

ÖRGÜTSEL DEMOKRASİ İLE PSİKOLOJİK SERMAYE ARASINDAKİ İLİŞKİ: KARAMAN İLİ BANKA ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL DEMOCRACY AND PSYCHOLOGICAL CAPITAL: A RESEARCH ON THE KARAMAN BANK WORKERS

Öğr. Gör. Hüseyin KARAGÖZ

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, Finans Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, Karaman / TÜRKİYE, ORCID: 0000-0003-4981-8156

Doç. Dr. Gaye ATİLLA

Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Isparta / TÜRKİYE, ORCID: 0000-0003-1421-917X

ÖZ

Örgütsel demokrasi, astların da yönetimde söz sahibi olduğu, kararlara katıldığı, istek ve düşüncelerin önemsendiği bir yaklaşımdır. Örgütteki demokratik yaklaşımlar sayesinde çalışanların motivasyonunu artırmakta, bu da işgörenlerin bireysel performansını artırmakta ve sonuçta örgütsel performansa olumlu katkılar sunmaktadır. Psikolojik sermaye ise, ne olduğumuz ve olumlu, pozitif yaklaşımlar sayesinde en iyi ne olabileceğimizi gösteren güncel bir sermaye çeşidi olarak diğer sermaye türlerinden farklıdır. Çalışmanın amacı, örgütsel demokrasinin, psikolojik sermaye üzerinde bir etkisinin olup olmadığının, varsa bu etkinin derecesinin saptanmasıdır. Çalışma sonucunda, örgütsel demokrasinin, psikolojik sermaye üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu saptanmıştır. Veriler anket yoluyla toplanmış, 'örgütsel demokrasi ölçeği' ve 'psikolojik sermaye ölçeği' kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Demokrasi, Psikolojik Sermaye

ABSTRACT

Organizational democracy is also important for subordinates to promise in administration, to endure decisions, to desire and thoughts. The democratic approaches in the organization increase the motivation of the employees, which increases the individual performance of the employees and thus positively contributes to the organizational performance. Psychological capital is different from other types of capital as a current type of capital that shows what we are and what we can best be through positive and positive approaches. The aim of the study is to determine if the organizational democracy has an effect on psychological capital, and if so, the degree of this effect. As a result of the study, it has been determined that organizational democracy has a positive and positive effect on psychological capital. The data were collected through questionnaires, 'organizational democracy scale' and 'psychological capital scale' were used.

Key Words: Organizational Democracy, Psychological Capital

1. GİRİŞ

Rekabetin arttığı, küreselleşmenin yaygınlaştığı günümüz dünyasında örgütlerin hayatta kalabilme ve rekabet içerisinde olabilmesi için örgütler için en iyi kaynak insan unsurudur. Eski yönetim

düşüncelerinde, insan önemli bir unsur olarak görülmemekte, örgütler için önemli olan elde edilen çıktılar sayılmakta iken, modern ve post modern yönetim akımlarıyla birlikte insan, örgütler için en önemli unsur haline gelmiştir.

Demokrasi, 'halkın, yine halk tarafından idaresi' olarak tanımlanabilir. Kökeni Yunancaya dayanan bir kavram olup, halk anlamına gelen 'demos' ve iktidar anlamına gelen 'kratos' kelimelerinin birleşiminden oluşmuştur. Demokrasi, ilk kullanıldığı günden bugüne büyük gelişimler göstermiş, bugünkü haline ise, yirminci yüzyılda kavuşabilmiştir. Basitçe 'halk tarafından yönetim' olarak algılanan demokrasi, artık örgütler için de vazgeçilmez hal almıştır. Tamamen emre ve hiyerarşik yapıya dayalı bir yönetim anlayışı, günümüz örgütleri için yeterli olmamakta, örgütler, daha şeffaf bir yönetim anlayışına, katılımcılığı esas alan birer organizasyonel yapıya dönüşmektedirler (Geçkil ve Tikici, 2014:42).

Demokrasinin benimsenip, uygulandığı toplumlarda, toplum hayatı, sosyal hayat ve diğer insan ihtiyaçlarının da bununla birlikte değiştiği, geliştiği gözlemlenmektedir. Demokrasi, insan hakları, adalet, eşitlik, yönetimde söz sahibi olma gibi kavramlar, artık sadece hükümetlerin programlarında yer almayıp, özel sektörde de faaliyet gösteren örgütlerde de önemli birer değer haline gelmişlerdir. Bunun da örgütsel boyutunu günümüzde karşılayan kavram, 'örgütsel demokrasi' olmuştur (Ataç, 2017:118).

Genel bir yönetim terimi veya yönetim şeklinin adı olan demokrasinin örgütsel düzeyde benimsenmesine ise 'örgütsel demokrasi' denir. İşgörenlerin performanslarını etkileyen birçok göstergenin olduğu bilinmektedir. Örgütteki demokratik yönetim tarzı da bunlardan birisidir (Kesen, 2015:536). Örgütsel demokrasi, katılımcı yönetim anlayışı, katılımcı karar verme, iş yeri demokrasisi, kendi kendini yönetme, işgören katılımı kavramları birbirine çok yakın kavramlar olup, birbirlerinin yerine kullanılabilir (Geçkil ve Tikici, 2014:42). Örgütsel demokrasi, iş yerlerinin insanlaştırılması gayretleridir (Bozkurt, 2011:108). Örgütsel demokrasi, yöneten ile yönetilen arasındaki iletişim, karar vermede katılım, ilişkisel şeffaflık, kişisel hak ve çalışan çıkarlarının korunması ve düşünülenlerin özgürce ifade edilebilmesi gibi davranışları gerektirir (Sadykova ve Tutar, 2014:2). İşgörenlerin, katılımcı yönetim anlayışıyla ses çıkarmaları örgütsel demokrasi gereğidir (Çelik, 2017:1).

Örgütsel başarının ve sürdürülebilirliğin aktörü olan insan ve bu unsurun etkin değerlendirilebilmesini konu edinen örgütsel psikoloji, insanları mutlu ve motive ederek örgütsel başarıyı yakalamayı amaç edinmiştir. İnsan unsurunun önem kazanmasıyla birlikte, örgütteki sermaye ekonomik anlamını aşmış, psikolojik boyuta ulaşmıştır. Pozitif örgütsel davranışı açıklayan pozitif psikolojik sermaye ise, bireyin gelişimine dair olumlu psikolojik durum olarak açıklanmaktadır (Keleş, 2011:346).

1.1. Örgütsel Demokrasi

Demokrasi, halkın kendisi tarafından yönetilmesi olarak tanımlanırken, örgütsel demokrasi ise, demokrasinin örgütsel düzeyde veya seviyede uygulanmasını tarif eder. Demokrasi kavramı tüm dünya literatüründe popüler bir kavram haline gelmiş bir yönetim kavramıdır. Örgütsel demokrasi kavramı yerine, 'katılımcı yönetim', 'karar vermeye katılım sağlama', 'kendi kendini yönetme', 'çalışanın otokontrolü', 'iş yeri demokrasisi' veya 'işgören katılımı' terimlerini de kullanmak mümkündür (Geçkil ve Akpınar, 2017:650).

Endüstriyel demokrasi olarak da bilinen örgütsel demokrasi, örgüt ya da işletme üyelerinin, çalışanlarının, astların yönetime katılmasını ifade eder. Örgütlerde bu demokratik atılımın sağlanması örgüt için de işgören için de birçok fayda sağlayacaktır. Kendisini çalıştığı kurumda mutlu hisseden çalışanın motivasyonu artacak, bu da örgütsel performansa olumlu anlamda katkı sağlayacaktır (Geçkil, 2013:13). Örgütsel demokrasi, çalışanların, kurumla ilgili karar verme süreçlerine katılmasını ifade eder. Yani her işgören kurumu ile ilgili verilen kararlarda söz sahibi olmalıdır (Harrison ve Freeman, 2004:51). Örgütsel demokrasi, örgütün yönetim şekli, hangi yöntemler seçilerek nihai hedeflere yürüneceği ve başarıyı yakalamada gerekli hamlelerin astlar ile üstlerin ortak kararları ile belirlenmesi süreçlerini kapsayan geniş bir yelpazedir. Endüstriyel demokrasinin olduğu ortamlarda karşılıklı diyalog, fikir alış veriş, beyin fırtınası gereklidir. Demokrasinin örgüt ortamında yaşatılıp uygulanmasıdır (Ataç ve Köse, 2017:118).

Örgütsel demokrasi, otokratik yönetimden uzak, daha esnek yönetim yapılarının benimsendiği, daha yumuşak yönetim tarzına sahip örgütlerde kendine geniş alan bulabilmektedir. Bu tarz esnek yönetim tarzlarında çalışanların katılımına önem verilir ve onlara herhangi bir durum ya da karar konusunda fikirleri sorulur. Yani endüstriyel demokrasi ya da işyeri demokrasisi olarak da adlandırılan örgütsel demokrasinin olduğu kuruluşlarda örgütün hayatını ilgilendiren tüm konularda herkes eşit söz hakkına sahiptir (Coşan ve Gülöva, 2014:233).

İletişim ve etkileşim, örgütlerde demokrasi kavramının gelişimi ve yayılması için önemli unsurlardır. İletişimin güçlü olduğu, karşıt görüşlere saygının değer gördüğü, muhalif düşünce ve bireylere tahammülün olduğu toplumlarda ve özellikle örgütlerde, örgütsel demokrasiye söz etmek mümkün olabilecektir. Yani örgütsel demokrasinin hakim olduğu örgütlerde karşıt sesler, susturulmaya çalışılmak yerine dinlenir, bu eleştiriler bir geri bildirim olarak görülür ve zayıf noktaların ya da yanlış kararların düzeltilmesi, giderilmesi konusunda destek kabul edilir (Sadykova ve Tutar, 2014:3). İşletmeyi ortak olarak yönetme, örgütlenme ve karar almada tüm örgüt üyelerinin katılımları, örgütsel demokrasinin vazgeçilmez unsurudur. Dolayısıyla endüstriyel demokrasi, demokratik ve katılımcı yönetim anlayışı, şeffaf ve esnek hiyerarşi, yetki devri, merkezileşme yerine yerelleşme çabaları ile ancak mümkün olabilmektedir. Yani örgütlerin, yönetim fonksiyonlarının tamamını merkezi bünyede gerçekleştirilmeyip, bir kısmını yerel yönetimlere devretmesi ve onların aldığı kararların da örgütsel kararlara katkı sunmasının sağlanması esastır (Şeker ve Topsakal, 2011:1204).

Astların da kararlara katılabiliyor olması, onları aynı zamanda örgüte bağlılık konusunda da motive eder. Örgütte, kendisini değerli hisseden astlar, örgüte bağlıdır ve dolayısıyla örgütsel demokrasinin örgüt için işgücü devrini de azaltıcı etkisi vardır. Örgütsel kararlardaki yüksek katılım, kararlarda daha çabuk ve doğru olmasına yardımcıdır (Stohl ve Cheney, 2001:352).

Örgütsel demokrasinin aynı zamanda örgütteki sosyal ve ahlaki bir iklim geliştirdiği görülmektedir. Yani, demokrasinin örgütler ikliminde uygulanması, bireyleri daha etik davranışlara iter, etik davranan bireylerin de toplumsal normlara katkı sağlayacağı bir gerçektir. Dolayısıyla aslında endüstriyel demokrasi, toplumsal değerlere de katkı sunar. Daha spesifik olarak bakılırsa örgütsel demokrasi, geniş tabanlı ve kurumsallaştırılmış çalışan katılımını ifade eden bir kavramdır. Çalışanların, örgütün asıl sahipleri olduğu algısını onlara yaşatır (Weber vd., 2009:1128). Dolayısıyla demokrasi, politik konularda çokça tartışılan tanımlara konu olsa da, örgütsel bağlamda kastedilen, çalışanların karar verme mekanizmaları üzerinde etki sahibi olması, fikirlerinin, değer ve davranışlarının örgüt için önemli olduğunun onlara hissettirilmesidir (Johnson, 2006:255).

1.2. Psikolojik Sermaye

Günümüzde, teknoloji ve dünya çok yönlü değişim yaşamaktadır. Örgütler de yaşamlarını devam ettirebilmek adına bu değişikliklere çabuk ayak uydurmak durumunda olduklarından, birtakım zorluklarla karşı karşıya kalabilmektedirler. Globalleşme, ticaretin ulusal sınırları aşmış olması, kültürel ve dini farklılıklar, örgüt çalışanlarının farklı beklentileri, arzuları, dünyada geliştirilen ve uygulanan yeni yönetim tarzları örgütleri zor durumda bırakmaktadır. Örgütler şartlar ne olursa olsun değişime ve yeniliklere ayak uydurmak zorundadırlar (Keser ve Kocabaş, 2014:4).

Bireyin iş yaşamını diri tutma anlamında psikolojisinin iyi olması gerektiği konusu daha önceleri çok anlam ifade etmiyor idiysen de, 2000'li yıllara yaklaşıldığında, pozitif psikolojinin örgütsel bağlamda çalışana olumlu katkıları olduğu, çalışanın pozitif psikoloji ile birlikte kendini daha mutlu hissettiği ve örgütsel başarısını artırdığı ortaya atılmıştır. Psikolojik sermaye, günümüz örgütlerinin en yeni sermaye türleri arasında görülmektedir (Akdoğan ve Polatçı, 2013:274). Kimliğimizi, kim olduğumuzu ve pozitif değişim ve gelişmeler gösterdiğimiz takdirde ne olabileceğimizi ifade eden psikolojik sermaye, sahip olduğumuz maddi değerleri gösteren ekonomik sermayeden, bireyin kendisi ile ilgili birikimlerini anlatan beşeri sermayeden veya bir şirketin ekonomik olmayan, insan sermayesi ya da entelektüel sermayelerinden de farklı anlam ifade eder (Luthans, vd., 2006:29).

2002 yıllarında 'pozitif örgütsel davranış' kavramını geliştiren Luthans ve arkadaşları, 2004 yılında da yine, 'pozitif psikoloji' ve 'pozitif örgütsel davranış' alanlarına yoğunlaşmışlar, çalışanların sosyal sermayelerini, ekonomik sermayelerini, bu kavramlarla ilişkilendirmek suretiyle 'psikolojik sermaye' kavramını ortaya koymuşlardır (Zhao vd., 2009:38).

Psikolojik sermaye kavramı, temelde pozitif psikolojiye dayanmakta olup, pozitif psikoloji ise, kişinin herhangi bir konudaki yetersizlikleri, olumsuzlukları, çatışma hallerinin yanında, kişinin olumlu taraflarını, ahlaki ve etik davranışlarını, bireyin güçlü yanlarına da önem atfedilmesi gerektiğini vurgular. Dolayısıyla pozitif psikoloji, insanın bir örgütteki olumsuz davranışlarının yanında, doğru ve olumlu davranışlarının da gözetilmesini savunur (Çetin vd., 2013:99).

Psikolojik sermaye, geleneksel sermaye türlerinden farklı olarak, insan psikolojisini kendine hedef seçmekte, konu ile ilgili yapılan araştırmalar ise, psikolojik sermayenin genelde bireyin çalışma performansı ya da verimliliği üzerine yoğunlaştığını göstermektedir. Çalışanın ya da bireyin kişisel deneyimleri, eğitimi oluşları ya da yetenekli oluşları kişisel ya da örgütsel başarı için yeterli olmayacaktır. Bunun yanında bireyin, psikolojik sermayesinin de örgütsel başarıya büyük etkisi vardır (Akçay, 2011:125). Günümüz dünyasında, sosyal sermaye, pozitif psikoloji, entelektüel sermaye ve güncelliğini koruyan psikolojik sermaye gibi kavramlarının yaygınlaşmasının nedeni, örgütlerin aşırı rekabetten ötürü tek tip bir yönetim anlayışını benimsemesinin mümkün olmaması, yalnızca hiyerarşik yapı ve katı kurullarla artık örgüt yönetiminin küresel piyasalarda artık zorlaşması olarak sayılabilir. Bunun için örgütler artık, daha şeffaf, ılımlı, katılımcı, esnek ve merkezine insanı alan, yani insancıl ve insan psikolojisinin önemli görüldüğü bir anlayış benimseme yolunu seçmektedir. Psikolojik sermaye de bu bağlamda, örgütler için önemli bir unsurdur. Psikolojik sermayenin örgütsel anlamda dikkate alınması sayesinde bireylerin zayıf veya noksan yanlarından çok, onların güçlü ve başarılı yanları ortaya çıkarılmaya ve geliştirilmeye çalışılmaktadır (Çetin ve Basım, 2012:122).

Örgütsel davranışa yeni bir ufuk açan psikolojik sermayenin öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık olmak üzere dört temel alt boyutu bulunmaktadır (Erkuş ve Fındıklı, 2013:302):

i)Özyeterlilik

Özyeterlilik, kişilerin herhangi bir işi veya görevi yeteneklerine uygun bulup, o işi başarabileceği özgüvenini kendisinde bulmasıdır. Yetenekler insanların bir şeyi nasıl yapacaklarını bilmeleridir, dolayısıyla özyeterlilik bir yetenek değildir (Kaya vd., 2014:49).

Bandura (1997)'nin tanımıyla özyeterlilik; çalışan bireylerin, belirlenmiş bir işi ya da görevi başarılı şekilde tamamlayabilmesi için, moral, bilişsel kaynaklar, kişisel deneyimler ve kendini harekete geçirmeye yönelik, yetenekleri ile ilgili kendisine olan inancıdır (Erkmen ve Esen, 2012:57).

ii)İyimserlik

Daima umutlu olma, ya da pozitif olma eğilimidir. İyimserlik bireyin belli şartlarda neyi başarıp, neyi başaramayacağı konusundaki tarafsız değerlendirmeleridir (Luthans, vd.,2008:222). Bireyin gelecekle ilgili olumlu beklentileri olarak da tanımlanabilen iyimserlik, araştırmacılarca sonradan da öğrenilebilecek bir şey olarak görülmektedir. (Luthans vd., 2007)'a göre iyimserlik, dinamik, değişebilen, öğrenilebilen, geliştirilebilen, gerçekçi bir süreçtir.

iii)Umut

Umut, amaç odaklıdır ve amaçlara ulaşmak için plan yapmakla alakalıdır. Umut düzeyleri yüksek insanlar gelecekle ilgili amaçları uğruna planlar yaparlar ve kötü gidişlerde dahi durumu kurtarmaya yönelik hamlelere çalışırlar, kolay pes etmezler (Erkmen ve Esen, 2013:24). Bir diğer tanımla umut, amaçların başarılabilmesi adına çözüm yolları üretme ve bu çözüm yolları için motive olmaktır (Çetin vd., 2013:99). Umut, kişilerin hayata tutunabilmesi, mücadele gücünün taze kalması için bir fırsattır.

iv)Dayanıklılık

Dayanıklılık, işlerin iyi gitmediği, belirsizliklerin arttığı, çatışmanın bireysel ya da örgütsel anlamda çoğaldığı, yer yer hayal kırıklıklarının yaşandığı dönemlerde atağa kalkma, hızla harekete geçip, aksiyon almaktır. Riskli ya da zor durumlarda, o zorluklara göğüs germe, olaylara pozitif bakmadır. Dayanıklılığı yüksek bireyler, stresli ve gergin ortamlarda çalışabilirler, kolay kolay yılmaz, zorluklarla mücadele azmi taşırlar. Sıkıntılı durumlarda dahi pozitif olmayı sürdürürler (Erkmen ve Esen, 2012:57).

Dayanıklılık boyutu bazı çalışmalarda 'esneklik', 'psikolojik dayanıklılık' olarak da görülmektedir. Psikolojik dayanıklılık durumu, stresli hayatla karşılaşıldığında, bireyin kendisini toparlama sürecinin

önemli bir unsurdur. Dayanıklı bireyler şartlar karşısında kendilerini değiştirebilir ve değişimi rahat yönetebilirler (Kaya vd., 2014:51).

1.3. Örgütsel Demokrasi ve Psikolojik Sermaye

Geçmiş çalışmalar, örgütsel demokrasinin çalışanların sosyal motivasyonunun artırdığını ve bu sayede çalışanların örgütlerine duydukları bağlılığın veya sadakatin arttığını ortaya koymaktadır. Örgütsel yapının belirlenmesinde de örgüt kültürü ve örgütteki demokratik tutumlar önemlidir (Weber vd., 2009:1129).

Weber ve arkadaşları (2009), örgütteki demokratik normların çalışanların sosyal anlamda demokratik hareket etme dürtüsünü desteklediğini ortaya koymuşlardır. Lempert ise, sosyo-moral ikliminin beş bileşeni olduğunu benimsemiştir. Bunlardan *birincisi*; çalışanların örgütsel değerlere, kurallara, çıkar çatışmalarına ve sosyal problemlere katılımı, *ikincisi*; meslektaşlarından ve denetçilerden takdir, ilgi ve destek, *üçüncüsü*; şirketin kuralları ve değerlerinin meşruluğu konusunda açık ve özgür iletişim, *dördüncüsü*; bu sayılan değer ve normlarla ilgili konularda ortak karar vermeye katılım ve son olarak *beşinci bileşen*; çalışanların becerilerine uygun olarak iş atamalarının yapılması ve sorumluluklarının dağıtımıdır.

2. YÖNTEM

2.1. Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, Karaman ilinde faaliyetini sürdüren banka personellerinin, örgütsel demokrasi algılarının, psikolojik sermaye düzeylerine etkilerini analiz etmektir.

2.2. Çalışmanın Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak, anket seçilmiştir. Araştırmanın evrenini Karaman ilinde çalışan banka personelleri (N=202) oluşturmaktadır. Evren içerisinden çalışmayı güvenilir kabul edilecek sayıda %95 güven aralığı ile 133 anket yeterli görülürken, çalışmada 142 anket geçerli olarak kabul görmüştür.

Çalışma evreni olan 202 kişiden 185 kişiye anket dağıtılmış, anketi doldurmada gönüllülüğün esas olduğu katılımcılara bildirilmiştir. Dağıtılan anketlerden 43 tanesinden bazılarının geri toplanamaması, bazılarında da soruların eksik ya da özensiz doldurulduğu görüldüğünden 142 anket geçerli sayılarak çalışmaya dahil edilmiştir.

Veriler, katılımcılara ilişkin demografik verileri içeren 7 soru, katılımcıların psikolojik sermaye düzeyini belirlemek amacıyla, Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilmiş, 24 maddelik Psikolojik Sermaye Ölçeği (PsyCap Questionnaire - PCQ) ve Geçkil ve Tikici (2013) tarafından geliştirilen 28 maddelik Örgütsel Demokrasi Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Ölçekler, beşli likert tipindedir.

Araştırmada toplanan veriler SPSS 21 programında frekans analizi, ortalama, standart sapma, Chronbach's Alfa güvenilirlik katsayısı ve Pearson Korelasyon analizlerine tabi tutulmak suretiyle incelenmiştir.

2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma yalnızca Karaman ili banka çalışanları üzerinde uygulanmış olup, diğer sektör veya iller bazında genelleme yapılamaz. Araştırmada elde edilen sonuçlar, tamamen katılımcıların ifadelerine dayanmaktadır.

3. BULGULAR VE YORUM

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda, Örgütsel Demokrasi Ölçeği'nin güvenlik katsayısı (Chornbach's Alfa) .943, Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin güvenlik katsayısı ise (Chornbach's Alfa) .839 olarak çıkmıştır. Chornbach's Alfa katsayılarının bu seyirde olması, ölçeklerin güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

3.1. Demografik Değişkenler

Tablo 1. Demografik Değişkenler (N=142)

Demografik Değişkenler		Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	70	49,3
	Kadın	72	50,7
Yaş	22-27	33	23,2
	28-31	47	33,1
	32-35	32	22,5
	36 ve üzeri	30	21,1
Mesleki Tecrübe	1-3 Yıl	47	33,1
	4-6 Yıl	41	28,9
	7-10 Yıl	34	23,9
	11 Yıl ve üzeri	20	14,1
Kurumda Çalışma Süresi	1-2 Yıl	33	23,2
	3-4 Yıl	44	31
	5-7 Yıl	35	24,6
	8 Yıl ve üzeri	30	21,1
Medeni Durum	Evli	91	64,1
	Evli Değil	51	35,9
Eğitim Düzeyi	Önlisans	13	9,2
	Lisans	118	83,1
	Yüksek Lisans	11	7,7
Kurumdaki Görev	Memur-Asistan	55	38,7
	Yetkili	45	31,7
	Yönetmen-II.Mdr	13	9,2
	Şube Müdürü	1	0,7
	Uzman Yrd- Uzman	16	11,3
	Diğer	12	8,5

Katılımcıların demografik bilgileri tablo 1 de sunulmuştur. Tablodan da görüleceği üzere, katılımcıların 70'i erkek, 72 tanesi ise kadındır. Örneklemin cinsiyet olarak dağılımı birbirine çok yakındır. Katılımcıların %49,3'ü erkek iken %50,7'si kadındır.

Araştırmadaki katılımcıların %33'lük olan en büyük bölümü 28-31 yaş aralığında olup, 22-27 yaş aralığında olanlar %23,2, 32-35 yaş aralığında olanlar %22,5 ve 36 yaş üzerinde olanlar %21,1'lik kısmı oluşturmaktadırlar.

Katılımcıların mesleki tecrübelerine bakıldığında, 1-3 yıl aralığını seçenler %33,1, 4-6 yıl aralığını seçenler %28,9, 7-10 yıl aralığını seçenler %23,9 ve 11 yıl ve üzerini tercih edenler %14,1 olarak gözlemlenmiştir. Buradan seçilen örneklem sınırlılığı dikkate alınarak, bankacıların mesleki anlamda çok tecrübeli olmadıklarından bahsetmek mümkündür.

Araştırmaya katılanların mevcut kurumlarındaki çalışma sürelerine bakıldığında ise, 1-2 yıl aralığında 33 kişi (%23,2), 3-4 yıl aralığında 44 kişi (%31), 5-7 yıl aralığında 35 kişi (%24,6) ve 8 yıldan fazladır mevcut kurumunda çalışanlar ise 30 kişi (%21,1) olarak görülmektedir. Bu örneklemden hareketle banka çalışanlarının, kurum sadakati ya da örgütsel bağlılıklarından bahsetmek de pek mümkün görülmemektedir.

Katılımcıların 91'i (%64,1) evli, 51, (%35,9)'u ise bekar olup; %83,1'ik büyük çoğunluğunun mezuniyeti lisans, %9,2'si önlisans, %7,7'lik kısmı ise yüksek lisans mezunudur. Diğer taraftan araştırmaya katılanlardan %38,7'lik büyük kısmı 'memur-asistan' pozisyonunda, %31,7'lik kısmı 'yetkili', %11,3'lük kısmı 'uzman yardımcısı-uzman', %9,2'si 'II. müdür, müdür yardımcısı', %8,5'lik

kısmı 'diğer' ve %0,7'lik çok küçük bir kısmı da 'şube müdürü' olarak görev yapmaktadırlar. Araştırmada örgütlerdeki demokrasi algısının ölçülmesi, banka personelleri içerisinde daha üst pozisyonlarda görev yapan çalışanların ankete katılmamalarına az da olsa neden olarak sayılabilir.

3.2. Pearson Korelasyon Analizi

Tablo 2. Örgütsel Demokrasi ile Psikolojik Sermaye Arasındaki Korelasyon

Değişken	N	r	P
Örgütsel Demokrasi Ölçeği	142	,391	,000
Psikolojik Sermaye Ölçeği			

Yapılan korelasyon analizi sonucunda, örgütsel demokrasi ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. ($r = 0,391$; $P < 0,01$) Kavramsal olarak örgütsel demokrasi, örgütte alınan kararlara her seviyedeki çalışanın katılımını, örgütteki ilişkilerin şeffaflığını, örgüt mensuplarının görüş ve düşüncelerini rahatlıkla yönetimle paylaşmasını ve bu görüşlerin üst yönetim tarafından dikkate alınmasını öngörmektedir. Yani örgütlenme ve yönetme aşamalarında örgüt mensuplarının tamamının katılımını esas alır (Şeker ve Topsakal, 2011, s.1204). Psikolojik sermayenin kavramsal çerçevesinde ise; günümüz işyerlerinde, çalışanların artık yalnızca fiziki kapasitesinin değil, psikolojik kapasitesinin incelenmesini esas alan uygulamalar yer almaktadır (Keleş, 2011, s.343).

Kişilerin demokratik ve düşüncelerini rahatlıkla paylaşabildiği, düşüncelerinin değer gördüğünü bilip, kendini mutlu hissettiği ortamda psikolojik olarak daha rahat olacağı, kendisini örgüte ait hissedeceği ve işinde daha başarılı olacağı bilinmektedir. Buradan hareketle aksi durumda, yani örgütte demokratik bir ortamın olmadığı durumlarda, çalışanların psikolojik kapasitelerinin düşük ve motivasyonlarının iyi olmayacağı, bunun da örgütsel başarıyı olumsuz etkileyebileceği söylenebilir.

4. SONUÇ

Örgütsel demokrasi, işgörenlere organizasyonu yargılama, yönetim biçimini, uygulamalarını eleştirebilme hakkı veren, işgörenlerdeki muhalif düşüncelere saygılı olmayı gerekli kılan, örgütteki çalışan haklarını güvence altına alan, çalışanlara düşünme ve eleştirebilme hakkı veren, etkin bir şikayet sistemi ile olumsuz eleştirileri kabul edip aksiyon almaya önem veren ve son dönemde ileri çıkan bir yaklaşımdır (Geçkil, 2013:20). Örgütteki yönetim ile astların fikir alışverişine önem verir, demokrasinin gereklerin örgütsel anlamda uygulanması demektir (Ataç ve Köse, 2017:118). Yapılan çalışmalar, örgütsel demokrasinin, sosyo-moral atmosferi, prososyal davranışları ve örgütsel vatandaşlığı olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır (Weber vd., 2009:1130).

Psikolojik sermaye; beşeri, entelektüel, ekonomik sermaye türlerinden farklı son zamanlarda öne çıkan bir sermaye türüdür. Psikolojik sermaye sayesinde çalışanların olumlu tutumları artmakta, bu çalışan performansına ve dolaylı olarak da örgüt performansına olumlu etki etmektedir. Özyeterlilik, iyimserlik, dayanıklılık ve ümit olmak üzere dört bileşenden meydana gelen bu kavram örgütlerdeki son sermaye yaklaşımıdır. Psikolojik sermaye, kim olduğumuzu ve pozitif yaklaşım ve pozitif gelişim sonucunda ne olabileceğimizi ifade eder (Akdoğan ve Polatçı, 2013:274). Bu yeni yaklaşımla, örgütteki pozitif gelişime önem artmıştır. Yapılan çalışmalar, çalışanların zihinsel anlamda motive olmasının bireysel performansı artırdığını ve buna bağlı olarak örgütsel performansın da arttığını ortaya koymaktadır (Çetin vd., 2013:95).

Bu çalışmada, Karaman ilinde faaliyetini sürdüren banka çalışanlarının, örgütsel demokrasi algıları ile, psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda, örgütsel demokrasi ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Frekans ve korelasyon analizleri sonucunda bu anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Alan yazını incelendiğinde, Geçkil ve Koçyiğit (2017)'in konaklama işletmelerini örneklem seçtiği çalışmada da, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu görülmüştür. Alanla ilgili başka herhangi bir yazına rastlanmamıştır. Bu durum, alanla ilgili henüz çok sayıda çalışmanın yapılmadığını ortaya koymaktadır.

Araştırma sonuçları, araştırma sınırlılıkları çerçevesinde değerlendirilmeli veya kullanılmalıdır. Öneri olarak bu sonucun genellenebilir olmasını sağlamak adına, çeşitli illerde faaliyet gösteren banka personellerine de ilgili çalışmanın tekrarlanması ve bu çalışma sonrasında, banka çalışanlarının örgütsel

demokrasi ve psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişki hakkında daha geniş kapsamlı bir yorumda bulunulabilir. Araştırmanın iki değişken arasındaki ilişkiyi betimlemesi adına literatüre katkı sunması umulmaktadır.

KAYNAKÇA

- Akçay, V. H., (2011), Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2 (1), 123-140.
- Akdoğan, A. – Polatçı, S., (2013), Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17 (1), 273-293.
- Akdoğan, A. – Polatçı, S., (2013), Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17 (1), 273-293.
- Ataç, L.O. – Köse, S., (2017), Örgütsel Demokrasi ve Örgütsel Muhalefet İlişkisi: Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 46 (1), 117-132.
- Bozkurt, T., (2011), Çalışma İlişkilerinin Evrimi, İstanbul: Beta Yayınları.
- Coşan, P.E. – Gülova, A.A., (2014), Örgütsel Demokrasi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 21 (2), 231-248.
- Çelik, K., (2017), Algılanan Örgütsel Demokrasinin Örgütsel Sessizlik Tutumlarına Etkisi: İstanbul'da Tekstil Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşletme Çalışanları Üzerinde Araştırma, Uluslar arası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 10 (19), 833-850.
- Çetin, F. – Basım, H.N., (2012), Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması, Amme İdaresi Dergisi, 45 (1), 121-137.
- Çetin, F. vd., (2013), Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13 (3), 95-108.
- Çetin, vd., (2013), Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13 (3), 95-108.
- Erkmen, T. – Esen, E., (2012), Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 14 (2), 55-72.
- Erkmen, T. – Esen, E., (2013), Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10 (39), 23-30.
- Erkuş, A. – Fındıklı, M.A., (2013), Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 42 (2), 302-318.
- Geçkil, T. – Akpınar, A.T., (2017), Örgütsel Demokrasinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması, İşletme Araştırmaları Dergisi, 9 (4), 649-674.
- Geçkil, T. – Tikici, M., (2014), Örgütsel Demokrasi Ölçeği Geliştirme Çalışması, Amme İdaresi Dergisi, 48 (4), 41-78.

- Geçkil, T., (2013), Örgütsel Demokrasi İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki: Trb1 Bölgesindeki Üniversite Hastanelerinde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Harrison, J.S. - Freeman, E., (2004). Special Topic: Democracy in and around Organizations, *Academy of Management Executive*, 18, 49-53.
- Johnson, P., (2006), Whence Democracy A Review and Critique of the Conceptual Dimensions and Implications of the Business Case for Organizational Democracy, *Organization*, 13 (2), 245–274.
- Kaya, A., vd., (2014), Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi (Şanlıurfa İli Örneği), *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (48), 47-68.
- Keleş, H.N., (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), 1309 -8039.
- Kesen, M., (2015), Örgütsel Demokrasinin Çalışan Performansı Üzerine Etkileri: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü, Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6 (2), 535-562.
- Keser, S. – Kocabaş, İ., (2014), İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20 (1), 1-22.
- Luthans, F., (2002), Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strength, *Academy of Management Executive*, 15 (1), 57- 72.
- Luthans, F., vd., (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency, *Human Resource Development Review*, 5 (1), 25- 44.
- Luthans, F., vd., (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F.,vd., (2008), The Mediating Role of Psychological Capital in The Supportive Organizational Climate–Employee Performance Relationship, *Journal of Organizational Behavior*, 29 (2), 219-238.
- Sadykova, G. – Tutar, H., (2014), Örgütsel Demokrasi ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme, *İşletme Bilimi Dergisi* 2 (1), 1-16.
- Stohl, C. – Cheney, G., (2001), Participatory Processes / Paradoxical Practices Communication and the Dilemmas of Organizational Democracy, *Management Communication Quarterly*, 14 (3), 349-407.
- Şeker, G. – Topsakal, C., (2011), Yönetici ve Öğretmen Algılarına Göre İlköğretim Okullarında Örgütsel Demokrasinin Benimsenme ve Uygulanabilme Düzeyi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11 (3), 1203-1227.
- Weber, W.G., vd., (2009), The Influence of Organizational Democracy on Employees' Socio-Moral Climate and Prosocial Behavioral Orientations, *Journal of Organizational Behavior*, 30 (8), 1127-1149.

Weber, W.G., vd., (2009), The Influence of Organizational Democracy on Employees' Socio-Moral Climate and Prosocial Behavioral Orientations, *Journal of Organizational Behavior*, 30, 1127–1149.

Zhao, Z. - Hou, J., (2009), The Study on Psychological Capital Development on Intreprenurial Team, *International Journal of Psychological Studies*, 1 (2), 35-40.