BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

PSİKOLOJİK SERMAYENİN SİNİZM ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: İŞ TATMİNİNİN ARACILIK ROLÜ

HAZIRLAYAN

MÜGE KILIÇ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ANKARA - 2020

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME NABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

PSİKOLOJİK SERMAYENİN SİNİZM ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: İŞ TATMİNİNİN ARACILIK ROLÜ

HAZIRLAYAN

MÜGE KILIÇ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. H. NEJAT BASIM

ANKARA - 2020

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORİJİNALLİK RAPORU

Tarih: 11/06/2020

Öğrencinin Adı, Soyadı: Müge Kılıç

Öğrencinin Numarası:21710120

Anabilim Dalı: İşletme Anabilim Dalı

Programı: İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans

Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı: Prof. Dr. H. Nejat Basım

Tez Başlığı: Psikolojik Sermayenin Sinizm Üzerindeki Etkisi: İş Tatminin Aracılık Rolü.

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans/Doktora tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 60 sayfalık kısmına ilişkin, 11/06/2020 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 18'dir. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç

2. Alıntılar hariç

3. Beş (5) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

"Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını" inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:

ONAY

Tarih: 11/06/2020

Öğrenci Danışmanı Unvanı, Ad, Soyad, İmza:

Prof. Dr. H. Nejat Basım

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam süresince, yönlendirmeleri, tavsiyeleri ve tüm içtenliği ile beni destekleyen, değerli bilgi ve deneyimleri ile benim yolumu aydınlatan, kıymetli hocam tez danışmanım, Prof. Dr. H. Nejat Basım'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimimim boyunca, ders aldığım ve bana emek veren, İşletme Anabilim Dalı'ndaki değerli hocalarıma ve Lisans ve Yüksek Lisans eğitimim boyunca öğrencisi olmaktan mutluluk duyduğum değerli hocam, Prof. Dr. H. Cenk Sözen'e katkıları için çok teşekkür ederim.

Hayatımın her anında yanımda olan kıymetli aileme ve özellikle canım annem, canım babam Aysel- Mehmet Sülük'e, desteklerini benden hiç esirgemeyen canım annem, canım babam Hatice- Ali Kılıç'a ve hayatımın her anında var olmasını dilediğim, en değerli destekçim biricik eşim, Arif Samet Kılıç'a en içten duygularımla teşekkür ederim.

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, çalışanların pozitif güçlü yönlerini oluşturan ve olumlu bakış açısı yaratan psikolojik sermayenin sinizm üzerindeki etkisini ve iş tatmininin belirtilen etkiler dâhilinde aracılık rolünü tespit etmek ve bahsi geçen değişkenlerin birbirleriyle olan etkileşimlerini ortaya çıkarmaktır.

Çalışma, nicel veri analizi yöntemi ile Ankara İlinde bulunan Ortaöğretim eğitim-öğretim kurumlarında çalışan 396 öğretmenden toplanan verilerle yürütülmüştür. Katılımcılardan anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. Araştırma kapsamında toplanan veriler SPSS 23, Process (SPSS V3.4.1. by Andrew Hayes) ve Amos 21.0 programlarının desteği ile korelasyon, regresyon, ANOVA ve T-test analizleri yapılmıştır.

Çalışmada elde edilen sonuçlar, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin ortalamanın üstünde olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda, öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin, sinizm üzerinde ters yönlü ve anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu ile öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri artıkça, sinik davranışlarının azaldığı sonucuna varılmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkeni olan sinizmin, katılımcıların demografik özelliklerine yönelik anlamlı bir etkisinin olmadığı saptanmıştır. Çalışmada, psikolojik sermayenin sinizm üzerindeki etkisinde, iş tatminin aracılık rolünün etkisinin olduğu desteklenmiştir. Elde edilen bilgiler ışığında, iş tatmininin psikolojik sermaye- sinizm etkileşiminde önemli aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelime: Psikolojik Sermaye, Sinizm, İş Tatmini.

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the effect of psychological capital on cynic, which creates the positive strengths of the employees and creates a positive perspective, and the mediation role of job satisfaction within the specified effects and to reveal the interactions of the mentioned variables.

The study was carried out with the data collected from 396 teachers working in the secondary education institutions in Ankara, with the quantitative data analysis method. Data were collected from the participants using the survey method. Correlation, regression, ANOVA and T-test analyzes were performed with the support of the data collected within the scope of the research with the support of SPSS 23, Process (SPSS V3.4.1. By Andrew Hayes) and Amos 21.0 programs.

The results obtained in the study determined that the psychological capital levels of teachers working in secondary education institutions were above average. At the same time, the psychological capital of teachers has been found to have an adverse and significant impact on cynicism. With this finding, it was concluded that as the psychological capital levels of teachers increase, their cynical behavior decreases. It has been determined that cynicism, which is the dependent variable of the research, has no significant effect on the demographic characteristics of the participants. In the study, it is supported that the effect of psychological capital on cynicism has the effect of mediating role of job satisfaction. In the light of the information obtained, it was determined that job satisfaction has an important mediating role in the interaction of psychological capitalism.

Key Words: Psychological Capital, Cynicism, Job Satisfaction.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR ..... **i**

ÖZET ..... **ii**

ABSTRACT ..... **iii**

İÇİNDEKİLER ..... **iv**

TABLOLAR LİSTESİ ..... **vi**

ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **vii**

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ ..... **viii**

GİRİŞ **1**

BÖLÜM I. SİNİZM **4**

1.1.Sinizm Kavramı 4

1.2. Sinizme Neden olan Etmenler 6

BÖLÜM II. PSİKOLOJİK SERMAYE **9**

2.1. Sermaye Türleri 9

2.2. Pozitif Örgütsel Davranış 12

2.3. Psikolojik Sermaye 12

2.3.1. Öz Yeterlilik 15

2.3.2. İyimserlik 16

2.3.3. Umut 18

2.3.4. Psikolojik Dayanıklılık 20

2.4. Psikolojik Sermaye Sinizm İlişkisi 22

BÖLÜM III. İŞ TATMİNİ **24**

3.1. İş Tatmini 24

3.2. İş Tatmini ve Teoriler 26

3.2.1. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi 26

3.2.2. Herzberg Çift Faktör Kuramı 27

3.2.3. Mc. Clelland Başarı İhtiyacı Teorisi 29
3.2.4. Alderfer ERG Teorisi 30
3.3. Psikolojik Sermayenin Sinizm Üzerindeki Etkisinde İş Tatminin Rolü 32
BÖLÜM IV. PSİKOLOJİK SERMAYE- SİNİZM ETKİLEŞİMİ ve İŞ TATMİNİNİN ARACILIK ROLÜ ÜZERİNE GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA 35
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi 35
4.2. Araştırmanın Sınırlılıkları 35
4.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler 36
4.4. Evren ve Örneklem 37
4.5. Ölçüm Araçları 40
4.6. Ölçüm Araçlarının Geçerliliği ve Güvenilirliği 41
4.6.1. Sinizm Ölçeği (SÖ) 41
4.6.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ) 44
4.6.3. İş Tatmini Ölçeği (İTÖ) 46
BÖLÜM V. BULGULAR 48
5.1. Tanımlayıcı İstatistikler 48
5.2 Araştırmanın Bağımlı Değişkeni Olan Sinizm'in Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi 49
5.3. Psikolojik Sermaye, Sinizm ve İş Tatmini Değişkenlerinin Arasındaki İlişkiler 52
5.4. Psikolojik Sermayenin Sinizm Üzerindeki Etkisinde, İş Tatmininin Aracılık Rolüne İlişkin Analizleri Bulguları 53
SONUÇ VE ÖNERİLER 57
KAYNAKÇA 62
EKLER 74
EK. 1. Anket Formu 74

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Çeşitli Evren Büyüklükleri için Örneklem Sayıları 37
Tablo 2 . Katılımcıların Demografik Özellikleri 39
Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi İçin Bazı Uyum İyilik Referans Kriterleri 41
Tablo 7. Değişkenler için Tanımlayıcı İstatistikler 48
Tablo 8. Sinizmin, Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı 49
Tablo 9. Sinizmin, Yaş Aralığına Göre Dağılımı 50
Tablo 10. Sinizmin, Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı 50
Tablo 11. Sinizmin Cinsiyete Göre Farklılığa Yönelik T-Testi Sonuçları 51
Tablo 12. Sinizmin Medeni Duruma Göre Farklılığına Yönelik T-Testi Sonuçları 51
Tablo 13. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizine Yönelik Bulgular 52
Tablo 14. Sinizmin Psikolojik Sermaye ile Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları 53
Tablo 15. Psikolojik Sermayenin Sinizm Üzerindeki Etkisinde İş Tatminin Aracılık Rolünü İncelemeye Yönelik Analiz (PROCESS) Sonuçları 55
Tablo 16. Hipotez Testleri Sonuçları 59

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Sermaye Türleri 10
Şekil 2. Psikolojik Sermayenin Bileşenleri 14
Şekil 3. Araştırma Modeli ve Hipotezler 36
Şekil 4. Örgütsel Sinizm Ölçeği Modelinin AMOS Programı ile Ölçümlenen Faktör Yapısı 43
Şekil 5. Psikolojik Sermaye Ölçeği Modelinin AMOS Programı ile Ölçümlenen Faktör Yapısı 45
Şekil 6. İş Tatmini Ölçeği Modelinin AMOS Programı ile Ölçümlenen Faktör Yapısı 47

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

ANOVA	Analysis of Variance (Varyans Analizi)
AMOS	Analysis of a Moment Structures (Yapısal Bileşen Analizi)
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi (CFA-Confirmatory Factor Analysis)
İTÖ	İş Tatmini Ölçeği
LLCI	Lower Level Confidence Interval (Alt Seviye Güven Aralığı)
OSÖ	Örgütsel Sinizm Ölçeği
PROCESS	A Macro for Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis for SPSS (SPSS için Aracı, Düzenleyici ve Durumsal İşlem Analiz Makrosu)
PSÖ	Psikolojik Sermaye Ölçeği
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı)
ULCI	Upper Level Confidence Interval (Üst Seviye Güven Aralığı)

GİRİŞ

Günümüzde, yazın taramalarında geniş yer tutan ve çalışma hayatında önemli yere sahip olan sinizm, hem örgütün hem de çalışanın performansını olumsuz yönde etkileyen davranış biçimidir. Sinizmde, sinik davranıştaki inanışların geçerliliği, siniklerin değeri ve örgüt sinizminin analizi gibi konular ele alınmaktadır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Negatif davranış biçimi olarak değerlendirilen sinik davranışlar, bütünü etkileyen birey, grup ve örgüt boyutunda olumsuz etkilere sahiptir. Sinik davranış sergileyen çalışanlar örgütte, adalet, dürüstlük ve samimiyet ilkelerinden yoksun olup, sadece yöneticilerin kendi çıkarları doğrultusunda hareket ettiği düşüncesine kapılmaktadırlar. Sinizm; ilgisizlik, tutarsızlık, güven duymama, hayal kırıklığı ve kötü sergilenen performans olarak kişilere ve örgüte yönelik genel ve özel tutumdur (Andersson, 1996: 1398; Dean ve diğerleri, 1998). Sinizmin olumsuz etkilerinin, örgütün bütününe zarar verdiği düşüncesiyle, sinizm üç alt boyutta incelenmiştir. Buna göre *bilişsel boyut;* çalışanın, örgütün dürüstlük ve şeffaflık ilkesinden uzak olduğu düşüncesine kapılması ile örgütün çalışanlarına yönelik etik olmayan tutum ve davranışlar sergilemesidir (Dean ve diğerleri, 1998; Stanley, Meyer ve Topolnytsky, 2005; Kazançoğlu ve Ercan, 2019). *Duyuşsal boyut;* örgüte yönelik kızgınlık duyma, nefret etme, endişe duyma ve güvenmeme gibi olumsuz duygu tepkimeleridir (Li ve Chen, 2018; Naus, Herson ve Roe, 2007). *Davranışsal boyut;* çalışanın, örgütü kamuoyuna karşı olumsuz yönde eleştirmesi ve örgütü şikâyet etmesi, katı ve sert biçimde örgütü eleştirmesi yani gözlemlenebilir olumsuz davranışlar sergilemesidir (Archimi, Reynaud, Yasin ve Bhatti, 2018; Beğenirbaş ve Turgut, 2014). Örgütü yıpratacak olumsuz tutum ve davranış olan sinizm, pozitif psikoloji, psikolojik sermaye gibi bireysel değişkendir. Bu doğrultuda, insan davranışlarını olumlu bakış acısıyla ele alan psikolojik sermayenin, bütünleyici bir etkiye sahip olduğu ve içerisinde etkili bir potansiyeli barındırdığı vurgulanmaktadır. Yapılan araştırmalar ile psikolojik sermaye, örgütsel yönelimlere sağladığı katkı ile çalışma hayatının her alanında yer alan örgütlerde kazanılması, geliştirilmesi ve yönetilmesi gereken bir güç olarak ortaya çıkmaktadır (Bakker ve Schaufeli, 2008). Aynı zamanda, iş tatmini kavramı da, motivasyon teorilerinden destek alarak, bireylerin nasıl ve ne şekilde motivasyon sağladığına yönelik aktif bir yapı olarak kabul edilmektedir (Şen ve Mert, 2018). Çalışmada, sinik davranışları engelleyebilmek için bazı öncüllerin sinizmi ne ölçüde etkilediği araştırılmıştır. Bu kapsamda, psikolojik sermayenin sinizm üzerindeki etkisinde, iş tatminin aracılık rolünün incelenmesi çalışmanın amacını oluşturmuştur. Bu amaç

doğrultusunda, gerekli araştırmalar, analizler yapılarak, açıklayıcı bulgulara ulaşılması hedeflenmiştir. Araştırmaya yönelik uygun bir model oluşturulmuştur. Çalışma bağlamına yönelik belirlenen örneklemden oluşan ve çalışanlardan elde edilen veriler doğrultusunda gerekli analizler yapılmıştır. Bu çalışmanın, işgörenlerin performansını olumsuz yönde etkileyen sinizm davranışına sebep olan durumlara yönelik farkındalık yaratacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda çalışmanın, örgütte çeşitli psikolojik durumlar sonucu, nelerin işgörenleri yüksek performansa veya sinizme yönelttiğini, söz konusu ilişkide iş tatmininin nasıl bir rol oynadığını algılamada, açıklamada araştırmacılara, bilgi ve yöntem sunması hedeflenmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde, günümüzde oldukça fazla rastlanan ve örgütsel yapının gelişmesine, ilerlemesine aynı zamanda çalışan performansının gelişmesine engel olan olumsuz davranış biçimi olan sinizm davranışı incelenmiş, gerekli yazın taramaları yapılarak sinizme sebep olan veya sinizme yönelten faktörler detaylı olarak tartışılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde, köklerini pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranıştan alan psikolojik sermayenin tanımlaması yapılarak, psikolojik sermayenin yapısını oluşturan temel bileşenler açıklanmıştır. Bu bağlamda, psikolojik sermaye ve bileşenleri ile ilgili yazın taramaları yapılmış, ilgili konular tartışılmıştır. Geleneksel örgüt yapısının psikolojik sermaye ile desteklenmesinin, psikolojik sermayenin gelişime açık, durumsal ve yüksek performans sağlayan yapısı ile çalışanların örgüt içerisindeki pozitif tutum ve davranışları nasıl artırıp, olumsuz tutumları nasıl azalttığı incelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, çalışanın sahip olduğu işini değerlendiren iş tatmininin kavramsal boyutu tartışılmıştır. İş tatminin çalışanların performanslarına yönelik olumlu yönleri ele alınmış, bu konuda yazında yer alan çalışmalara yönelik incelemelerde bulunulmuştur. İş tatmini algılandığında oluşan olumlu sonuçlar ve bahsi geçen iş tatmininin algılanmadığında oluşan olumsuz sonuçlar tespit edilmiştir.

Çalışmanın dördüncü bölümünde, araştırmanın tasarımı ve yöntemine yönelik, araştırmanın amacı ve önemi, araştırma modeli ve hipotezler, araştırmanın evreni ve

örneklemi, araştırmanın sınırlılıkları, veri toplama ve ölçüm araçları ile ölçüm araçlarının geçerliliği, güvenirliliğine yönelik bilgiler sunulmuştur.

Çalışmanın beşinci bölümünde, araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlerin testi için toplanan verilerin analizleri yapılmış ve elde edilen bulgular ve bahsi geçen bulgulara yönelik yorumlamalara yer verilmiştir.

Çalışmanın son bölümünde, araştırma kapsamında elde edilen sonuçlara göre, yorumlamalar yapılmıştır. Öğretmenlerin yüksek olan psikolojik sermaye düzeylerinin sürdürebilirliğini sağlamak amacıyla, uygulanabilecek faaliyetlere yönelik yorumlara yer verilmiştir. Gelecek çalışmalara yön vermeye ve yöneticilere katkı sağlanmaya çalışılmıştır.

BÖLÜM I. SİNİZM

Örgütsel davranış değişkenlerinden biri olan sinizm günümüzde, giderek önemi artmakla beraber, negatif ve zarar verici bir değişken olarak, örgütlerin performansının düşmesinde ve verimliliklerin azalmasında güçlü rol belirleyicisi ve örgütler için tehdit olarak ortaya çıkmıştır (Bommer, Rich ve Rubin, 2005).

1.1. Sinizm Kavramı

Sinizm, sosyal bilimler alanında felsefe, din, sosyoloji, psikoloji ve yönetim disiplinlerinde yer alan ve çok eski, zengin bir kavramdır (Erdoğan ve Bedük, 2013).

Sinizm, günümüzde örgütler açısından önem kazanan davranış biçimi olarak görülmektedir. Sinizm, çalışanın örgüte karşı sıkıntı duyma, utanç verici duygulara eşlik etme, örgüt bütünlüğünden yoksun olması gibi olumsuz davranışlara yönelmesi olarak tanımlanmaktadır (Stanley ve diğerleri, 2005; Byrne ve Hochwarter, 2008). Farklı bir ifadeyle, sinizm örgütlerin performansını derinden etkileyen bir tehdit olarak görülmektedir.

Sinizm, insanların sadece kendi çıkarları doğrultusunda hareket ettiği, diğerlerini umursamaz, bencil, güvenilmez olarak gördüğü ve sürekli olarak hor görme yapısında olan davranış biçimi olarak tanımlanmaktadır (Hochwarter, James, Johson ve Ferris, 2004:46). Buna göre, bireylerin sadece kendilerini düşündüğü ve kendi çıkarları doğrultusunda hareket ettiğine inanan davranış biçimi "sinik", bu davranışı açıklamaya çalışan düşünce sistemi de "sinizm" olarak tanımlanmaktadır (Polat ve Meydan, 2010:151).

Sinik ve olumsuz davranışlar katı bir biçimde doğrudan ifade yöntemiyle ya da gizli bir biçimde ifade edilebilmektedir (Abraham, 2000). Abraham'a (2000) göre, sinizm insanın özünde olup, güvensizlik, inanmama ve bencillik gibi güçlü olumsuz duygu bileşenlerine kapılmaktır. Psikoloji de sinik duyguda olan bireyler, depresyon ve melankoli gibi pasif duygu yoğunluğuna sahip olarak, örgüt yapısına karşın olumsuz düşünceye kapılmaktadırlar (Paulsen, 2018). Sinizm, çalışmalar doğrultusunda, bireyin kendisine, topluma, örgüte, sahip olduğu işine ve çalışma performansını etkileyen duygu durumuna göre, kişisel, toplumsal,

örgütsel, iş ve çalışan sinizmi olarak beş farklı yönden incelenmektedir (Durah, Chaudhary ve Gharid, 2019). Thomas ve Gupta'a (2018) göre, örgütsel sinizme neden olan etmenleri, örgütün kendi çıkarlarına göre hareket etmesi, çalışanların yüksek psikolojik strese maruz kalmaları ve çalışanların karamsar ruh haline kapılarak yöneticilerini bencil olarak algılamalarına sebep olan üç etmen olarak belirlemektedirler.

Sinizm, bir bireyin özelliği, bir duygu olarak adlandırılmasına karşılık, yapılan birçok araştırmada sinizmin nesne ile ilgili bir davranış olarak hem genel, hem de özel bir davranış olarak tanımlanmaktadır (Andersson ve Bateman, 1997). Bu tanımlamaya göre, sinik çalışanlar, örgüte karşı hayal kırıklığı, güvensizlik ve adalet algısından yoksun olduğu düşüncelerine kapılmasından dolayı, sinizmin dışa dönük ve beklenti yapısında bir duygu olduğu belirtilmektedir (Andersson ve Bateman, 1997). Aynı zamanda, Naus ve arkadaşlarına (2007) göre, bütünlükten yoksun olma sinizmin anahtar cümlesi olduğundan, sinik bireyler yaşadıkları bu olumsuz duygularla başa çıkmak için örgüte hizmet etmekte ancak bu durum hem örgüt hem de çalışan için derin izler oluşturmaktadır. Aktif çalışan bireyler, isteyerek ve bilerek örgütte sinik olma düşüncesinde olmayarak, aksine yaşadıkları olumsuz tecrübeler sebebi ile bu güçlü negatif duyguya kapılmaktadırlar (Reichers, Wanous ve Austin, 1997).

Örgütlerde yaygın görülen örgütsel sinizm; çalışanların, örgüt yönetiminin şeffaflıktan yoksun, adalet algısından uzak olduğu görüşünde olup, örgüte karşı sergilenen olumsuz bir davranış olarak adlandırılmaktadır (Dean ve diğerleri, 1998; Durah ve diğerleri, 2019). Özler, Atalay ve Şahin'e (2010) göre, bu olumsuz davranış biçimleri hemen hemen her örgütte görüldüğü ve doğal karşılandığı için örgütsel sinizm kavramı ortaya çıkmıştır. Örgütsel sinizm bireyin çalıştığı örgütü, bütünlükten yoksun olarak görmesi ve bağlılık hissetmeden olumsuz tutumlar sergilemesidir (Yıldız, 2013). Örgütsel sinizm, çalışanların sinik olma düşüncesine sahip olmayarak, zamanla tecrübelerine ve örgütün faaliyetlerine göre gelişmektedir (Brown ve Cregan, 2008). Örgütsel sinizm, olumsuz davranış olarak "bilişsel", "duyusal" ve "davranışsal" olarak üç boyut altında incelenmektedir (Andersson ve Bateman, 1997; Dean ve diğerleri, 1998).

Yukarıda sinizm kavramına yönelik yapılan açıklamalardan da anlaşıldığı üzere, sinik tutum, bireylerin sadece kendi çıkarları doğrultusunda hareket ettikleri inancına sahip

olmak ve diğer kişilere karşı negatif güçlü duygular beslemektir. Bu kapsamda, aşağıda sinizme neden olan etmenler ayrıntılı olarak incelenecektir.

1.2. Sinizme Neden olan Etmenler

Olumsuz tutum ve davranış biçimi olan sinizm, bilişsel, duyusal ve davranışsal olarak üç alt boyutta incelenmiştir.

Sinizmin bilişsel boyutu, çalışanların örgütün adalet algısından yoksun olduğu fikrine sahip olmasıdır. Çalışanların, örgüte karşı, sorumluluklarını yerine getirmeme ve kendi çıkarları doğrultusunda faaliyet göstermeleri gibi etik olmayan davranışlar sergilemesi olarak ifade edilebilir (Altınöz ve diğerleri, 2011; Yıldız, 2013). Bilişsel boyut, örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancına kapılmaktır (Naus ve diğerleri, 2007). Bu durum çalışanların, örgütlerdeki faaliyetlerin, doğruluk ilkesinden uzak olduğu, ahlaki değerlere önem verilmediği inancına sahip olduğunu göstermektedir (Dean ve diğerleri, 1998).

Örgütsel sinizme ait bir diğer alt boyut olan duyuşsal boyut; örgüte yönelik kızgınlık, endişe duyma, nefret etme ve güvenmeme gibi olumsuz duygu tepkimeleridir (Li ve Chen, 2018; Naus ve diğerleri, 2007). Bu tepkimeler sinizmin sadece düşünülen bir boyut değil, aynı zaman da hissedilen derin bir davranış biçimi olduğunun göstergesidir (Yalçınkaya, 2014).

Örgütsel sinizmin son alt boyutu olan davranışsal boyut ise, çalışanın örgütü kamuoyuna karşı olumsuz yönde eleştirmesidir (Archimi ve diğerleri, 2018). Bu olumsuz eleştiriler, örgütü küçük düşürücü söylemlerde bulunma, sözlü olmayan davranış biçimleri sergileme yani göz hareketleri ile örgüte karşı uygun olmayan davranışlarda bulunmaktır (Dean ve diğerleri, 1998; Naus ve diğerleri, 2007).

Yönetimin çalışanları küçük görmesi, sergilenen pasif liderlik, çalışanların yönetime itaatsizlik duymasına ve sinizmin üç alt boyutunu sergilemesine sebep olmaktadır (Andersson ve Bateman, 1997; Cole, Bruch ve Vogel, 2006). Aynı zamanda, sinik tutum ve davranışları, yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi gibi kişisel faktörlerine göre farklılaşmaktadır.

Çalışanların, örgüte karşı sergiledikleri olumsuz tutum ve davranış olarak örgütsel sinizm, "Beklenti", "Atfetme", "Tutum", "Sosyal Değişim" "Duygusal Olaylar" ve "Sosyal Güdüleme" kuramlarının temeline dayanmaktadır (Dean ve diğerleri, 1998; Polat, Meydan ve Tokmak, 2010). Buna göre;

Beklenti Kuramı, çalışanların gerçekleşmesini umduğu olaylar ile ilişkilidir. Bu doğrultuda beklenti kuramı, kişinin çeşitli faaliyetler sonucu nasıl seçim yaptığı, örgütün çekiciliği veya örgüte katılım yönünde sarf edilen çaba olarak ifade edilmektedir (Wanous, Keon ve Latack, 1983). Örgütsel sinizm ile beklenti kuramı arasındaki ilişkiye bakıldığında, örgüte karşı sarf edilen çabanın başarısız olacağı inancına sahip olmak, bireysel çıkarların öne çıkmasına böylelikle çalışanların sinik davranışlar sergilemesine sebep olmaktadır (Barefoot, 1989; Mirvis ve Kanter, 1991; James, 2005).

İnsanların, tutum ve davranışlarının nedenlerini anlamlandırma güdüsünü ifade eden atfetme kuramı, bireyin işe yönelik motivasyonu, performansı ve işin amacı gibi bireysel faktörlere, çalışma koşulları gibi çevresel faktörlere bağlı olarak oluşmuştur (Taslak ve Dalgın, 2015). Weiner'e (1972) göre, atfetme kuramı, nedensellik algısını ve bir faaliyetin neden meydana geldiği yargısını araştırmaktadır. Atfetme kuramı, başarı faaliyetlerini üstlenirken, iş yoğunluğu ve başarısızlık karşısında nedenlerin belirlenmesinde önemli belirleyici olduğu tespit edilmiştir (Weiner, 1972). Sinik davranışların sergilenmesi ile atfetme kuramı arasındaki bağlantı ise, kişilerin olumsuz olaylar neticesinde, örgütün soruna yönelik çabalarının samimi olmadığının anlaşılmasıdır. Bu durum, kişinin negatif atfetme içeren sinik davranışlar sergilemesine sebep olmaktadır (Sezgin, Tolay ve Sürgevil, 2016).

Tutum genel anlamda, bir nesneye karşı olumlu veya olumsuz cevap vermek için öğrenilmiş bir yatkınlık olarak açıklanabilir. Davranışçı öğrenme çerçevesinde tutum ise, değerlendirici, cevap verici araç olarak görülmekte ve bireylerin nesneler hakkındaki görüşlerinin değerlendirilmesi sonucunda sergilenen tavır olarak tanımlanmaktadır (Bettman, Capon ve Lutz, 1975:2). Bu kapsamda tutum kuramı, sinizmin üç alt boyutu (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) ile tanımlanmaya çalışılmıştır.

Sosyal değişim kuramı, örgüt davranışını anlamak için etkili bir unsurdur. Sorumluluk gerektiren etkileşimlerden oluşan sosyal değişim kuramı, grupların veya bireylerin eylemlerine bağımlı olduğu görülmektedir. Bu bağımlı etkileşimler sayesinde belirli koşullar

altında sosyal güç, ağlar ve ilişkiler aracılığıyla sağlanan güçlü ilişkiler meydana gelmektedir (Cropanzano ve Mitcell, 2005). Sosyal değişim kuramı, karşı taraftan gelen tepkileri ödüllendirmeye bağlı faaliyetlerle sınırlı olan yani, karşılıklı ilişkiye dayanan bir süreçtir (Emerson, 1976).

Duygusal olaylar kuramı, duyguların tutum ve davranışları şekillendirmede oynadığı rolün açıklanması olarak kabul edilmektedir. Bundan hareketle duygusal olaylar kuramında amaç, duygular hakkında temel bilgilerin ve çalışma alanındaki duyguların araştırılmasına, anahtar konuların belirlenmesine yardımcı olmaktır (Weiss ve Beal, 2005). Bundan dolayı, iş yaşamında, çalışan tarafından algılanan örgüt adaleti, iş tatmini ve sinik davranışların sergilenmesinde deneyimlenen duyguların ve olayların etkisi olabilmektedir (Brown ve Cregan, 2008).

Sosyal güdüleme kuramı, beklentilerin karşılanmaması sonucu örgüte karşı sergilenen tutumdur. Bu tutumda, ortaya koyulan bir faaliyetin öncelikle sonucu tartışılmakta daha sonra olayın meydana geliş nedenleri ve incelemeleri yapılmaktadır (Weiner, 1972). Yapılan incelemeler sonucunda, gelecekte yapılacak olan etkinliklere yönelik beklentiler geliştirilmektedir. Geliştirilen beklentiler örgüte karşı sergilenen davranış yapısının oluşmasına sebep olmaktadır. Geliştirilen beklentilerin, işgörenler tarafından olumlu veya olumsuz algılanabileceği belirtilmektedir. Beklentilerin, sosyal güdüleme kuramı ile nasıl algılandığı ve bu algının sinizme ne gibi etkisinin olduğu belirlenmektedir (Eaton, 2000).

Sinizm, araştırmalar sonucunda kamu ve özel sektörde yer alan örgütlerde karşımıza çıkan bir davranış biçimidir. Örgütte yüksek hiyerarşik yapı, zayıf örgütsel performans, plansız stratejiler ve güven eksikliği ile emek sarf eden çalışanların sinizm düzeyinin artışına sebep olan etmenler olarak belirlenmektedir (Albrecht, 2002).

Yukarıda, sinizm kavramsal çerçeve boyutunda incelenmiş ve örgütsel davranış alanında, sinizmi etkileyen etmenlerin önemli rol oynadığı görülmüştür. Bu kapsamda, sinik tutum ve davranışların hem örgüt hem de çalışan açısından ele alınarak incelenmesi sonucunda, iş tatmininin ve çalışanların davranışlarının olumlu yönde etkilediği düşünülen psikolojik sermayenin kavramsal boyutu ele alınıp, sinizme olan etkileri sonraki bölümlerde irdelenecektir.

BÖLÜM II. PSİKOLOJİK SERMAYE

İnsan faktörünün önemini ortaya koyma yönünden, önemli bir kavram olarak öne çıkan psikolojik sermaye, Martin Seligman (1998) tarafından geliştirilmiştir ve bireylerin zayıf yönleri, olumsuzlukları kadar güçlü yönlerinin, olumlu taraflarının da eşit düzeyde konu edilmesi ve önem verilmesi gerektiğini savunan bir yaklaşımdır (Çetin ve diğerleri, 2013). Aynı zamanda psikolojik sermaye kavramı, örgüt ve işgören tarafından performans artışına, başarı artışına etki eden pozitif insan kaynaklarının yapılarını ve iş ortamındaki uygulamalarını araştıran bir yaklaşımdır (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007).

2.1. Sermaye Türleri

Günümüz şartlarında küreselleşmenin getirdiği rekabet unsuru, giderek ön planda olmakta ve rekabetin sürdürülebilirliğe katkı veren, beşeri sermaye, insan sermayesi, sosyal sermaye ve psikolojik sermaye kaynakları yer almaktadır (Newman, Üçbaşaran, Zhu ve Hirst, 2014). Buna göre;

- Finansal (tesis, donanım), yapısal ve duran varlıklar ve yüksek teknoloji kaynakları olarak geleneksel sermaye tanımlanmaktadır (Akçay, 2011:89; Luthans, Luthans ve Luthans, 2004:45).

- Bilgi ve beceriyi vurgulayan açık bilgi ve örgütlere ait bilgiden dolayı örtük bilgiden meydana gelen yapı, beşeri sermaye olarak adlandırılmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004:5). Beşeri sermaye yönetiminde, daha etkin ve dikkatli insan kaynaklarının sağlandığı "seçim ve seçicilik", örgütte görev alan yönetici ve çalışanlarının eğitim programlarını yöneltilmesini sağlayan "eğitim ve geliştirme", son olarak ise, örgütün kalitesini yaratmak amaçlı çalışan ve yöneticilerin örgüte yönelik, örtük bilgisini oluşturma yöntemlerini uygulamaktadır (Luthans ve Youssef, 2004).

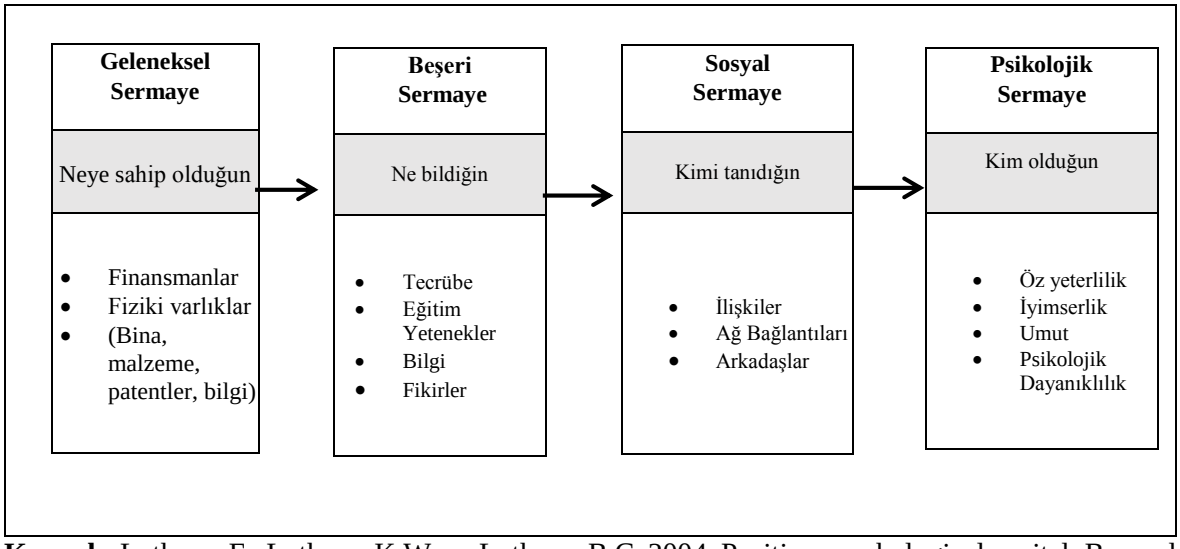
- Çevremizdekilerin bize karşı duyduğu, sempati, güven, iyi niyet kaynağı olarak adlandırılan sosyal sermayede, bu duygulara risk ve maliyetlerle birlikte bilgi donanımı, etki ve dayanışma eşlik etmektedir (Adler ve Kwon, 2002:18). Sosyal sermaye ilişkileri, ürün ve

hizmetin pazarlandığı, hiyerarşik düzey çerçevesinde manevi güven ve duyguların paylaşıldığı sosyal ilişkiler türlerine dayanmaktadır (Adler ve Kwon, 2002:18).

Psikolojik sermaye, çalışanları olumlu davranışa teşvik eden ve çalışanlar için doğru olanı yapılandırmaya çalışan bir yaklaşımdır. Aynı zamanda psikolojik sermaye, güven, umut, iyimserlik ve esneklik düzeylerinden oluşmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004).

Çalışanların iş performansına ve başarısına odaklanan psikolojik sermaye, düzenli denetlenmesi ve geliştirilmesi ile iş performansı açısından önemli rol oynamaktadır (Jung ve Yoon, 2015). Aynı zamanda psikolojik sermaye, örgütte görev alan çalışanların pozitif davranışlar sergilemesine sebep olmakla beraber, psikolojik sermaye koşulları, örgüt tarafından korunmalı ve sürekli geliştirilmelidir (Jung ve Yoon, 2015). Bireyin psikolojik sermayesi işe olan tutumunu, performansını ve motivasyonunu yani işe olan genel bakış açısını yönetmektedir (Goldsmith, Veum ve Darity, 1997). Psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerin iş ortamında daha üretken oldukları tespit edilmiştir. (Goldsmith ve diğerleri, 1997). İnsan ve sosyal sermayenin ilerisinde olduğu düşünülen psikolojik sermaye Şekil-1'de görüldüğü üzere; "Kim olduğunu" sorusunu içermektedir (Luthans ve diğerleri, 2004).

Şekil 1. Sermaye Türleri



Kaynak: Luthans, F., Luthans, K.W. ve Luthans, B.C. 2004. Positive psychological capital: Beyond human and social capital. ***Business Horizons***, 47 (1): 46.

Diğer sermaye türleri gibi sosyo-ekonomik yapıları barındıran ancak değerlendirilmesi güç bir sermaye olan sosyal sermaye, örgütün ve bireyin sosyal ilişkilerine dayanmakta ve

bireyler veya örgütler arası güveni oluşturarak, gereksinim duyulduğunda bu bağlı ilişkiler doğrultusunda kullanılabilen kaynak olarak karşımıza çıkmaktadır (Çetin, 2006). Sosyal ağlar, sosyal sermayenin önemli bir bileşeni olmaktadır. Bu doğrultudan hareketle sosyal ağlar, kaynakların temini, sosyal sermayenin oluşturulması ve geliştirilmesi için bir yaptırım olarak görülmektedir. Sosyal ağlar, bireyler arasında karşılıklı sağlanan güven ve sürdürebilirlik açısından önem taşımaktadır. Sosyal ağlar yaklaşımı; gönüllü yapılan, şeffaflığı ve hesap verilebilirliği sağlayan, toplum ilişiklerini yansıtan; toplumcu, kurumsalcı, sinerji ve ağlar olmak üzere dört bileşenden oluşmaktadır (Çetin, 2006).

Örgütler için sermaye ve kazanım sağlayacak, bilgi, beceri, fikir ve deneyim olarak ifade edilen beşeri sermayenin, fazla örgütsel ve kişisel değişken ifade etmesinden dolayı ölçümü zor olmaktadır (Kannan ve Aulbur, 2004:389). Beşerî sermaye, insan sermayesi, örgütsel sermaye ve entelektüel sermaye olarak sınıflandırabilir, çalışanların eğitim düzeyleri, yeterlilikleri ve geleceğe olan yatırımları insan sermayesi, insan sermayesinin işlevliğini karşılama da örgütsel sermaye olarak adlandırılmaktadır (Kannan ve Aulbur, 2004:389-390).

Pozitif psikoloji, insanların grupların ve örgütlerin gelişmesine veya uygun işleyişine katkıda bulunan koşulların ve süreçlerin incelenmesidir (Gable ve Haidt, 2005:104). Pozitif psikolojinin amacı, hayatın getirdiği olumsuz, üzücü olayları göz ardı etmek değil, bu olayları kabul edip, olaylara diğer taraftan bakarak, bireylerin mutluluk, neşe ve sağlıklı bir yaşam sürmelerinin yollarını ele almaktır (Gable ve Haidt, 2005).

Psikolojik sermaye, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlilik olarak dört bileşenden oluşan bir çekirdek yapıdır (Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011). Ayrıntılı tanımlamasını yapacak olursak, bir bireyin psikolojik gelişim durumunu değerlendiren, yapılması zor işler karşısında başarıya ulaşmak için elinden geleni yapabilme güvenine ve etkinliğine sahip olmasıdır. Aynı zamanda, iyimser bir yaklaşımla geleceğe yönelik başarılı olabilme inancında olmaktır. Bu inanç ile bireyin içinde umudu barındırarak, belirlenen hedeflere ulaşmak ve başarılı olmak için her yolu denemesidir. Son olarak ise, sorunlar karşısında çözüm odaklı hareket ederek, belirlenen hedefe ulaşmak olarak tanımlanmaktadır (Avey ve diğerleri, 2011).

Çalışanlar ve örgütler tarafından bilinen ve uygulama alanlarında geniş yer verilen geleneksel, beşeri ve sosyal sermayeye karşın, insan yapısına önem verme ve insanı ortaya çıkarma konusunda duyulan gereksinim artarak, pozitif örgütsel davranışın gücü ortaya çıkmıştır.

2.2. Pozitif Örgütsel Davranış

Bireylerin ve toplumların gelişmesini sağlayan güçlü ve olumlu eylemleri inceleyen pozitif örgütsel davranışın, psikolojik sermayenin gelişmesinde öncülük ettiği söylenebilmektedir (Bakker ve Schaufeli, 2008). Psikolojik sermaye birey için en uygun düzeyde doğruluğun ve gelişmenin neler olduğunu değerlendirmektedir (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008; Keleş, 2011).

Pozitif Örgütsel Davranış, Luthans ve diğerleri'ne (2007:542) göre, *"olumlu yönde yönlendirilmiş insan kaynakları gücü ve performans iyileştirmesi için ölçülebilen, geliştirilebilecek ve etkin bir şekilde yönetilebilecek psikolojik kapasitelerin incelenmesi ve uygulanması"* olarak tanımlanmaktadır. Bu noktadan hareketle, psikolojik sermaye de işyerinin pozitifliğine odaklanmak yerine performansı etkileme etkisine sahip pozitif yapılara odaklanmaktadır (Avey ve diğerleri, 2008).

Luthans ve Avolio'ya (2009) göre, psikolojik örgütsel davranış alanı, pozitif psikolojiden ve kişisel gelişim araştırmalarından ayrı tutulmaktadır. Geleneksel olumsuz yönelimli örgütsel davranış teorileri, etkisiz liderlik, stres ve çatışma gibi olumsuz yaklaşımların sürekli öğrenme ve gelişme, strateji değiştirme, adaptasyon eksikliğine neden olduğu savunulmaktadır. İki zıt kutupların (pozitif ve negatif) tek bir sürekliliğinin, her iki tarafının da etkisi olmadığı, aksine her iki yapının da kendine özgü sürekliliği, öncüleri farklıdır. Bu sebepten dolayı, yapılan çalışmalar pozitifliğin şimdiki zamanda ve gelecek zamanda örgütlerdeki olumlu gücünü açıklamaya çalışmaktadır (Luthans ve diğerleri, 2007)

2.3. Psikolojik Sermaye

Pozitif psikoloji, bireylerin öznel düzeyde, var olan patolojik bulgularının onarımını dikkate alan, bireysel olumlu nitelikleri (cesaret, umut, özgünlük vb.) ve örgütleri inceleyen bilim olarak tanımlanabilmektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Bireyde neyin

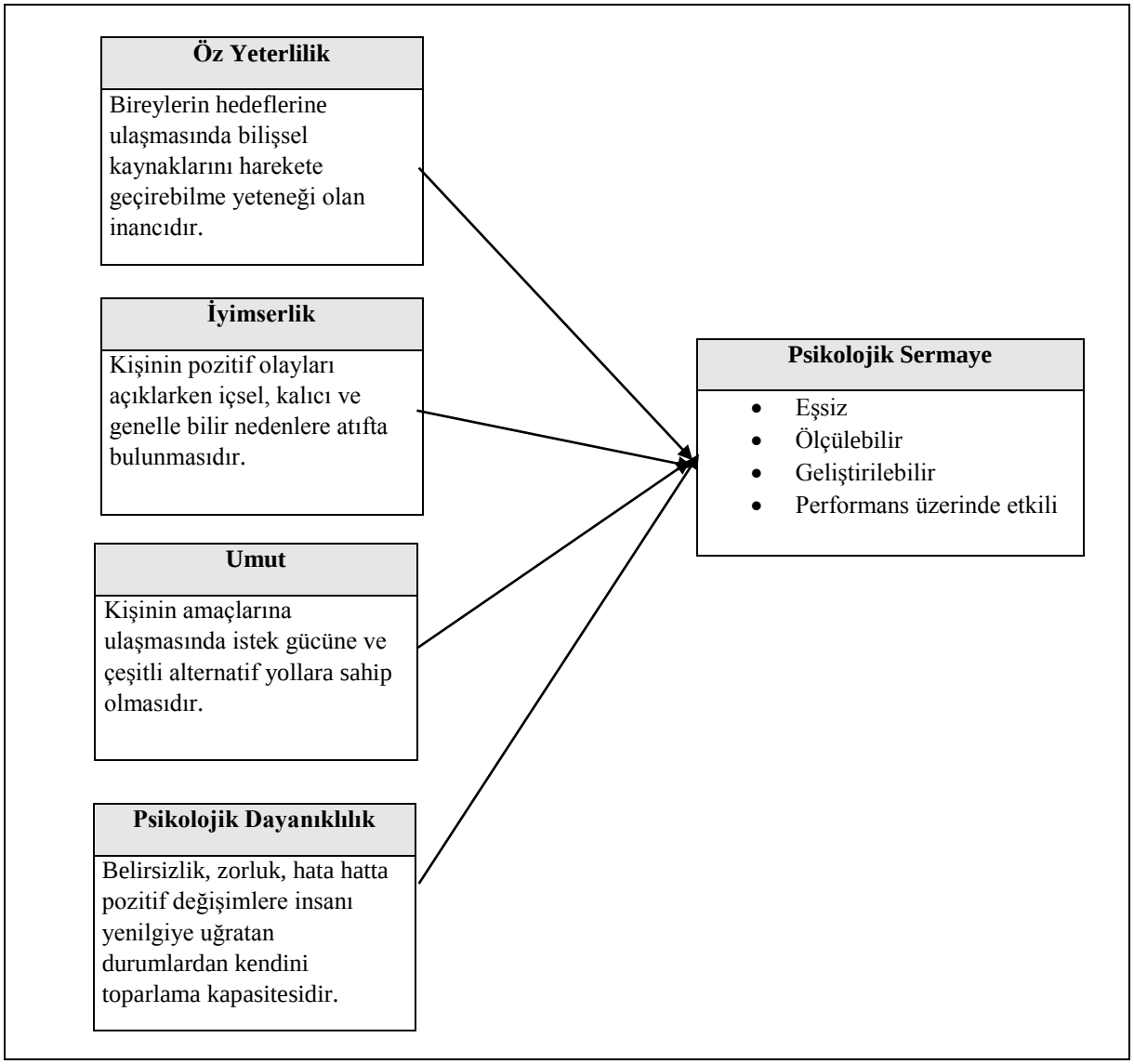
doğru, neyin yararlı ve neyin geliştirilebilir olacağını araştırmakla ilgilenen pozitif psikoloji, insanların güdüleri, amaçları ve potansiyelleri hakkında daha açık ve takdir edici bir perspektif sağlamayı gaye edinmiştir (Sheldon ve King, 2001). Pozitif psikolojinin temellerinden gelen psikolojik sermaye ise, bireyler için hangisinin yanlış olduğunu kabul etmektense, olumlu bir şekilde bireyler için hangisinin doğru olduğu ile ilgilenmektedir (Erdem, Gökmen ve Türen, 2015; Kalemci Tüzün, Çetin ve Basım, 2014: 89; Luthans ve Youssef, 2004).

Psikolojik sermaye, insan kaynakları yönetiminde katkı sağlamakla beraber diğer disiplinlerden farklı olabilmek adına, kendine özgü, pozitif olduğu, eşsiz olduğu, ölçülebilir, geliştirilebilir ve iş performansında etkili olduğu belirtilmektedir ve (Polatcı, 2014:116).

Psikolojik sermaye, pozitif duygular teorisine dayanmaktadır. Bu noktadan hareketle, sosyal, fiziksel kaynaklarla beraber olumlu duyguları yüksek olan bireylerin örgüt ortamında daha profesyonel ve duyarlı oldukları belirtilmiştir (Çetin, Şeşen ve Basım, 2013: 99). Bu bakımdan psikolojik sermaye bireysel açıdan, ilerleme ve performansa yönelik teşvik sağlarken, örgüt açısından verimlilik, güç ve rekabet avantajına teşvik etmektedir (Çetin ve diğerleri, 2013: 99).

Psikolojik sermaye; davranış, tutum ve performans ile ilgili olumlu etkiler ile bireyin başarı ve başarı potansiyelini artırıcı etkiye sahip kişisel kaynaktır (Gautam ve Pradhan, 2018). Pozitif örgütsel davranış bileşenlerini bir araya getiren ve çekirdek bir yapı olan psikolojik sermayenin örgüte yatırım yapmanın ve yönetmenin tutum ve performans sonuçları üzerinde etkisinin büyük olması beklenmektedir (Luthans ve Avolio, 2009). Bireyin pozitif psikolojik gelişimi olan psikolojik sermaye Şekil 2'de gösterilen, *umut, öz yeterlilik, iyimserlik* ve *psikolojik dayanıklılık* bileşenlerinden oluşmaktadır (Avey ve diğerleri, 2011; Luthans ve Avolio, 2009).

Şekil 2. Psikolojik Sermayenin Bileşenleri



Kaynak: Luthans, F. ve Youssef, C.M. 2004. Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. ***Organizational Dynamics***, 33 (2): 152.

Öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve umut bileşenleri psikolojik sermayeyi oluşturan ve birbirinden farklı düzeylere sahip unsurlardır. Bu dört bileşenin, çalışanların sinik davranışları ile başa çıkmada, örgüte duyulan bağlılıkta ve algıladıkları iş tatmini açısından yararlı olduğu ortaya çıkmıştır (Luthans, Avey ve Patera, 2008).

2.3.1. Öz Yeterlilik

Psikolojik sermayenin dört bileşenlerinden biri olan öz yeterlilik, üzerinde çokça araştırma yapılan ve gelişen kavram olarak kabul edilebilir (Keleş, 2011). Buna göre, öz yeterlilik, bireyin iş hayatında başarılı olabileceğine inanması ve kendine güvenerek çaba göstermesidir (Çetin, Şeşen ve Basım 2013; Donaldson ve Ko, 2010). Öz yeterlilik, bireyin sahip olduğu beceriye ne kadar yetkin olduğu değil, kendi becerilerine olan inancı ile ilgilidir (Keleş, 2011; Çalışkan 2014). Öz yeterlilik, bireyin görevi başarıyla sürdürebilmesi için gerek duyulan kabiliyetlere yönelik motivasyonu ifade etmektedir (Stajkovic ve Luthans, 1998). Ayrıca öz yeterlilik, bireyin kendi kendini değerlendirmesi ve düşünce modeli oluşmasında belirleyici role sahip olup, iyi bir performans yaratmada ve bilgi ve becerilerinin kazanılmasında teşvik edici, güçlü bir duygudur (Bandura, 1982).

Stajkovic ve Luthans 'a (1998) göre, öz yeterlilik üç boyut ile iş performansında önemli olduğu belirtilmiştir. Öz yeterliliğin üç boyutundan birincisi, olan etkinlik beklentisi, çalışanın işin zorluk ve karmaşıklık seviyesinde hangi düzeyde başarabileceğine inanmasıdır. İkincisi ise, öz yeterlilik algısının güçlü olup olmadığı yani bir bireyin iş için algıladığı öz yeterlilik algısı ne kadar yüksek ise başarılı performans oranının da o kadar yüksek olduğudur. Son olarak üçüncü boyutta ise, davranışsal ve bilişsel olarak kabiliyetin insanlara göre farklılık gösterdiği ifade edilmektedir (Stajkovic ve Luthans, 1998).

Öz yeterliliği; ustalık deneyimi, vekâleten öğrenme, sözlü ikna ve psikolojik uyarılma olmak üzere dört ana deneyim belirlemiştir (Stajkovic ve Luthans, 1998) . Buna göre, *ustalık deneyimi*; bir işte başarılı olmak için gerekli ve en güçlü bilgiyi sağladığı belirlenmiş ve bu ustalık deneyiminin oluşmasında çevresel faktörlerin (personel, zaman ve dikkat dağıtıcı etmenler) ve yeteneğin performansı etkileme şeklini oluşturmaktadır (Stajkovic ve Luthans, 1998). *Vekâleten öğrenme;* çalışanların öz yeterliliğini değerlendirirken sadece başarısını, deneyimini göz önüne almak, kişinin yeterliliğini kısıtlayabilmektedir. Bu sebepten dolayı, çalışan birey başarılı performans sağlamak, etkili çalışmak için mentorlara başvurabilmekte ve örnek alınan mentor ile bir eğitim programı olarak da kullanabilmektedir (Stajkovic ve Luthans, 1998). *Sözlü ikna;* bireyin kişisel söz yeterliliğini güçlendirmenin başka bir aracısı olarak işlev görmektedir. Sözlü iknanın amacı "bireyin sahip olduğu şeye sahip olduğu inancını aşılamaktır" (Stajkovic ve Luthans, 1998). *Psikolojik Uyarılma*; çalışanın duygusal ve/veya psikolojik uyarılma durumudur. Yani çalışanların yaşadığı olumsuz duygu

durumları performanslarının düşmesine sebep olduğundan, çalışan olumsuz duygulara kapılmadığında performans açısından etkili olma konusunda daha istekli olmaktadır (Stajkovic ve Luthans, 1998).

Luthans ve arkadaşları'na (2007) göre, öz yeterlilik bileşeninin beş özelliği bulunmaktadır. Buna göre; *Bağlanma özgüdür,* bir bireyin bir konuda uzman olması, öz yeterliliğinin ve yetkinliğinin olması diğer konulardaki uzmanlığına uygun olmayabilir. Öz yeterlilik, *uygulamaya dayanır*; kişi kendini yeteri ve yetkin hissettiği alanda pek çok kez tecrübe sahibi olduğu halde, öz yeterliliğinin olmadığı alanda tecrübesi olmayabilir. Öz yeterlilik, *gelişime açıktır*; kişi öz yeterli olduğu alanda sürekli gelişime açık olup, geliştirmeye ihtiyaç duyduğu yönü vardır. Öz yeterlilik, *başkalarından etkilenir*, kişi alanında uzman kişilerin bilgileri ve tecrübelerinden etkilenerek, bu belirli alanda başarılı olabileceğine dair öz yeterlilik algıları gelişir. Öz yeterlilik, *değişkendir*; bireyin öz yeterliliği çevresel ve bireysel değişkenlere bağlı olarak değişebilmektedir (Luthans ve diğerleri, 2007).

2.3.2. İyimserlik

İyimserlik, bireylerin şimdiki ve gelecekteki yaşamlarına yönelik pozitif beklentilerini içeren bir kavramdır (Donaldson ve Ko, 2010; Kutanis ve Oruç, 2014). İyimserlik, gelecekte yalnızca olumlu olayların meydana geleceğini tahmin etmek değil, olumlu ve olumsuz durumların niçin meydana geldiğini cevaplamak için de kullanılan bir kavramdır (Kutanis ve Oruç, 2014; Luthans ve diğerleri, 2007).

İyimserlik, bireyin şimdiki iş yaşamında ve gelecek iş yaşamında başarılı olabilmek için olumlu bir davranış sergilemesidir (Çetin ve diğerleri, 2013; Luthans ve diğerleri, 2007). Fiziksel ve psikolojik sağlık açısından olumlu etkisi olan iyimserliğin, mesleki alanlarda olumlu yönde güçlü etkisi olduğu tespit edilmiştir (Luthans, 2002). İyimserlik özelliği, zihinsel sağlığa daha iyi yönelim sağlayan, bilişsel ve bağlamsal kaynaklar ile başa çıkma sağlayabilir (Carver, Scheier ve Segerstrom, 2010).

İyimserlik, her koşulda iyi sonuçlar meydana geleceğine inanma eğilimidir. İyimser yapıda olan birey, olaylara yönelik olumlu beklentilere kapılma, belirlenen hedeflerin

gerçekleşeceğine inanma ve işini ne kadar iyi yapabileceğine inanma eğilimindedir (Green, Medlin ve Whitten, 2004).

İyimser kişi, olumsuz olayları dışsal olarak görmekte ve bu duyguyu geçici bir duygu olarak algılayarak, olumlu bir bakış açısı sergilemektedir (Çetin, 2011). İyimser yapıda olan bireyler, karşılaşılan kötü olay veya aksilikleri geçici olarak algılarken, kötümser yapıdaki bireyler, bu sürenin uzun vadeli olacağına inanmaktadır. İyimserler, başarının daima devam edeceğine ve kalıcı olacağına inanırken, kötümserler iyi ve başarılı olayları şans faktörüne bağlama eğilimindedirler (Peterson, Woldman, Balthazard ve Thatcher, 2008). Olumlu sonuç beklentisi doğrultusunda bilişsel bir özellik olarak değerlendirilen iyimserlik, pozitif örgütsel davranış biçiminin temelinin anlaşılmasında ve uygulanmasında oldukça önem taşımaktadır (Luthans, 2002).

İyimserliğin gelişmeye ve öğrenmeye açık olmakla birlikte, çalışanların sabırlı, azimli, mutlu ve başarılı olma gibi özellikleri ile anlamlı ilişkisi olduğu öngörülmektedir (Luthans, 2002). Örgütlerde olumlu bir güç olarak görülen iyimserlik, çalışan için motive edicidir (Luthans, 2002). İyimser olan birey, iş hayatında çalışmak için kolayca uyum sağlamakta, karşılaşılan olumsuzluk ve engellere karşı sabırlı olmakta ve bu durumları kişisel yetersizlik değil geçici olarak görmektedir (Luthans, 2002).

İyimser bireyler, olumlu veya olumsuz olaylar karşısında pozitif düşünebilen ve bireysel düzeyde incelenen bireyler olarak karşımıza çıkmaktadırlar (Erkmen ve Esen, 2013).

Kirk ve Koeske (1995) tarafından "iyimserliğin etkileri neden olumlu olur"? Sorusuna yanıt aranmış ve bu kapsamda, çeşitli cevaplar elde edilmiştir. Bu soruya cevaben, olumlu ve iyimser düşüncelerin, çalışanlar üzerinde pozitif yönde etki yarattığı, iş performansını arttırdığı, çalışmaya ve üretmeye daha meyilli olmalarını sağladığı belirlenmiştir. Kısacası iyimserler, idealist bir yapıya sahip olduklarından, işlerinden gerekli tatmini sağladıkları, kişisel başarılarının arttığı tespit edilmiştir.

2.3.3. Umut

Umut; bir kişinin belirlenen zorlu hedefler doğrultusunda beklentilere kapılma, enerji sarf etme ve kontrol algısı ile belirlenen hedeflere ulaşabileceği inancında olmasıdır (Luthans ve diğerleri, 2007). Bir başka deyişle umut; istenilen hedefe ulaşmak için birçok farklı yöntemler belirleme ve bu yöntemlere ulaşmak için sabırlı olmayı ifade etmektedir (Erdem ve diğerleri, 2015). Umutlu çalışanlar, iş üretme, iyi performans sergileme, stratejiler belirleme konusunda daha istekli bireylerdir. Aynı zamanda umut bireylerin hedeflediği noktalara gelmekte motivasyon sağlamaktadır (Donaldson ve Ko, 2010; Peterson, Walumbwa, Byron ve Myrowitz 2009).

Umut modeli bilişsel olup, duygulardan yoksun olduğu anlamına gelmemektedir (Snyder, 1995). Umut, belirlenen hedeflere, belirli enerjiyle başarılı olma duygusunda yol gösterici, bilişsel motivasyon faktörüdür (Snyder, 2002). (Snyder'a 2002) göre, umut bileşeninde iki hedef vardır; birincisi, pozitif hedef türlerini yansıtır. Bu kapsamda, hedef türleri ilk defa düşünülür, hedefin sürdürebilir olması ile ilgili olup, olumlu, istenilen sonuca ulaşma isteğidir. İkinci hedef türü ise, negatif bir hedef türü olup, belirlenen hedeflerin sonunun olumsuz olacağı inancına kapılma ve istenmeyen duruma gelmemek için engelleyici tutumlar sergilemektir (Snyder, 2002). Umut, belirlenen hedefe ulaşmak için büyük beklenti içinde olunması, hedefin gerçekleşme ihtimalinin yüksek olduğu görüşünü yansıtmaktadır (Snyder, 1995).

Luthans ve arkadaşlarına (2004) ve Snyder ve arkadaşlarına (1991) göre; "*çalışma hayatında bireylerin hedeflere yöneldiği ve hedef belirlemede birbiriyle ilişkili iki umut unsuru olduğu varsayılmaktadır. Buna göre, umut hedefe yönelik belirleme ve hedefe ulaşma yollarının planlanmasına dayanan bir yapı"* olarak tanımlanmaktadır. Kişinin kararlılığı ve iradesi strateji belirlemeye ve yeni alternatif yollara yöneltir. Bu durum yaratıcılık, yenilikçilik ve beceri geliştirme duygularını pekiştirmektedir (Luthans ve diğerleri, 2007). Gelişimsel olarak gösterilen umudun desteklenmesinde bazı yaklaşımlar başarılı olmuştur. Buna göre,

- Psikolojik sermayenin dört bileşeninden biri olan umudun, desteklenmesine yardımcı olan hedef belirleme, kişinin iş hayatında başarılı olabilmesi ve etkin bir çalışan olabilmesi için belirlenen hedefleri benimsemesidir. Belirlenen hedeflere ulaşıldığında doğan başarı

sadece kişinin sabır göstermesiyle ve çabalamasıyla değil aynı zamanda performansını artmasına, yaratıcı alternatifler tasarlama yeteneğine sahip olmasına ve kişide işi başaracağına dair umudun oluşmasına sebep olmaktadır (Luthans ve diğerleri, 2007).

- Umutlu anlayışın pekiştirilmesine yardımcı olan zorlayıcı hedeflerin benimsenmesinin koşulu, sonuçlanabilir, ölçülebilir ve sınırlayıcı nitelikte olmasıdır. Belirlenen hedeflere ulaşma yolunda gerekenden daha fazla gayret sarf edilerek, istenilen iş arzusuna ve başarıya ulaşma olasılığında artış gözlemlenmektedir (Luthans ve diğerleri, 2007).

- İşin başarılı olabilmesi için umut edilen hedeflere ulaşmada zorluk derecelerine, süreç yönetimine göre bölümlere ayırmak gerekmektedir. Aynı zamanda, işte istenilen başarıya ulaşmada, hedefleri daha ayırt edilebilir boyutta ve iş sürecinin daha kolay sürdürülmesinde, kademelendirme yaklaşımı temel oluşturmaktadır (Luthans ve diğerleri, 2007).

- Umudun kavramsallaştırılmasında, işe duyulan ilgi sadece motivasyonun artmasına değil, bireylerin zorlayıcı faktörleri analiz etmelerinde ve değerlendirmelerinde bilişsel olarak rol oynamaktadır (Luthans ve diğerleri, 2007).

- Belirlenen uygun stratejilere katkı sağlayan yöneticiler, çalışanlarını ödüllendirerek, çalışanın hedefe ulaşmak için birçok alternatif yol izleyerek işte başarılı olacağına dair ödül sistemleri ile umudu güdülemektedir (Luthans ve diğerleri, 2007).

- Umudun sürdürebilirliği için sürekli değişen ve artan rekabete karşın hedeflere ulaşma sıkıntıları yaşanmamasında kaynak yönetimi önem arz etmektedir. Bu sebepten, kaynakların temini ve etkin kullanımı da önem taşımaktadır (Luthans ve diğerleri, 2007).

- Umudun geliştirilmesi, güçlü tutulması ve başarılı olabilmesi için alternatif yolların belirlenmesinde, etkin strateji yönetimi, maddi kaynakların etkin birimlerce yönetilmesi, örgütün ve stratejinin uyumlu olması gerekmektedir (Luthans ve diğerleri, 2007).

- Umut duygusunu tetikleyen uygulamalı ve etkileşimli eğitim, sınırlayıcı tek yönlü eğitime karşın, çalışanların örgütte var olma hissini artırmakta ve çalışan için gerek duyulan bilgi ve donanıma sahip olabilmektedir (Luthans ve diğerleri, 2007).

2.3.4. Psikolojik Dayanıklılık

Psikolojide dayanıklılık boyutu, sorunların etiyolojisini anlama ve zihinsel sağlık problemleri için yapılan araştırmalar sonucunda ortaya çıkmıştır (Masten ve Tellegen, 2012). Psikolojik dayanıklılık, bireyin sorunlara ve sıkıntılara maruz kaldığında, sorunlara karşı direnç göstermesi ve başarılı olabilmesidir (Gautam ve Pradhan, 2018). Çıkarımsal ve bağlamsal bir yapı olan psikolojik dayanıklılık, adaptasyona ve gelişime yönelik sorun ve tehditlere karşın olumlu sonuçları karakterize eden ve birçok kavramı oluşturan kavramsal olgudur (Masten, 2001; Masten ve Obradovic, 2006).

Psikolojik dayanıklılık, stres düzeyi uzun vadede devam eden bireylerde sağlıklı yaşama yönelik ve koruyucu etken olarak önemli odak noktasıdır. Psikolojik dayanıklık düzeyleri yüksek olan bireylerin, hayatlarını idame ettirme konusunda daha koordineli hareket ettikleri, oluşabilecek stres veya güçlü negatif duygulara karşı daha duyarlı kontrol eğiliminde oldukları belirlenmiştir. Bireylerin sorunlara yönelik daha destekçi ve empati yoluyla olumlu imaj sergiledikleri bilinmektedir (Friborg, Barlaug, Martinussen, Rosenvinge ve Hijemdel, 2003).

Psikolojik dayanıklılık, bireysel ve çevresel risk faktörlerini azaltarak, çalışan üzerinde ezici etki yaratan belirsizlikten, başarısızlıktan pes etmeme, bu tecrübelerden kazanım sağlama kapasitesidir (Luthans ve Youssef, 2004). Psikolojik dayanıklılık, "*sıkıntıdan, çatışmadan ve başarısızlıktan hatta olumlu davranışlardan geri çekilme için geliştirilebilir kapasite"* olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002: 702; Youssef ve Luthans, 2007: 778). Örgüt ile alakalı, performansa dayalı olan psikolojik dayanıklılık boyutunun, zorlu olaylara yönelik sınırların ötesine geçme ile ilgili hedeflerle geliştirilebileceği desteklenmektedir (Luthans ve diğerleri, 2007; Youssef ve Luthans, 2007).

Psikolojik dayanıklılık, tehlikenin sonuçlar üzerindeki etkisini önleyen olgulara odaklanırken, araştırmacılar, beklenenden daha iyi veya iyi sonuçların riskli koşullarda nasıl

doğduğunu kavramaya çalıştıkları araştırma alanı olarak görmektedir (Masten ve Curtis, 2000).

Psikolojik dayanıklılığın yapısının açıklanmasında beş faktör öne sürülmektedir. Bu faktörler, "kişisel yeterlilik, sosyal yeterlilik, kişisel yapı, aile uyumu ve sosyal destek" olarak belirlenmiştir (Friborg ve diğerleri, 2003; Çetin ve Basım, 2011). Bu faktörleri kısaca açıklamak gerekirse, kişisel yeterlilik, bireyin özgüveni, kendini sevmesi ve geleceğe yönelik umutlarını ifade etmektedir. Sosyal yeterlilik ise, bireyin sosyal yaşama ile uyumu, sosyal faaliyetlerde bulunma isteğidir. Kişisel yapı faktörü ise, bireyin günlük yaşamındaki faaliyetlerini yerine getirebilme, planlama ve organize etme yeteneğidir. Son olarak aile ile uyumu ise, ailesinden gördüğü ilgi ve desteği ifade etmektedir (Bitmiş, Sökmen ve Turgut, 2013; Çetin ve Basım, 2011; Friborg ve diğerleri, 2003).

İnsan yapısının bilmecesi olarak görülen psikolojik dayanıklılık, kişiler ile çevreleri arasındaki etkileşimi barındırarak dinamik bir olgu olarak ortaya çıkmaktadır (Basım ve Çetin, 2011; Coutu, 2002). Psikolojik dayanıklılık, klinik psikolojide, zihinsel sağlığın yeniden kazandırılması, örgütsel anlamda ise, zorlu görevler karşısında stres ile başa çıkmak olarak ifade edilmektedir. Örgütte oluşan veya oluşabilecek sorunları yönetebilme becerisinin anlatılması ve gelişimin sağlanması açısından eğitim ve gelişim programları psikolojik dayanıklılığın faktörü olarak öngörülmektedir (Basım ve Çetin, 2011).

Psikolojik sermaye faktörleri olan; umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık, çalışanda yarattığı etkileşim sonucuna bireyin karşılaştığı olumsuzlukların üstesinden gelebilecek yapıda olmasını sağlamakta ve bu güç hem örgüt hem de çalışan açısından olumlu sonuçlarını temsil etmektedir (Luthans ve Avolio, 2009).

Yukarıda bahsedildiği üzere psikolojik sermaye kavramsal çerçeve boyutunda incelenmiştir. Yapılan araştırmalar sonucunda psikolojik sermayenin iş yaşamında ve bireylerde, negatif güçlü duygu olan sinizmin aksine, olumlu etkiler yarattığı görülmüştür. Bu düşünceden yola çıkarak çalışmanın bir sonraki kısmında psikolojik sermaye ile sinizm ilişkisi incelenecektir.

2.4. Psikolojik Sermaye Sinizm İlişkisi

Çalışanlarda, psikolojik sermaye düzeylerinin (umut, öz yeterlilik, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık) yüksek olduğu durumlarda, sergilenen sinik davranışların daha az olduğu ortaya çıkmıştır (Çetin ve Basım, 2011). Psikolojik sermayenin, sinizm üzerinde ters yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Örgütte değişime açık, anlayışlı ve motivasyonu yüksek çalışanların var olması, işgörenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğunun bir göstergesidir (Karacaoğlu ve İnce, 2013).

Sinizmin örgüt açısından zararlı ve yıpratıcı bir davranış biçimi olarak görülmesi, bu kavramın önemini ve bu konu hakkında yapılan araştırmaların artmasına sebep olmuştur. Psikolojik sermayenin sinizm üzerindeki etkisinin tespitine yönelik yapılan araştırmalar sonucu elde edilen bulgular şu şekildedir;

Avey, Luthants ve Youssef (2010) tarafından 336 çalışanın katılımı ile yapılan araştırma sonucu, psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olan katılımcıların daha az sinik davranışlar sergilediği tespit edilmiştir.

Avey ve arkadaşları (2008) tarafından ABD'de 132 gönüllü katılımcı ile yapılan araştırma sonucunda da psikolojik sermaye ile sinizm arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışan sayısı fazla olan bir örgütte, belli bir örneklem seçilerek meta-analiz yapılarak, sinik tutum sergileyen çalışanların, yüksek psikolojik sermaye düzeylerine ulaşmayı arzu ettikleri tespit edilmiştir (Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011).

Şen ve Mert (2019) tarafından, savunma sanayisinde görev alan beyaz yakalı çalışanlara yönelik yapılan çalışmada, yazındaki benzer sonuçlar tespit edilerek, psikolojik sermaye ile sinizm arasında negatif yönlü ilişki olduğu yani, çalışmaların psikolojik sermaye düzeyleri yüksek ise, sinizmin etkinliğinin azaldığı tespit edilmiştir.

Roche, Haar ve Luthans (2014) tarafından, farkındalık ve psikolojik sermayenin liderler üzerindeki etkisine yönelik yapılan çalışmada, liderlerin psikolojik sermaye düzeylerinin, sinizm üzerinde güçlü negatif ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Yukarıda sunulan bilgiler ışığında, psikolojik sermayenin sinizm üzerinde ters yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, işgörenlerin sahip olduğu olumlu tutum ve davranışlar ile psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olması, sinik davranışlarına yönelimi azaltacağı düşünülmektedir. Bu düşünceden hareketle, işgörenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile sinizm arasındaki etkileşimi tartışmak üzere aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

Hipotez 1*: Psikolojik sermayenin, sinizm üzerinde ters yönlü ve anlamlı etkisi vardır.*

Psikolojik sermayenin, sinik davranışlar üzerinde olumlu ve önemli etkisi olduğu görülmüştür. Örgütlerin sürdürülebilirliği ve çalışanların verimliliği için iş yaşamında sergilenen tutumlar bu ilişkide önemlidir. Örgüt yaşamında sergilenen tutumlar, çalışanın algıladığı duruma göre değişim göstermektedir. Bu noktadan hareketle, iş tatmini, çalışanların örgüte karşı tutumlarında rol oynayan etkili unsurdur. Örgüt ve çalışanı etkileyen iş tatmininin, iş yaşamında önemli yere sahip olduğu düşünülmektedir. Bu düşünceden hareketle, iş tatmini bu çalışmada bir değişken olarak ele alınmıştır. İş tatmini, bir sonraki bölümde ayrıntılı olarak irdelenecektir.

BÖLÜM III. İŞ TATMİNİ

Tatmin, gereksinim duyulan durumların karşılanması sonucu oluşan mutluluk duygu durumu ve doygunluğa erme anlamı taşımaktadır (İşcan ve Sayın, 2010). İş tatmini kavramı ise, iş hayatında hem çalışan hem de örgüt açısından önemli bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Örgütlerde insan unsurundan doğan problemlerin giderek artması ve bu söz konusu problemleri önlemeye yönelik çalışmaların yapılması, iş tatmini kavramının önemli unsur olmasına sebep olmuştur.

3.1. İş Tatmini

İş tatmini, bireyin örgüt yönetimini ve işinin durumunu, güvenliğini ve işinden sağladığı geliri bireysel olarak değerlendirmesidir. İş tatmini, bireyin iş koşullarına yönelik algıladığı içsel tepkilerden meydana gelmektedir (Çekmecelioğlu Gündüz, 2007; Şeşen ve Basım, 2010). Bu sebepten ötürü iş tatmini, çalışan bireyin işten sağladıklarına karşın, verdiği duygusal cevap olarak nitelendirilmektedir (Çekmecelioğlu Gündüz, 2007).

İş tatmini, çalışanın genel olarak işine sergilediği tavır ve işini sevme derecesi olarak tanımlanmaktadır. Bu sebepten, iş tatmini yüksek olan kişi, işine yönelik olumlu davranış sergilerken, işinden memnun olmayan kişi işine yönelik olumsuz bir davranış sergilemektedir (Şeşen, 2010; Robbins, 1999).

Hem bireysel hem de durumsal faktörlerin önemini vurgulayan temel tanımlardan biri olan iş tatmini, bireyin işinden beklentileri ile işinin ona sundukları arasında algılanan ilişki olarak tanımlanmaktadır (Ilies ve Judge, 2003:750; Özer Süral, Toplaoğlu ve Özmen Timurcanday, 2013:440; Weiss, 2002:174).

Cranny, Smith ve Stone' a (1992) göre, iş tatmini bireyin mesleğine yönelik duygusal bir tepkisi olarak tanımlanmaktadır.

Bir tutum olarak değerlendirilen iş tatmini, "bireyin iş veya iş durumu hakkında olumlu veya olumsuz değerlendirme yargısıdır" şeklinde açıklanmıştır (Weiss, 2002: 175).

Bu kapsamda iş tatmini, bireylerin içsel (kişilik özellikleri) ve dışsal (iş özellikleri) iş koşulları, çalışanların işe yönelik tatmin tutumunu etkileyerek iş davranışına yön vermektedir
(Çetin ve Varoğlu, 2015).

Bireyin iş durumunu ya da işten elde edilen çıktıların bireysel olarak değerlendirilmesi olarak açıklanan iş tatmini, bireyin beklentiler, değer ve normlar sisteminden geçerek iş ve iş durumuna yönelik algılarına karşı oluşturulan içsel tepkilerden oluşmaktadır (Schneider ve Snyder, 1975: 319).

İş tatmini, kişinin iş deneyimi ve çalıştığı örgüt arasındaki olumlu duygusal durum olarak tanımlanmaktır. Aynı zamanda iş tatmininin, iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin etkisini ve eğitim programlarının performansını belirlemesinde, terfi ve kariyer gelişiminde önemli rol oynadığı tespit edilmiştir (Ugboro ve Obeng, 2000: 253-254).

Örgütsel başarının ve performansın artırılmasında, üretkenlik ve verimlilik sağlanması hususunda önemli bir faktör olarak görülen iş tatmini, bu görüşler doğrultusunda hem duygusal bir tepki hem de tutumsal bir özellik olarak düşünülmektedir (Çetin ve Basım, 2011).

İş tatmininin, yapılan işin ve örgütün çalışan tarafından nasıl algılandığına yönelik işin niteliğine bağlı olduğu belirtilmektedir. Aynı zamanda, çalışanın sunduğu hizmet, çalışanın iş sağlığı ve güvenliği, örgütün adil ücret uygulaması, çalışma koşullarının ve sosyal ilişkilerin koruyucu şekilde olması kişinin iş tatminini oluşturan boyutlar olarak gösterilmektedir (Gormley, 2003; İşcan ve Sayın, 2010).

Yukarıda kapsamlı olarak iş tatmini kavramı açıklanmıştır. Araştırmalar sonucu, iş tatmininin iş performansında önemli rol oynadığı, işlerin sağlıklı yürütülmesi için iş tatmininin hem örgüt hem de çalışan tarafından vazgeçilmez bir yaklaşım olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda, bireylerde güdülenme etkisi yaratan olaylar ve bireylerin ihtiyaçlarının belirlenmesinde ortaya çıkan teoriler bir sonraki kısımda ele alınacaktır.

3.2. İş Tatmini ve Teoriler

3.2.1. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Abraham Maslow, insanların içsel olarak iyi olduklarına inanmakla beraber, insanların yüksek potansiyele sahip olduklarına inanmaktadır (Pardee, 1990). Bu kapsamda Maslow (1954) tarafından tasarlanan, "insan motiflerini sınıflandırma şeması" geniş kitlelerce ilgi görmektedir. Maslow'un modeli, iş hayatındaki motivasyon anlayışını ve bireysel ihtiyaçları anlamlandırabilmek, aynı zamanda itici güçlerin ne olduğunu ve neyin önemli olduğunu belirlemek için kullanılmıştır (Benson ve Dundis, 2003). Bu ihtiyaçlar, fizyolojik, güvenlik, ait olma ve sevgi, saygınlık son olarak kendini gerçekleştirme olarak beş kategoriye ayrılmıştır (Pardee, 1990). Buna göre;

Tüm ihtiyaçların en güçlüsü olan fizyolojik ihtiyaçlar, motivasyon teorisi için başlangıç noktası olarak kabul edilmektedir (Maslow, 1943). Fizyolojik ihtiyaçlar, yemek yeme, su içme ve barınma gibi bireyin temel yaşam ihtiyaçlarıdır (Pardee, 1990).

Güvenlik ihtiyacı, bugünki dünya anlayışı ve felsefesi için değil, aynı zamanda gelecek felsefesi içinde güçlü belirleyici etken olmaktadır. Tehdit altında olduğunu düşünen bireyin kendisini güvende hissedemediği belirtilmiştir (Maslow, 1943).

Kişinin sahip olmaya çabaladığı, dostluk ve arkadaşlık kurma, sevilmek ve sevmek gibi duygular ait olma ihtiyacı olarak belirlenmiştir (Pardee, 1990). Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarının yoksunluğunu çekmeyen yani bu konuda tatmin olan kişi, sevgi ve ait olma ihtiyaçlarının doğmasına sebep olmuştur. Doğan bu ihtiyaç ile kişi topluma ait olma, aile ve sosyal çevresi tarafından sevilme, ilişki kurma ihtiyacı güdecektir. Bu duyguya erişmek içinde gerekli çabayı sarf ederek, bireyler ve örgütler tarafından sağlanan bu ihtiyaç ile tatmin olma duygusuna erişmiş olacaktır (Maslow, 1943).

Toplumdaki her birey, istikrarlı öz saygıya ve başkaları tarafından saygı görmeye gereksinim duymaktadır. Bu perspektif sonucunda birey gerçek kapasitesine ve başarısına ulaşmanın temelini oluşturmaktadır (Maslow, 1943). Bireyin, başarı, özgürlük, tanınma ve saygınlık gibi duyguları gereksinim olarak belirlenen duygulardır (Pardee, 1990). Bu saygınlık ihtiyaçların karşılanması, bireyin kendine olan güveninin artmasına, tatmin

olmasına, çevresindekilere karşı yararlı olabilme ve yetenek duygusunu kazanmasına yol açmaktadır (Maslow, 1943).

Kendini gerçekleştirme, bireyin ne olduğu konusundaki eğilimidir. Bu eğilim, bireyin ne olabileceği konusunda istediği noktaya gelme arzusu ve tatmini olarak ifade edilebilmektedir (Maslow, 1943). Bireyin kendini geliştirme potansiyeli, daha fazla ne yapabileceği arzusunu gerçekleştirme ihtiyacı olarak belirtilmiştir (Pardee, 1990).

Temel ihtiyaçların karşılanmasına, doğrudan katkı sağlanması, psikolojik davranış açısından önem arz etmektedir. Bahsi geçen temel ihtiyaçların karşılanması sonucu tatminin ortaya çıktığı tespit edilmiş ve bu motivasyon teorisinde tatmin önemli yere sahip olmuştur. (Maslow, 1943).

Kişinin istek seviyesi, ihtiyaçlar hiyerarşisi ile yakından ilişkili olup, bu tutumlar kişinin ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik aldığı kararlar, bireysel rol belirleyici etkisi yaratacaktır (Pardee, 1990).

Maslow'un İhtiyaçlar Teorisi ile belirli bir hiyerarşik yapıyla oluşan beş ihtihyacın karşılanması sonucu, bireylerin tatmin olma düzeylerinde daha çok artış sağlanmış olacaktır.

3.2.2. Herzberg Çift Faktör Kuramı

Bir psikolog olan Herzberg, insan ihtiyaçlarının sırası, memnuniyeti ve insanların bu ihtiyacı nasıl takip ettiğine yönelik bir teori geliştirerek, insanların çalışma ile ilgili tutumlarını etkileyen iki boyutlu bir kuram geliştirdi (Gawel, 1996). Güncelliğini koruyan, yönetim ve motivasyon kuramlarından en iyileri arasında yer alan bu kuram, "Çift Faktör ya da Motivasyon – Hijyen Kuramı" olarak adlandırılmaktadır.

Bu kuramda, iş tatmini ve verimlilik üzerine odaklanılmış, işi oluşturan faktörler ile iş tatmini üzerinde artan verimliliğin olumlu etkisi olduğu tespit edilmiştir. (Hodgetts, 1999). Bu doğrultuda çalışan bireyleri tatmin eden etmenler "motive edici faktör", işin çalışma koşulları ve memnuniyetsizlik ile ilgili faktörler "hijyen faktörü" olarak tanımlanmış ve

hijyen faktörünün çevreden gelen olumsuzlukları ortadan kaldırmak amaçlı kullanıldığı ifade edilmiştir (Pardee, 1990; Gökçe, Şahin ve Bulduklu, 2010).

İş yaşamında bireyin, başarısının tanınması, başarılı olması, sorumluluklarının artması, gelişim göstermesi gibi bireyi tatmin eden etkenler ile ilgili olan faktörler "motivasyon" olarak değerlendirilmektedir. Bir diğer yandan ise, örgütte görev alan bireyler arası iletişim, denetim, örgüt politikaları, yönetim uygulamaları, çalışma koşulları, ücret politikaları ve iş güvenliği gibi faktörler ise, işin koşulları ve çevresel faktörlerini tanımladığı için "hijyen" olarak adlandırılmıştır (Herzberg, 1974).

Herzberg teorisinde, çalışanların iş tutumunu geliştirmek ve motivasyonlarını sağlamak için, çalışanların mevcut durumdaki işlerinin üzerine katkı sağlanması gerekmektedir. Aynı zamanda çalışanlara başarı duygusunu hissettirmek amacıyla teşvik sağlanmalı, gerekli yetkinliklerin verilmesi gerektiği belirtilmektedir (Kurt, 2005).

Motivasyon dinamiklerinin, kişisel gelişime gereksinim duyulan, psikolojik temelli, uzun vadeli tatmin kaynakları olduğu savunulmaktadır. Hijyen dinamikleri ise, psikolojik temelli olup, çevrede ve doğada kısa vadeli sürekli bir döngüsü olduğu görüşü savunulmaktadır (Pardee, 1990).

Etkili hijyen yönetiminin yapılabilmesi için hijyen türü belirlenmeli, amaçlarına yönelik ve acı veren durumlar için hijyen sağlanmalı, uygulamalar basit olmalı ve işin bitirilmesi gerektiği savı sunulmalıdır (Herzberg, 1974; Pardee, 1990).

Herzberg, iş tatmine yol açan faktörlerin içsel, iş tatminsizliğine yol açan faktörlerin ise dışsal olduğunu düşünmektedir. Bu sebepten ötürü, örgütte dışsal faktörlerin (maaş, iş koşulları, örgüt politikaları ve yönetimi) yetersiz olmasının iş tatminini oluşturmayacağını savunmaktadır (Caston ve Braito, 1985; Pardee, 1990).

3.2.3. Mc. Clelland Başarı İhtiyacı Teorisi

Popüler motivasyon teorilerinden biri olan Mcclelland, ihtiyaçların üçlülüğü şeklinde, başarı ihtiyacı (n Ach), güç ihtiyacı (n Pow) ve ilişki ihtiyacı (n Aff) olarak belirlenmiştir (Harrell ve Stahl, 1981). Buna göre,

Başarı ihtiyacı: Öğrenme terimiyle birebir ilişkili olan motivasyon teorisine göre, ihtiyaçları bireyin çevresiyle başa çıkma yoluyla öğrenmesi gerektiğini, ihtiyaçlar öğrenildiği takdirde, sergilenen davranışların yüksek düzeyde tatmin eğiliminde olduğu savunulmaktadır (Pardee, 1990).

Başarı davranışının öğrenilebileceği ve örgütsel hedeflere yönelik oluşan gücün, yöneticilerin bir özelliği olduğu tespit edilmiştir (Harrell ve Stahl, 1981).

Mcclelland'a (1970) göre, başarı seviyesi yüksek olan bireylerin sürekli iş yapma eğiliminde oldukları ve yaptıkları bu işi iyi veya kötü yaptıklarına dair kolay geri bildirim verdikleri belirtilmektedir. Kişilerin performansının iyi olduğu düşüncesi, diğer kişilere bağlı olmadığını, kişinin kendi yargısına yönelik performansını geliştirmekle ilgilendiğini göstermektedir.

Mcclelland (1962) tarafından, yapılan araştırmalar sonucunda, yüksek başarıya sahip bireyin iş yürütücülüğünün yüksek olduğu, karşılaşılan sorunlara çözüm odaklı ilerlediği, bu durumu sorumluluk olarak gördüğü ve sonuç olarak daha çok tatmin olduğu tespit edilmiştir. Bireyin, rutin ve diğer faktörlerin etkisi veya rastlantı sonucu elde edilen başarıdan tatmin olmadığı tespit edilmiştir.

İstediği başarıyı elde etmek isteyen birey, başarıya ulaşma yolunda belirlenen hedeflerde daha belirleyici ve risk alma eğilimdedir, böylelikle zor ve riskli işlerin sonucunda daha tatminkâr olacağı düşünülmektedir (Mcclelland, 1962).

Güç İhtiyacı: Çalışan bireylerin faaliyetlerini ve düşüncelerini etkilemek olarak adlandırılmaktadır (Harrell ve Stahl, 1981). Çevresindekileri etkilemesi gerektiği inancına sahip olan yöneticilerin, güç gereksinime ihtiyaç duydukları görülmektedir (Mcclelland,

1970). Bu doğrultuda birey, yönetime odaklanarak, gücünü korumak için organize olmakta böylelikle liderlik yolunda ilerleyebilmektedir (Mcclelland, 1962).

Yöneticiler, çalışanlarına gerekli yetki ve sorumlulukları sunarak, çalışanlarının güçlü hissetmelerini sağlamaktadırlar. Yönetim, çalışanların daha iyi performans sağlamaları için ödül sistemi geliştirmeli ve böylelikle çalışanlar işlerinden tatmin olmaktadırlar (Mcclelland ve Burnham, 1995).

İlişki kurma ihtiyacı: Bireylerin örgütte görev alan çalışanlar ile dostça ilişki kurma ihtiyacı gütmesi ve bu ilişkiyi sürdürmesi olarak tanımlanmaktadır (Harrell ve Stahl, 1981).

İlişki kurma ihtiyacında amaç, alanında başarılı olan örgütleri keşfetmek, oluşan ağı genişleterek güçlendirmektir. Kurulan ilişki sonucu birey, ağın düzenli olarak yönetimini denetleyerek var olan ilişkiyi güçlü tutmaktadır (Mcclelland, 1965).

Yüksek başarı ihtiyacı güden birey, bu ihtiyacını sosyal ilişkiler ile gidermeyi amaçlamaktadır. Bu yönde örgütte yer alan işverenlerle, pozitif ilişkiler geliştirme ve sürdürme eğilimdedir. Böylelikle birey hem örgüt içinde kabul görmeyi sağlamış hem de işi için gereken çabayı göstermiş olacaktır (Harrell ve Stahl, 1984).

3.2.4. Alderfer ERG Teorisi

Maslow tarafından geliştirilen ihtiyaçlar teorisi, örgütsel davranış ve hiyerarşik motivasyon açısından birçok araştırmacının üzerinde büyük etki yaratmıştır (Alderfer, 1969). Alderfer (1969) tarafından, ERG teorisi Maslow'un teorisinde ele alınan ihtiyaç türlerini daha detaylı anlayış elde edilebileceği izlenimi ve Maslow'un bakış açısına uygun bir alternatif olmak üzere geliştirilmiştir (Alderfer, 1969).

ERG teorisinde bireyin ihtiyaç duyduğu ve karşılanmasını beklediği üç temel ihtiyaç olduğu varsayılmaktadır. Bu ihtiyaçlar, varoluş ihtiyaçlarının elde edilmesi, kişiler arası ilişkilerin sürdürülrbilirliği ve kişisel gelişimi için olanakların değerlendirilmesini içermektedir (Alderfer, 1969). Buna göre;

Varoluş ihtiyacı: Korku, tehdit, kaygı gibi güvenlik ihtiyaçlarını, uyku, barınma, gibi fizyolojik ihtiyaçları ve yemek yeme, giyecek gibi maddi ihtiyaçları kapsamaktadır (Yang ve diğerleri, 2011). Aynı zamanda açlık, susuzluk gibi birçok maddi ve fizyolojik istek ve ihtiyaçların tüm yönlerini içermektedir. Çalışma yaşamındaki koşulları, fiziki durumu, ücret ve iş hakları ihtiyaçlarını kapsamaktadır (Alderfer, 1969). Var oluş ihtiyaçlarının temel özelliklerinden biri de bir bireyin kazanımı olurken, başka bir bireyin kaybı olacağı şekilde bireyler arası bölümlendirmedir (Alderfer, 1969).

İlişki kurma ihtiyacı: Saygı duyma ve saygı görme, toplumda aitlik duygusu ihtiyaçlarını kapsamaktadır (Yang ve diğerleri, 2011). Aile, arkadaş gibi kişiler ile ilgili ilişkileri içeren, kişilerin duygu ve düşüncelerini karşılıklı olarak paylaşmaları düşüncesi ilişki ihtiyacının temel özelliklerinden biri olarak kabul görmektedir. İlişki kurma ihtiyacında temel beklenti, kişilerin aynı duygu ve düşünce içerisinde olması ve bu duyguların tam olarak paylaşılmasıdır (Alderfer, 1969).

Gelişme ihtiyacı: Bireyin hedeflerine ulaşma, geliştirme ve başarılarını ifade eden kendini gerçekleştirme, benlik saygısı ihtiyaçlarını kapsamaktadır (Yang ve diğerleri, 2011). Bireyin kendisi ve çevresi üzerinde yaratıcı ve üretken etkiler yaratan tüm ihtiyaçları kapsamaktadır (Alderfer, 1969). Gelişme ihtiyacı var olan kapasitenin etkin olarak kullanılması aynı zamanda geliştirmeye yönelik ek çalışmalar yapılmasıdır (Alderfer, 1969). Gelişme ihtiyacı karşılanan birey, kendini bir bütün hissetmekte ve doygunluk seviyesine ulaşmaktadır (Alderfer, 1969).

Yukarıda, iş tatmini kavramsal çerçeve boyutunda ayrıntılı açıklanmıştır. Aynı zamanda, iş yaşamında bireylerin güdülenme etkisinde ve ihtiyaçlarının belirlenmesinde ortaya çıkan teoriler ile ilgili açıklamalar yapılmıştır. Bu çerçevede, psikolojik sermayenin sinizm üzerideki etkisinde, iş yaşamında önemli unsur olan iş tatmininin rolünün tartışılması hedeflenmiştir. Çalışmanın bundan sonraki kısmında, psikolojik sermayenin sinizm üzerindeki etkisinde, iş tatmininin rolü irdelenecektir.

3.3. Psikolojik Sermayenin Sinizm Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Rolü

Çalışanların işlerine ilişkin duygu ve düşüncelerinin olumlu sonucu olan iş tatmini, çalışanların yaptıkları işten beklentileri ile işin sundukları arasındaki farklılıktan doğmuştur (Bell ve Weaver, 1987). Kişilerin doğrudan fiziksel ve ruhsal yapısının etkileyen iş tatmini, iş yaşamında da üretkenliği etkilemesinden dolayı, örgütler için önem arz etmektedir (Bell ve Weaver, 1987; Kâhya, 2013).

Abraham (2000) tarafından, sinizm ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamak için müşteri temsilcilerine yönelik yapılan çalışmada, çalışanın algıladığı iş tatmininin, örgütsel sinizmi azalttığı yani iş tatmini ile sinizm arasında negatif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Wanous, Reichers ve Austin (1994) tarafından yapılan ve imalat firmasında çalışan işçilere yönelik yapılan çalışmada, örgütte görev alan işgörenlerin, çalışma koşullarının güçlüğü ve yetersizliği, fiziki ortam ve ücretlendirme koşullarından dolayı işlerinde tatminsizlik yaşadıkları ve bu yüzden daha fazla sinik davranışlar sergiledikleri tespit edilmiştir.

Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından, çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri, iş tatmini ile olumlu yönde ilişkiliyi araştırmak için, devlet üniversitesinde eğitim alan işletme öğrencilerine ve yüksek teknolojili üretim yapan firmada çalışan mühendis ve teknisyenlere yönelik bir çalışma yapılmıştır. Çalışmada, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin (umut, öz yeterlilik, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık) iş tatmini üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu yani çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ne kadar güçlü olursa, işlerinden o yönde tatmin oldukları tespit edilmiştir.

Abbas, Raja, Darr ve Bouckenooghe (2014) tarafından, devlet çalışanlarına yönelik yapılan çalışmada da çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile iş tatmini arasında olumlu ilişki olduğu yani, psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olan bireylerin kendilerini daha çok güvende hissettiği ve bu sebeple işlerine bağlılıkları ve performanslarının yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bergheim, Nielseni Mearns ve Ed (2015) tarafından denizcilik endüstrisinde psikolojik sermaye, iş tatmini ve güvenlik algıları arasında ilişkiye yönelik bir çalışma yapılmıştır. Çalışmada, yüksek psikolojik sermaye düzeylerine sahip kişilerin çalışma şartlarından ve işin içeriğinden memnun oldukları, bu sebepten kendilerini güvende hissettikleri tespit edilmiştir. Aynı zamanda daha iyimser ve özverili olduklarından işlerinde daha çok tatmin oldukları tespit edilmiştir.

Elde edilen bu bilgiler ışığında, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olmasıyla, örgüte duyduğu bağlılık artmakla beraber iş tatminin arttığı da görülmektedir. Bu kapsamda, çalışanların psikolojik sermayeleri ile iş tatminleri arasında pozitif yönlü ilişki olduğu yani psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olan çalışanların işlerinde tatmin olduğu görülmektedir.

Beklentilerin karşılanmaması çalışanlarda hayal kırıklığı, memnuniyetsizlik gibi duyguları doğurmakta olup, bu olumsuz duygulardan sinizm ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya çıkmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucu, işgörenin sinik davranışlarının fazla olması, iş performansının düşmesine böylelikle işlerinde tatminsizlik yaşamasına sebep olmaktadır. Yazın taramaları sonucunda, psikolojik sermayenin sinizm üzerindeki etkisinde iş tatmininin rolü ile ilgili bulgular şu şekildedir;

Nafei (2015) tarafından, Mısır Devlet Hastanesinde hekim, hemşire ve idari personelden oluşan çalışanlara yönelik yapılan çalışmada, psikolojik sermaye düzeyleri ile iş tatmini arasında pozitif ilişki, psikolojik sermaye ile sinizm arasında da negatif ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan da anlaşılacağı üzere, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olması, kişilerin işe olan bağlılığını artırmakta ve böylelikle çalışanların hem performansı hem de işlerinden duydukları tatmin artmaktadır. Bir diğer yandan, psikolojik sermaye düzeyleri düşük olan bireylerin daha fazla sinik davranışlara meyilli olduğu yani, örgüte karşı güçlü eleştirel ifadelerde bulunmasına, belirgin olarak dürüstlük ve samimiyet algısından uzak davranışlar sergilemesine, çalışanları ve örgütü küçümseme gibi negatif eleştirilere sebep olmaktadır (O'brien ve diğerleri, 2004).

Avey ve arkadaşları (2010) tarafından, çalışan hayatında tutum ve davranışlara yönelik yapılan çalışmada da psikolojik sermaye ve sinizm arasında negatif ilişki saptanmıştır. Bu sebepten dolayı, çalışanın örgüt içerisindeki yeniliklere ve değişimlere göre tutumu daha

ılımlı, geleceğe yönelik daha güvenli, sorumluluk sahibi ve başarılı olacağı tespit edilmiştir. Aynı zamanda psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif ilişki olduğu ve işine bağlı ve örgüte güven duyan, karşılaştıkları sorunlara karşın çözüm odaklı hareket eden ve geleceğe umutla bakan bir çalışanın daha motive olacağı tespit edilmiştir (Avey ve diğerleri, 2010).

Yukarıda sunulan bilgiler ışığında, psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olan çalışanların sahip olduğu pozitif duygu ve düşüncenin, sinik davranışları azaltacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda psikolojik sermaye düzeyleri düşük olan çalışanlarda sinik davranış eğilimleri görülmektedir. Bu durumdan yola çıkarak, çalışanların psikolojik sermayeleri ile sinizm arasındaki etkileşiminde iş tatmininin aracılık rolünü tartışmak üzere aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

***Hipotez 2**: İş tatmininin, psikolojik sermaye-sinizm etkileşiminde aracılık rolü vardır.*

BÖLÜM IV. PSİKOLOJİK SERMAYE- SİNİZM ETKİLEŞİMİ ve İŞ TATMİNİNİN ARACILIK ROLÜ ÜZERİNE GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışmanın amacı, psikolojik sermayenin sinizm üzerindeki etkisini ve bu etkide iş tatmininin aracılık rolünü ortaya koymaktır. Bu bağlamda, sinik davranışları engelleyebilmek için bazı öncüllerin bu durumu ne kadar etkilediğini tespit etmek amaçlanmıştır.

Bu çalışmanın önemi ise, kavramsal çerçevede belirtildiği üzere sinizm bazı olumsuz sonuçlara sebep olmaktadır. Bu kapsamda, sinizmin boyutları ele alınarak, psikolojik sermaye ve iş tatmini ile etkileşimlerinin ortaya konması, kavramların anlaşılması sağlanabilecektir. Bu hareketle, ulusal yazına katkı sağlayarak, yöneticilere etkili yönetim uygulamaları açısından bazı öneriler ortaya konulabilecektir.

4.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

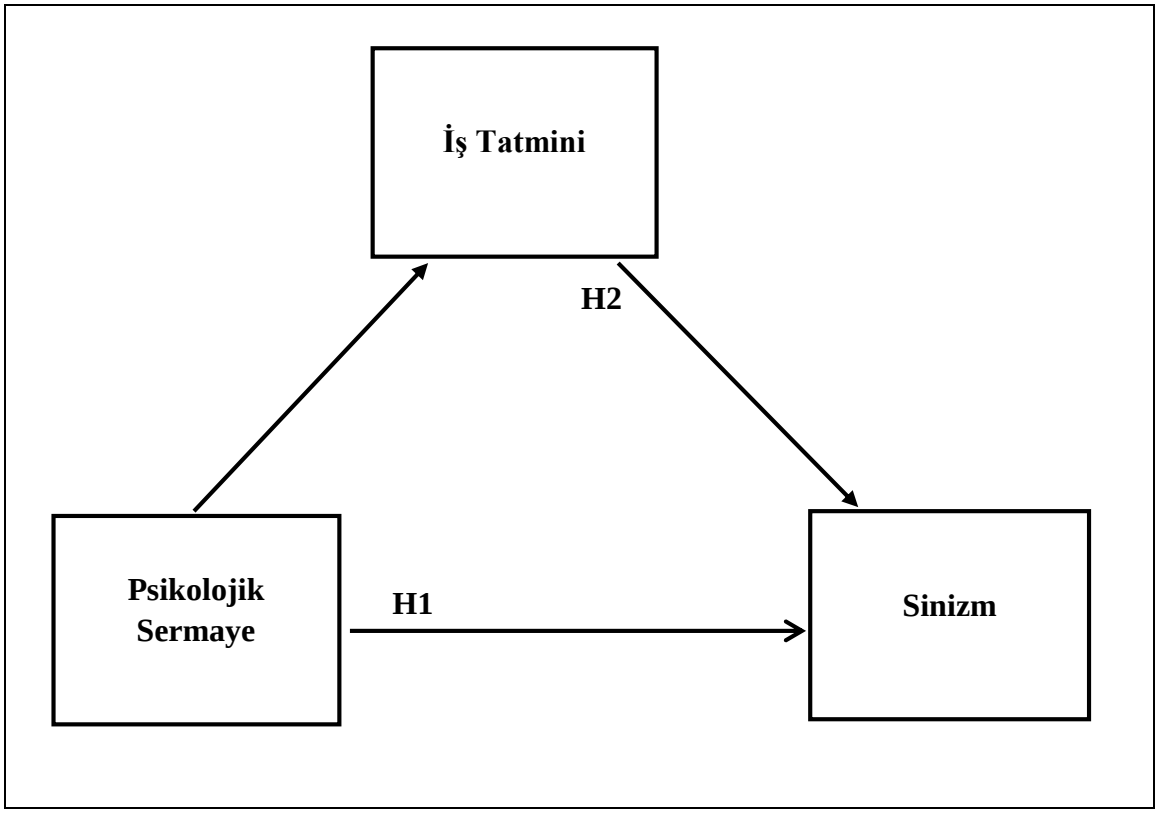
Araştırmamız bazı sınırlılıklar içermektedir. Öncelikle, araştırmamızın Ankara ilinde, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere yönelik olmasından dolayı hiç şüphesiz bu durum örneklem sınırlılığıdır. Elde edilen bulgular, örneklem özellikleri açısından bir sınır içermektedir. Bir diğer sınırlılığımız ise, kesitsel veri ile çalışılmış olmasıdır. Ayrıca bir sosyal beğenirlik ölçeği oluşturulmadığından, katılımcıların doğru ve gerçekçi yanıtlar verdikleri varsayılmıştır. Bu durum da bulguların değerlendirilmesinde bir sınırlılık olarak dikkate alınmalıdır.

4.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Bu araştırmanın amaçlarını gerçekleştirmek ve sonuçlarını tartışmak için, önceki bölümlerde sunulan kavramsal çerçeve ve ulaşılan hipotezler bağlamında bir model oluşturulmuştur. Modelin, araştırma bağlamına uygun bir örneklemde, ortaöğretim kurumunda çalışan öğretmenlerden elde edilen veriler çerçevesinde test edilmesi amaçlanmıştır.

Bahse konu model Şekil 3'te sunulmuştur. Model temel olarak üç ana değişkenden oluşmaktadır. Buna göre model; bağımsız değişken olan psikolojik sermaye, psikolojik sermayenin etkilediği bağımlı değişken olan sinizm ve psikolojik sermayenin sinizm üzerindeki etkisinde gücünü ve yönünü etkileyen aracı değişken olan iş tatmini değişkeninden oluşmaktadır.

Şekil 3. Araştırma Modeli ve Hipotezler



Her ne kadar kavramsal çerçevede belirtilmiş de olsa, modelin hipotezleri bir kez daha aşağıda toplu olarak gösterilmiştir.

Hipotez 1*: Psikolojik sermayenin, sinizm üzerinde ters yönlü ve anlamlı etkisi vardır.*

Hipotez 2*: İş tatmininin, psikolojik sermaye-sinizm etkileşiminde aracılık rolü vardır.*

4.4. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, ortaöğretim eğitim kurumlarında görev alan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, Ankara ilinde bulunan ortaöğretim eğitim kurumlarında görev yapan 396 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada, örneklemi oluşturan katılımcılardan anket yöntemi ile toplanan veriler kullanılmıştır.

Seçilen örneklem sayısının 0,95 güvenirlik ve 0,05 örneklem hatası kapsamında temsil edebileceğine yönelik evren büyüklükleri Tablo 1'de gösterilmiştir (Sekaran, 2003:294).

Tablo 1. Çeşitli Evren Büyüklükleri için Örneklem Sayıları

Evren Büyüklüğü	100	500	750	1.000	2.500	5.000	10.000	25.000	**50.000**	75.000	1.000.000
Örneklem Sayısı	80	217	254	278	333	357	370	378	**381**	382	384

Kaynak: Sekaran, U. 2003. ***Research methods for business: A skill-building approach***. New York: John Wiley & Sons.

Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü 2018-2019 İstatistiki verilere göre Ankara İlinde Ortaöğretim Eğitim Kurumlarında görev yapan toplam öğretmen sayısı 29.388 olarak tespit edilmiştir (ankara.meb.gov.tr). Tablo 1'de sunulan bilgiler ışığında, 29.388 kişilik bir evren büyüklüğünde 381 kişinin temsil edeceği belirtilerek, 396 kişinin araştırma örneklemi için uygun olduğu görülmektedir.

Çalışmada araştırma yöntemi olarak nicel veri analizi metodu kullanılmıştır. Çalışmada, psikolojik sermayenin sinizm üzerindeki etkisi ve bu etkide iş tatmini

değişkeninin nasıl bir rol aldığının tespiti amaçlanmakta olup, bu doğrultuda Ankara ilinde ortaöğretim eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlere yönelik yapılan bir saha çalışması niteliği taşımaktadır. Araştırmaya, 442 katılımcı katılmış ancak çalışma için 396 kişiden alınan anket formlarının analize uygun olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellik	Sıklık	Yüzde (%)
Yaş		
29-40 yaş	201	50,8
41-52 yaş	150	37,9
53-62 yaş	45	11,4
Toplam	396	100
Cinsiyet		
Kadın	264	66,7
Erkek	132	33,3
Toplam	396	100
Medeni Durum		
Evli	293	74,0
Bekâr	103	26,0
Toplam	396	100
Eğitim Düzeyi		
Lisans	293	74,0
Yüksek Lisans	80	20,2
Doktora	23	5,8
Toplam	396	100,0
Kurumda Hizmet Süresi		
1 yıldan daha az	44	11,1
1-5 yıl	99	25,0
5 yıl- 10 yıl	67	16,0
10 yıl- 15 yıl	73	18,4
15 yıl-20 yıl	31	7,8
20 yıl veya daha fazla	82	20,7
Toplam	396	100

Tablo 2'de katılımcıların demografik özellikleri yer almaktadır. Bu kapsamda, katılımcıların %66,7'sini kadınlar oluşturmaktadır. Katılımcıların %74'ü evli ve %50,8'i 29-40 yaş aralığında olup bu oranı takiben %37,8 ise 41-52 yaş aralığındadır. Araştırmaya katılan katılımcıların eğitim düzeylerine bakıldığında, % 74'ü lisans mezunu olup, %20,2'si yüksek lisans, %5,8'i doktora mezunu olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin, kurumdaki hizmet sürelerine bakıldığında ise, %28,4'ü, 1 ile 5 yıl arasında, %20,7'si, 20 ve daha fazla yıl arasında iken, %18,4'ü 10 yıl ile 15 yıl arasında kurumda hizmet verdikleri görülmektedir.

4.5. Ölçüm Araçları

Araştırmada elde edilen veriler anket yolu ile toplanmıştır. Kullanılan anket dört bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde, katılımcılar hakkında bilgi sahibi olabilmek için demografik özelliklerini sorgulayan sorular yer almaktadır.

Anketin ikinci bölümünde, katılımcıların genel iş tatminini ölçmek üzere Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilen İş Özellikleri Anketinden, Şeşen ve Basım (2010) tarafından uyarlanan ve Türkçe'ye çevrilen İş Tatmini Ölçeği (İTÖ) kullanılmıştır.

Anketin üçüncü bölümünde, katılımcıların sinik davranış düzeylerinin tespiti için, Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş ve Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Örgütsel Sinizm Ölçeği (OSÖ) kullanılmıştır.

Anketin dördüncü bölümünde, katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerini değerlendirmek üzere, Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ) kullanılmıştır.

Anılan ölçeklerle ilgili ayrıntılı bilgi ile geçerlilik ve güvenilirlik bilgileri aşağıda sunulmuştur.

4.6. Ölçüm Araçlarının Geçerliliği ve Güvenilirliği

Araştırmada kullanılan ölçeklere Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA uyum indeksleri referans değerleri Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi İçin Bazı Uyum İyilik Referans Kriterleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
$\chi 2$ (Kikare) Testi	Anlamlı Olmaması	-
$\chi 2$/sd	≤ 3	4 - 5
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06 - 0,08
GFI	$\geq 0,90$	0,85 - 0,89
CFI	$\geq 0,90$	-
NFI	$\geq 0,95$	0,90 - 0,94

Kaynak: Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). ***Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları***. Ankara, Detay Yayıncılık, 30-38.

Ölçeklerin güvenirliğini ölçmek için de Cronbach Alfa testi kullanılmıştır. Yeterli derecede güvenilirlik için Cronbach Alfa değerinin 0,70'ten büyük olması gerektiği ifade edilmektedir (Özdamar, 1999).

4.6.1. Sinizm Ölçeği (SÖ)

Katılımcıların sinik davranış düzeylerinin tespiti için, Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ), Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş ve Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından Türkçe' ye uyarlanan 13 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 5'li likert tipi olup, 5 madde bilişsel, 4 madde duyuşsal ve 4 madde davranışsal olmak üzere 3 ayrı boyuttan oluşmaktadır. Örgütsel Sinizm Ölçeğinde, "(1) Hiç Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen Katılıyorum, (4) Katılıyorum ve (5) Tamamen Katılıyorum" şeklinde puanlama yapılarak, çalışmaya katkı sağlayan katılımcıların kendilerine en uygun seçeneği işaretlemesi talep edilmiştir.

Çalışmada kullanılan verilerin uygunluğunun kontrolü yapılmak üzere SPSS 23 programı kullanılmıştır. Gerekli faktör analizi uygulanarak, Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) ve Bartlett normallik dağılım testi sonucu, KMO değeri 0.911 ve Bartlett normallik değeri anlamlı çıkmıştır. P=0,00 (p<0,05). Elde edilen bu sonuçlar ile KMO 0,60'tan büyük olması ve Bartlett normallik dağılımının anlamlı olması gerektiği belirtilmiştir (Büyüköztürk, 2004). Bu sonuçlar ışığında, örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu ve verilerin normal dağılımda olduğu söylenebilmektedir.

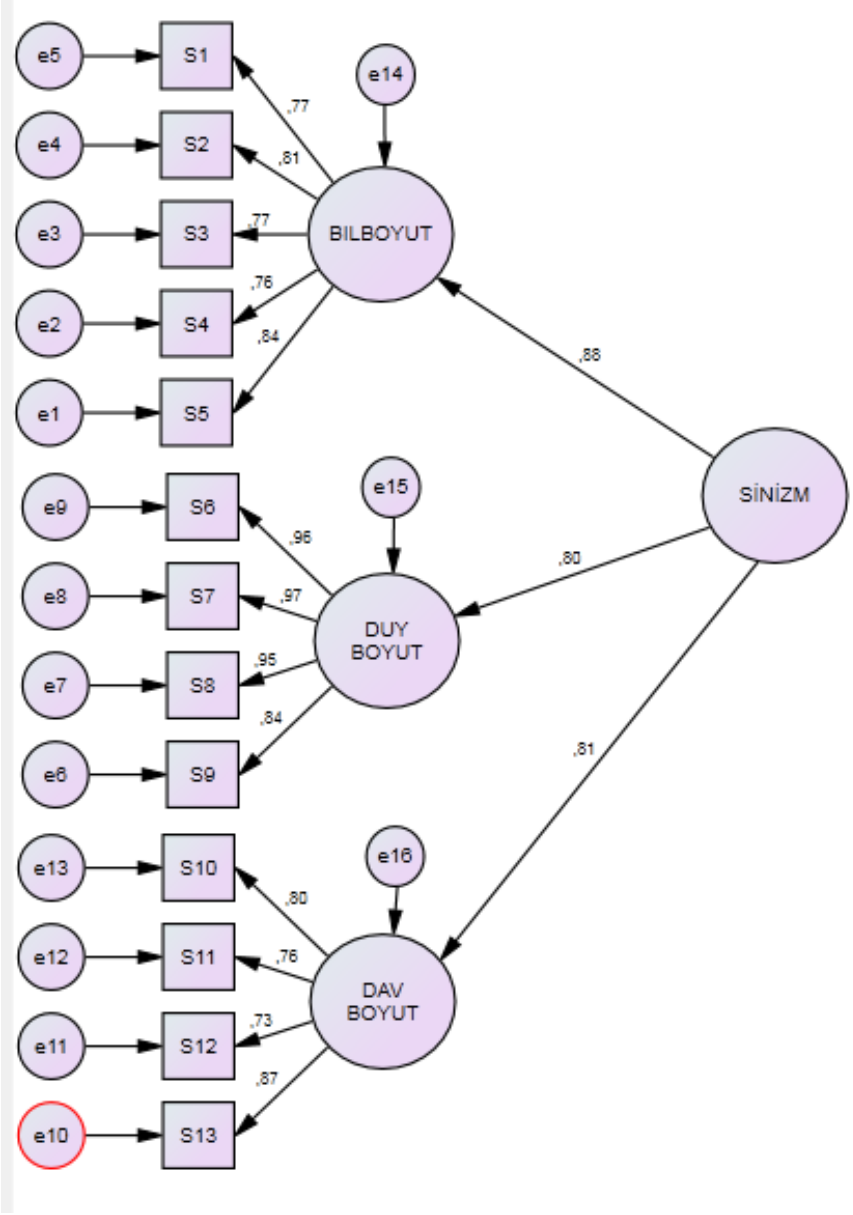
Ölçeğin Cronbach Alfa Değeri, 0,939 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin faktör analizi sonucu 1'den büyük olan 3 değerinin olduğu tespit edilmiştir. Bu tespite göre ölçek duyuşsal, bilişsel ve davranışsal olarak üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bahsi geçen boyutlar, bu çalışmada bir bütün olarak ele alınmıştır. Bu sebepten dolayı Örgütsel Sinizm Ölçeği tek boyut olarak düşünülerek DFA sonuçları tekrar hesaplanmıştır.

Ölçeğin DFA sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur. Ayrıca ölçeğin ilgili faktör yapısı Şekil 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Örgütsel Sinizm Ölçeği DFA Sonuçları (Model Uyum Değerleri)

Ölçek	$\Delta\chi^2$	df	$\Delta\chi^2$/df	NFI	GFI	CFI	RMSEA
OSÖ	227,897	66	3,453	0,950	0,921	0,964	0,079
OSÖ (tek boyut)	221,743	65	3,411	0,970	0,931	0,956	0,078

Şekil 4. Örgütsel Sinizm Ölçeği Modelinin AMOS Programı ile Ölçümlenen Faktör Yapısı



Yapılan güvenilirlik ve geçerlilik analizleri sonucunda elde edilen bu değerlere göre Sinizm Ölçeğinin yeterli düzeyde güvenilir ve geçerlilik kriterlerini sağladığı ve çalışmamızda kullanılabileceği değerlendirilmiştir.

4.6.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ)

Katılımcıların psikolojik sermayesini değerlendirmek üzere, Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ) kullanılmıştır. Ölçek 6'lı likert tipi olup, 6 madde öz yeterlilik, 6 madde iyimserlik, 6 madde psikolojik dayanıklılık, 6 madde umut alt boyutlarından oluşmakta ve toplam 24 maddeden oluşmaktadır. 24 maddeden oluşan ifadelere, katılımcıların kendilerine yönelik uygun olan "(1) Hiç Katılmıyorum, (2) Katılıyorum, (3) Biraz Katılmıyorum (4) Biraz Katılıyorum (5) Katılıyorum ve (6) Tamamen Katılıyorum" seçeneklerinden birini seçmeleri istenmiştir.

Çalışmada kullanılan verilerin uygunluğunun kontrolü yapılmak üzere SPSS 23 programı kullanılmıştır. Gerekli faktör analizi uygulanarak, Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) ve Bartlett normallik dağılım testi sonucu, KMO değeri 0.911 ve Bartlett normallik değeri anlamlı çıkmıştır. P=0,00 ($p<0,05$). Bu sonuçlar ışığında, örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu ve verilerin normal dağılımda olduğu söylenebilmektedir.

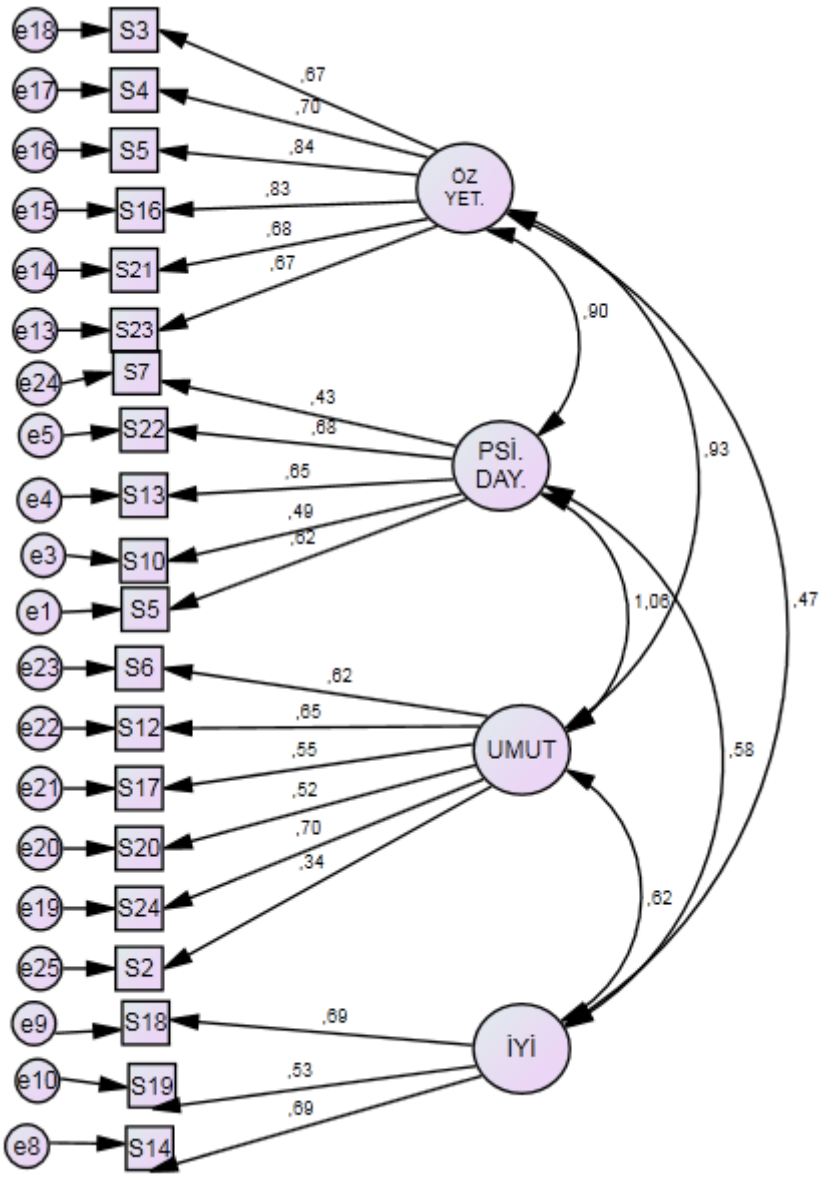
Analizde güvenilirliği düşürdüğü gerekçesiyle ters kodlanmış 1, 8 ve 11'inci maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Buna göre ölçeğin güvenilirliği Cronbach Alfa Değeri, 0,904 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin faktör analizi sonucu 1'den büyük olan 4 değerinin olduğu tespit edilmiştir. Bu değerler, ölçeğin 4 alt boyutu olan, öz yeterlilik, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve umut boyutlarıdır. Söz konusu boyutlar bu çalışmada bir bütün olarak ele alınmıştır. Dolayısıyla, Psikolojik Sermaye Ölçeği tek boyut olarak düşünülerek DFA sonuçları tekrar hesaplanmıştır.

Ölçeğin DFA sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur. Ayrıca ölçeğin ilgili faktör yapısı Şekil 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Psikolojik Sermaye Ölçeği DFA Sonuçları (Model Uyum Değerleri)

Ölçek	$\Delta\chi^2$	df	$\Delta\chi^2$/df	NFI	GFI	CFI	RMSEA
PSO	851,750	66	5,131	0,900	0,889	0,900	0,065
PSO (tek boyut)	804,675	174	4,625	0,905	0,890	0,910	0,065

Şekil 5. Psikolojik Sermaye Ölçeği Modelinin AMOS Programı ile Ölçümlenen Faktör Yapısı



4.6.3. İş Tatmini Ölçeği (İTÖ)

Katılımcıların genel iş tatminini ölçmek üzere Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilen, İş Özellikleri Anketi, Şeşen ve Basım (2010) tarafından uyarlanan ve Türkçeye çevrilen 5 maddeli ve 5'li likert tipi ölçek olan İş Tatmini Ölçeği (İTÖ) kullanılmıştır. Ölçek, 5'li likert tipinde "(1) Hiçbir zaman, (2) Ara sıra, (3) Sık Sık, (4) Çoğunlukla ve (5) Her Zaman" olarak düzenlenmiştir. Soru maddelerinde geçen ifadelere bu skorlama ile katılımcıların kendilerini en çok ifade eden kısmı işaretlemeleri istenmiştir.

Ölçekle ilgili verilere geçmeden öncelikle verilerin uyumluluğunun kontrolü yapılmak üzere SPSS 23 programı kullanılmıştır. Gerekli faktör analizi uygulanarak, Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett normallik dağılım testi sonucu, KMO değeri 0.868 ve Bartlett normallik değeri anlamlı çıkmıştır. P=0,00 ($p<0,05$). Bu doğrultuda, verilerin uygunluğu yapılan faktör analizi sonucu örneklem büyüklüğünün uygun olduğu ve normal dağılımda olduğu söylenebilmektedir.

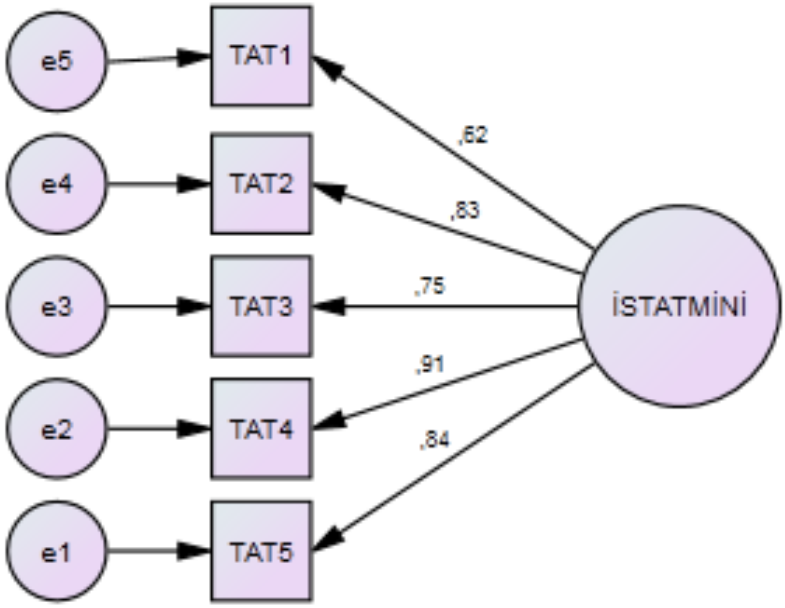
Ölçeğin güvenirliliğini test etmek için Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Bu kapsamda ölçeğin Cronbach Alfa değeri, 0, 89 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin tek faktörlü yapısının geçerliliğini test etmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır.

DFA yapılan ölçeğin tek faktörlü yapısı Şekil 6'da sunulmuştur. Ölçeğin DFA sonucunda elde edilen uyum iyilik değerleri ise Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 6. İş Tatmini Ölçeği DFA Sonuçları (Model Uyum Değerleri)

Ölçek	$\Delta\chi^2$	df	$\Delta\chi^2$/df	NFI	GFI	CFI	RMSEA
İTÖ	17,237	5	3,447	0,986	0,949	0,990	0,079

Şekil 6. İş Tatmini Ölçeği Modelinin AMOS Programı ile Ölçümlenen Faktör Yapısı



Yapılan güvenilirlik ve geçerlilik analizleri sonucunda elde edilen bu değerlere göre İş Tatmini Ölçeğinin yeterli düzeyde güvenilirlik ve geçerlilik kriterlerini sağladığı ve çalışmamızda kullanılabileceği değerlendirilmiştir.

BÖLÜM V. BULGULAR

Çalışma, Başkent Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler ve Sanat Araştırma kurulundan 04.03.2020 tarihinde alınan izin ile 05.03.2020-30.03.2020 tarihleri arasında yapılmıştır. Çalışmada toplanan veriler ile analizler yapılmıştır. Araştırmada toplanan verilerin, SPSS 23, Process (SPSS V3.4.1. by Andrew Hayes) ve Amos 21.0 programlarının desteği ile analizleri yapılmıştır.

5.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmamızda yer alan değişkenlere ilişkin tanımlayıcı bilgiler Tablo 7'de yer almaktadır. Buna göre, Psikolojik Sermaye Ort = 4,71; S= 0,56; Sinizm Ort= 2,53; S= 0,86 ve İş Tatminin ise, Ort= 3,10; S= 1,01 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4. Değişkenler için Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Sayı	En Küçük	En Büyük	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Psikolojik Sermaye	396	3	6	4,71	0,56	-0,23	0,90
Sinizm	396	1	5	2,53	0,86	0,44	-0,06
İş Tatmini	396	1	5	3,10	1,01	-0,01	-0,72

Tablo 7'de görüldüğü üzere, değişkenlerden sadece sinizmin ortalamanın altında olduğu, psikolojik sermaye ve iş tatmininin ortalamanın üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Araştırma değişkenlerinin ortalama değerlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini incelemek için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş, tüm değerlerin +1 ile -1 arasında yer alması nedeniyle (Hair, Sarstedt, Rigle ve Gudergan, 2017) verinin normal dağıldığı değerlendirilmiştir.

5.2 Araştırmanın Bağımlı Değişkeni Olan Sinizmin Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi

Araştırmada katılımcıların sinizm düzeylerinin, kurumda çalışma sürelerine, eğitim düzeylerine, yaş aralıklarına, medeni durumlarına ve cinsiyetlerine göre anlamlı biçimde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemeye yönelik olarak ANOVA ve t-testi analizleri yapılmıştır.

Öncelikle çalışanların, sinizm düzeylerinin kurumdaki hizmet sürelerinin etkisine yönelik yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizine ait bulgular Tablo 8'de yer almaktadır. ANOVA testi yapılmadan önce çalışma sürelerine yönelik grup varyansının homojenlik dağılımına Levene F testi ile bakılmış ve p= 0,197 olduğu tespit edilerek, (p>0,005) grup varyanslarının homojen dağıldığı tespit edilmiştir.

Tablo 5. Sinizmin, Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Değişken	Gruplar	N	Ortalama	Standart Sapma	Anlamlılık
Sinizm	1 yıldan daha az	44	2,35	,895	0.148
	1yıl- 5yıl	99	2,39	,903	
	5yıl- 10 yıl	67	2,70	,978	
	10yıl- 15yıl	73	2,59	,767	
	15yıl- 20yıl	31	2,52	,859	
	20yıl ve daha fazla	82	2,61	,766	

Tablo 8'de görüldüğü üzere, öğretmenlerin sinik davranış ve tutumlarının çalışma süresine anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (p = 0, 148).

Sinizmin yaş aralığına etkisine yönelik yapılan analiz sonuçları Tablo 9'da yer almaktadır. Öncelikle Levene F testi yapılmış ve p = 0,14 olarak tespit edilmiş bu sonuç ışığında yaş aralığı gruplarının varyanaslarının homojen dağıldığı tespit edilmiş ancak sinizmin yaş aralığı üzerindeki etkisine yönelik yapılan ANOVA testi sonucu anlamlı farklılık tespit edilememiştir (p =0, 89).

Tablo 6. Sinizmin, Yaş Aralığına Göre Dağılımı

Değişken	Gruplar	N	Ortalama	Standart Sapma	Anlamlılık
Sinizm	29-40 yaş	201	2,55	0,964	0,89
	41-52 yaş	150	2,52	0,762	
	53-62 yaş	45	2,49	0,726	

Tablo 10'da sinizmin, katılımcıların eğitim düzeylerine etkisinin tespitinin sonuçları yer almaktadır. Eğitim düzeyi grup varyansının homojen olup olmadığının tespiti için Levene F analizi yapılmış ve p = 0,45 olduğu tespit edilmiş ve (p > 0,05) olduğu için grup varyanslarının homojen dağıldığı görülmüştür. Araştırmada, katılımcıların sinizmin eğitim düzeylerine etkisini test etmek için ANOVA testi yapılmış ve sinizmin, eğitim düzeyleri üzerinde anlamlı farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir (p= 0, 63).

Tablo 7. Sinizmin, Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı

Değişken	Gruplar	N	Ortalama	Standart Sapma	Anlamlılık
Sinizm	Lisans	293	2,55	0,820	0.63
	Yüksek Lisans	80	2,53	1,021	
	Doktora	23	2,36	0,858	

Çalışmada, araştırmaya katılan öğretmenlerin sinizm düzeylerinin cinsiyet ve medeni durumlarına göre farklılaşmasını incelemeye yönelik analizler yapılmıştır. Bu kısımda öncelikle cinsiyete göre farklılığa yönelik analiz yapılmış ve Tablo 11'de analize ilişkin sonuçlara yer verilmiştir.

Tablo 8. Sinizmin Cinsiyete Göre Farklılığa Yönelik T-Testi Sonuçları

Değişken	Gruplar	N	Ortalama	Standart Sapma	Anlamlılık
Sinizm	Kadın	264	2,49	0,841	0.13
	Erkek	132	2,62	0,908	

Yukarıda yer alan Tablo 11'e göre, cinsiyet gruplarının homojen dağılım durumları test edilmiş ve Levene F testi sonucu p = 0,103 olarak bulunmuş ve cinsiyet gruplarının homojen dağıldığı tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin sinizm düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşmasını incelemek için Indepentent Samples T- Test kullanılmış, analiz sonucunda da öğretmenlerin sinizm düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (p= 0,13).

Tablo 9. Sinizmin Medeni Duruma Göre Farklılığına Yönelik T-Testi Sonuçları

Değişken	Gruplar	N	Ortalama	Standart Sapma	Anlamlılık
Sinizm	Kadın	264	2,57	,864	0,15
	Erkek	132	2,43	,865	

Yukarıda yer alan Tablo 12'ye göre, medeni durum gruplarının homojen dağılım durumları test edilmiş ve Levene F testi sonucu p = 0,863 olarak bulunmuş ve medeni durum gruplarının homojen dağıldığı tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, sinizm düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşmasını incelemek için Indepentent Samples T- Test kullanılmış, analiz sonucunda da öğretmenlerin sinizm düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (p= 0,15).

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan sinizm düzeyinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi yapılmış ve yukarıda analizler açıklanmıştır. Bu sonuca göre, sinizmin düzeyinin katılımcıların demografik özelliklerine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı görülmüştür ve araştırmanın ana değişkenlerinin arasındaki ilişkilerin incelenmesine geçilmiştir.

5.3. Psikolojik Sermaye, Sinizm ve İş Tatmini Değişkenlerinin Arasındaki İlişkiler

Araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkiye bakılmak üzere korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları aşağıda yer alan Tablo 13'te gösterilmektedir.

Tablo 10. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizine Yönelik Bulgular

Değişkenler	Psikolojik Sermaye	Sinizm	İş Tatmini
Psikolojik Sermaye	1		
Sinizm	-0,336** (p = 0,000)	1	
İş Tatmini	0,331** (p = 0,000)	-0,482** (p = 0,000)	1

** p<0,01

Tablo 13'e göre;

- Psikolojik Sermaye ile Sinizm arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (r = -0,336; p = 0,000).
- Psikolojik Sermaye ile İş Tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (r = 0,331; p = 0,000).
- Sinizm ile İş Tatmini arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (r = 0,-482; p = 0,000).

Araştırmada psikolojik sermayenin sinizmi yordama becerilerinin tespitini yapmak sebebi ile elde edilen verilere regresyon analizi uygulanmıştır. Analizde psikolojik sermaye

bağımsız değişken; sinizm ise bağımlı değişken olarak alınmıştır. Analiz sonuçları Tablo 14'te yer almaktadır.

Tablo 11. Sinizmin Psikolojik Sermaye ile Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlamlılık
	ß	Std. Hata	Beta		
Psikolojik Sermaye	-0,522	0,074	**-0,336**	-7,070	**0,000**
Bağımlı Değişken: Sinizm					
R = 0, ,336[a]	Düzeltilmiş R^2 = 0, 113		F = 49,984		p = **0,000**

Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde psikolojik sermayenin sinizm üzerindeki varyansın % 11,3'ünü (F = 49,984; p<0,01) negatif yönlü anlamlı bir şekilde açıklandığı tespit edilmiştir (r= -0,336). Yazın taramaları sonucu günümüze kadar yapılan çalışmalarda bu sonuç doğrulanmıştır (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008; Avey, Hughes, Norman ve Luthans, 2008; Avey, Luthans ve Youssef, 2010; Şen ve Mert, 2019; Koçak ve Boyalı, 2020). Elde edilen sonuç doğrultusunda araştırma için oluşturulan Hipotez 1 **"**Psikolojik sermayenin, sinizm üzerinde ters yönlü ve anlamlı etkisi vardır." desteklenmiştir.

5.4. Psikolojik Sermayenin Sinizm Üzerindeki Etkisinde, İş Tatmininin Aracılık Rolüne İlişkin Analiz Bulguları

Psikolojik sermayenin sinizm üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolünü incelemek amacıyla PROCESS (SPSS Makro 3.4.1) ile doğrudan ve dolaylı etkiler analiz edilmiştir. Yapılan analiz bulguları Tablo 15'te yer almaktadır.

Tablo 15'te yer alan PROCESS analiz sonucu elde edilen verilerde öncelikle, etkinin varlığından söz edebilmek için bu satırdaki p'nin anlamlı olması ($p<0,05$), LLCI (Lower Level Confidence Interval- Alt Seviye Güven Aralığı) değeri ile ULCI (Upper Level Confidence Interval- Üst Seviye Güven Aralığı) değerinin arasında 0 (sıfır) olmaması gerekmektedir (MacKinnon, Lockwood ve Williams, 2004; Fairchild ve MacKinnon, 2009).

Aşama 1'de, psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisine bakılmıştır. Modelin iş tatminindeki varyansın %10,9'unu açıklayabildiği görülmüştür. Etkinin B= 0,60; p değerinin 0,000 olup 0,05'ten küçük olması; Alt Sınır (0,4326) ile Üst Sınır (0,7725) değerlerinin arasında sıfır değerinin yer almaması nedeniyle, psikolojik sermayenin iş tatmini üzerinde aynı yönde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Aşama 2'de psikolojik sermayenin sinizm üzerindeki etkisine bakılmıştır. Modelin sinizmdeki varyansın %11,2'sini açıklayabildiği görülmüştür. Buna göre etki değerinin B= -0,52, p değerinin 0,000 olup 0,05'ten küçük olması; Alt Sınır (-0,6675) ile Üst Sınır (-0,3770) değerlerinin arasında sıfır değerinin yer almaması nedeniyle psikolojik sermayenin sinizm üzerinde aksi yönde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Aşama 3'te psikolojik sermaye ve iş tatmininin birlikte sinizm üzerindeki etkisine bakılmıştır. Modelin sinizmdeki varyansın %26,7'sini açıklayabildiği görülmüştür. Bu modele göre göre psikolojik sermayenin etki değerinin B= -0,31, p değerinin 0,000 olup 0,05'ten küçük olması; Alt Sınır (-0,4476) ile Üst Sınır (-0,1674) değerlerinin arasında sıfır değerinin yer almaması, psikolojik sermayenin sinizm üzerinde aksi yönde anlamlı bir etkisinin olduğunu göstermiştir. Ayrıca iş tatmininin sinizm üzerindeki etki değerinin B= -0,36, p değerinin 0,000 olup 0,05'ten küçük olması; Alt Sınır (-0,4335) ile Üst Sınır (-0,2794) değerlerinin arasında sıfır değerinin yer almaması, iş tatmininin sinizm üzerinde aksi yönde anlamlı bir etkisinin olduğunu göstermiştir.

Araştırmamızda incelenen söz konusu aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığının değerlendirilmesi için tablonun alt kısmında yer alan dolaylı etkinin incelenmesi önem arz etmektedir. Modelden elde edilen veriler incelendiğinde; psikolojik sermayenin iş tatmini

üzerinden sinizm üzerindeki dolaylı etkinin değerinin B= -0,21 ve Alt Sınır (-0,2997) ile Üst Sınır (-0,1393) değerlerinin arasında sıfır değerinin yer almadığı, dolayısıyla öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin sinizmleri üzerindeki etkisinde iş tatminlerinin anlamlı bir aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 12. Psikolojik Sermayenin Sinizm Üzerindeki Etkisinde İş Tatminin Aracılık Rolünü İncelemeye Yönelik Analiz (PROCESS) Sonuçları

İncelenen Etki	B	S.H.	Önyükleme %95 GA	
			Alt Sınır	Üst Sınır
Birinci Aşama: **Psikolojik Sermaye --> İş Tatmini** Psikolojik Sermayenin Etkisi (a)	**0,6025**	0,086	**0,4326**	**0,7725**
İkinci Aşama: **Psikolojik Sermaye --> Sinizm** Psikolojik Sermayenin Etkisi (c)	**-0,5223**	0,073	**-0,6675**	**-0,3770**
Üçüncü Aşama: **Psikolojik Sermaye + İş Tatmini--> Sinizm** Psikolojik Sermayenin Etkisi (c') İş Tatmininin Etkisi (b)	**-0,3075** **-0,3565**	0,071 0,039	**-0,4476** **-0,4335**	**-0,1674** **-0,2794**
Psikolojik Sermaye-->İş Tatmini--> Sinizm Dolaylı Etki (axb) (İş tatminin aracılık rolü)	**-0,21**	0,041	**-0,2997**	**-0,1393**

B = Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, S.H.= Standart Hata, %95 GA= % 95 Güven Aralığı (95% CI), n=396 / 5.000 Önyükleme (Bootstrap) örneklemi, a= yordayıcının aracı değişken üzerindeki etkisi, b= aracı değişkenin yordanan üzerindeki etkisi, c'= aracı değişken modele dahil edildikten sonra yordayıcının yordanan üzerindeki etkisi. Process Model: 4 , *p < .05, **p < .01, ***p < .001.

Yapılan analizler sonucu psikolojik sermayenin sinizm üzerindeki etkisinde iş tatminin aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Bu sebepten dolayı da bu çalışma kapsamına oluşturulan "İş tatmininin, psikolojik sermaye-sinizm etkileşiminde aracılık rolü vardır" (Hipotez 2) desteklenmiştir.

Elden edilen sonuç doğrultusunda, öğretmenler tarafından algılanan iş tatmininin, psikolojik sermayelerinin, sinizm üzerindeki etkisinde önemli bir aracı faktör olduğu

düşüncesi desteklenmiştir. Psikolojik sermayenin, yazın taramaları sonucu, kişiler açısından olumlu bir etkisi olduğu, sinizmin ise; olumsuz bir bakış açısı yarattığı sonucundan yola çıkarak, meslek yaşamında iş tatminin yüksek etkisi olacağı düşüncesine yön verilmiştir. Bu doğrultuda, elde edilen bulgular ile söz konusu hipotezler desteklenmiştir. Araştırmanın örneklemi olan, ortaöğretim öğretmenlerinin yoğun iş gücü ile çalışmaları sonucu, gereksinim duyulan ve yüksek olması beklenen, iş tatminlerinin, psikolojik sermayelerinin sinizm üzerinde, aracılık rolünün önemli olduğu tespit edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın, işgörenlerin olumlu yönlerini ortaya koyan psikolojik sermaye ile mesleki yaşamda önemli performans belirleyicisi olan iş tatmininin, hem örgüt hem de çalışan açısından tehdit oluşturan sinizm üzerindeki etkisini açıklayarak, gelecek araştırmalara ışık tutması beklenmektedir.

Yapılan araştırmalar, bireylerin mesleki yaşamlarında önemli pozitif çıktı olan psikolojik sermayenin giderek öneminin arttığı vurgulanmaktadır. Bu doğrultuda, psikolojik sermayenin tam tersi, sinik tutum ve davranışların örgütler için tehdit unsuru olarak görülmesinden ötürü, bu iki zıt değişkenin etkisine merak doğmuş ve bu doğan merakı daha da güçlendirmek için mesleki yaşamda önemli rol oynanan iş tatmininin bahsi geçen etkene aracılığının rolü araştırmanın amacının doğmasına yol açmıştır.

Araştırmanın örneklemini oluşturan 396 öğretmenden anket yöntemi ile veriler toplanarak, gerekli analizler yapılmış ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

- Çalışmada, öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin ortalamanın üzerinde olduğu tespit edilmiştir (Ort = 4,71). Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile sinizm arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri artıkça, sinizm düzeyleri azalmakta olduğu görülmüştür (r =-0,336; p = 0,000). Elde edilen bu bulgu, yazın taramaları sonucunda, diğer çalışmalar (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008; Avey, Hughes, Norman ve Luthans, 2008; Avey, Luthans ve Youssef, 2010; Şen ve Mert, 2019; Koçak ve Boyalı, 2020). ile aynı yöndedir.

- Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile iş tatminleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu ile araştırmaya katılan öğretmenlerin, psikolojik sermaye düzeylerinde artış sağlandıkça, mesleklerinden algıladıkları tatmin duygusu da artmaktadır (r = 0,331; p = 0,000) sonucuna

varılabilir. Bu sonuç alandaki araştırmalar ile de uyum göstermektedir. (Bergheim ve diğerleri, 2015; Çetin ve Varoğlu, 2015).

- Sinizm ile iş tatmini arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen verilerden çıkarılacak sonuç ise, araştırmaya katılan öğretmenlerin sinizm düzeyleri artıkça, mesleklerinden algıladıkları tatmin azalmaktadır (r = 0,-482; p = 0,000).

- Araştırmanın bağımlı değişkeni olan sinizm düzeyinin demografik değişkenlere (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışma süreleri) göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi amacıyla yapılan analizler sonucunda, sinizm düzeyinin katılımcıların demografik özelliklerine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı görülmüştür.

- Araştırmamızda, psikolojik sermayenin sinizm üzerindeki etkisinde, iş tatmininin aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığının değerlendirilmesi için dolaylı etkinin incelemesi yapılarak, öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin, sinizmleri üzerindeki etkisinde iş tatminlerinin anlamlı bir aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir [(B= -0,21); Alt Sınır (-0,2997) ile Üst Sınır (-0,1393)].

Çalışmada elde edilen bulgular sonucunda, psikolojik sermaye düzeyleri ortalamanın üstünde olduğu tespit edilen öğretmenlerin, gerekli donanım ve bilgiye sahip olduklarından öz yeterlilik boyutlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda, öğretmenlerin mesleki deneyimleri sonucu edindikleri tecrübeler ile iyimser yaklaşım sergiledikleri görülmüştür. Öğretmenlerin, problem karşısında, çözüm odaklı ilerleyerek psikolojik dayanıklılıklarının yüksek olduğu öngörülmektedir. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular bize, psikolojik sermayenin iş yaşamında, iyimser, umutlu, öz yeterliliği güçlü ve psikolojik dayanıklılığı yüksek olan öğretmenlerin, sinik tutum sergilemediklerini göstermiştir. Bu durum hem örgüt hem de çalışan açısından olumlu bir akışın sürdürülebilirliğinin yüksek olacağı öngörüsünü yaratmıştır.

Çalışma, sürekli değişen ve gelişen bir örgüt olan eğitim-öğretim kurumlarında, yoğun iş gücü ile çalışan öğretmenlerin, psikolojik sermayeye duyulan gereksinimini bir kere daha ortaya koymuştur. Bunun sebebi ise, öğretmenlerin mesleki yaşamları gereği değişime açık, yenilenebilir bir düzenin oluşmasında, psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olması gerektiği düşünülmektedir.

Çalışma bulguları sonucu, öğretmenlerin, Ort= 2,53 oranında sinik davranış sergiledikleri görülmüştür. Bu oranın ortalamanın altında olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular, psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olan öğretmenlerin, sinik tutum ve davranışlara başvurmadığını göstermektedir. Bu durum her ne kadar örgüt açısından yararlı görülse de öğretmenleri destekleyen ve koruyan faaliyetler sağlanmadığı takdirde öğretmenlerin bu yoğun çalışma ortamında tatminsizlik yaşayacağı düşünülmektedir. Bu istenmeyen sonuç ile karşılaşmamak için yöneticiler, öğretmenlerin çıkarları koruyarak, iş tatminlerinin istikrarlı olarak artışını sağlayacak düzenlemeler getirmelidir. Böylelikle öğretmenlerin algıladıkları iş tatmininin aracılığı ile psikolojik sermaye düzeylerinde de olumlu yönde artış sağlanacağı düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında, elde edilen hipotez sonuçları Tablo 16'da sunulmuştur. Buna göre, araştırma kapsamında oluşturulan Hipotez 1 ve Hipotez 2 desteklenmiştir.

Tablo 13. Hipotez Testleri Sonuçları

Hipotezler	İlgili Tablo	Sonuç
Hipotez 1: Psikolojik sermayenin, sinizm üzerinde ters yönlü ve anlamlı etkisi vardır.	14	Desteklenmiştir.
Hipotez 2: İş tatmininin, psikolojik sermaye-sinizm etkileşiminde aracılık rolü vardır.	15	Desteklenmiştir.

Bu hipotezlerden yola çıkarak ve öngörülen sonuçlardan hareketle öneriler aşağıda sunulmuştur.

Çalışmada, psikolojik sermayenin sinizm üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolü öngörüldüğü şekilde gerçekleşmiştir. Bunun sebebinin ise, araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile iş tatminleri arasında pozitif, anlamlı bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Ayrıca iş tatmininin sinizm ile ilişkisinin negatif yönde anlamlı olduğundan dolayı iş tatmininin önemli aracılık etkisinin olduğu düşünülmektedir.

Örgütlere ve örgütlerin yönetimine katkı sağlaması açısından, öğretmenlerin güçlü olan psikolojik sermayelerinin istikrarlı veya daha da güçlendirici olabilmesi için yönetimsel erklerin performans artırımına, motivasyona ve çalışan çıkarlarının korunmasına yönelik tutulan tavrın daha da geliştirilebilir olması tavsiye edilebilir. Ayrıca, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerini üst seviyede tutacak çalışmalar yürütülmesi tavsiye edilebilir. Aynı zamanda, öğretmenlerde görülen sinik davranışların psikolojik sermaye ile iyileştirilmesinde, iş tatmininin önemli aracı rol oynadığı belirtilmeli ve iş tatmini geliştirici faaliyetler yürütülmesinde yöneticilerin gerekli çabayı sarf etmeleri gerektiği tavsiye edilebilir.

Yöneticiler, belirlenen hedefe ve istenilen düzeye ulaşmak için, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olmasına önem vermeli ve bu düzeyin yüksek olmasında önemli aracılık rolü üstlenen iş tatminini çalışanlara sağlaması gerekmektedir. Sağlanan iş tatmini ile çalışanların daha üretken, örgütlerine daha bağımlı olma eğilimlerinin temelini oluşturacağı düşünülmektedir.

Psikolojik sermaye düzeyleri yüksek bireylerin, örgütte meydana gelebilecek değişimlere açık olacağı, örgüte duyulan olumsuz direnç ve sinik davranışlarının azalacağı öngörülmektedir. Aynı zamanda psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olan bireylerin, kendilerini işin yürütücü olarak benimseyecekleri, çözüm odaklı olacakları ve sorumluluk hissettikleri için işine bağlı olacağı düşünülmekte, böylelikle hem istenilen düzeyde çalışan tatmini sağlanacağı hem de örgütün güçleneceği öngörülmektedir. Meslek yaşamında iş tatmininin, sinik tutum ve psikolojik sermaye ilişkisinde olumlu, önemli aracı rol oynadığı elde edilen bulgular ile desteklenmiş ve çalışma sonucu oluşan öngörüden yola çıkarak

yöneticilere, iş tatmininin doyum noktasında olabilmesi için gerekli alt yapıları sağlaması gerektiği tavsiye edilmektedir.

Yöneticiler, örgütsel ortamlarda sinik davranışların azalmasına yönelik olarak işgörenlere umut vererek, onların yaratıcılıklarını geliştirmeli ve işgörenlerin öz yeterliliklerini yüksek tutmaları için onlara geri bildirim vermelidirler. Psikolojik sermaye, örgütsel uygulamalar ile geliştirilebilen bir bireysel değişkendir. Bu nedenden ötürü yöneticilerin, psikolojik sermaye kavramını dikkate almaları gerekmektedir. Aynı zamanda yöneticiler, çalışanların iş tatminlerini artıracak, işin kendisine yönelik uygulamalar yapmalı ve işin tasarımını bu bakış açısıyla düzenlemelidirler. Ayrıca örgütsel ortamda yöneticilerin, işgörenlerin çalışma arkadaşları ile ilişkilerini geliştirecek ve paylaşım sağlayacak sosyal faaliyetler düzenlemeleri önerilmektedir. Bu olanaklar sağlandığında, çalışanların işlerinden algıladıkları tatmin seviyesinin yükseleceği öngörülmektedir.

Çalışmanın gelecek araştırmalara ışık olması açısından da şunları söyleyebiliriz: Sinizmin etkileri ve etkileşimde olduğu değişkenler ile yürütülecek çalışmaların, sinizmin anlaşılabilirliğini artıracağı düşünülmektedir. Pozitif psikoloji akımının çalışma ortamlarında benimsenmesiyle psikolojik sermaye de giderek önemini artıran bir kavram olarak öne çıkmaktadır. Bu kapsamda, psikolojik sermayenin, çalışmamızda araştırılan değişkenler dışında kalan tüm ilgili değişkenler ile etkileşiminin araştırılması önerilmektedir. Bunlara ilave olarak, örgütsel davranış alanının en temel konularından olan ve bu çalışmada da psikolojik sermaye-sinizm etkileşiminde aracılık rolünü belirlediğimiz iş tatmininin dinamiklerini anlamaya yönelik çalışmaların, etkili ve verimli işleyen örgütlerin gelişmesine katkı sunacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Abraham, R. 2000. Organizational cynicism: Based and consequenses. ***Genetic, Social, and General Psychology Monographs,*** 126(3): 269-292.

Abbas, M., Raja, U., Darr, W., Bouckenooghe, D. 2014. Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. ***Journal of Management***, 40(7): 1813- 1830.

Adler, S.P., Kwon,S. 2002. Social capita: Prospects for a new concept. ***Academy of Management Review,*** 37(1):17-40.

Akçay, H.V., 2011. Pozitif psikolojik sermaye kavramı ve işletmelerde sürdürebilir rekabet üstünlüğünü sağlamadaki rolü. ***Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(1):73-98.***

Alderfer, C.P., 1969. An empirical test of a new theory of human needs. ***Organizational Behavior and Human Performance***, 482: 142-175.

Allen, G.D., Shore, M.L., Griffeth, W.R. 2003. The role of perceived organizational support and suppoertive human resource practices in the turnover process. ***Journal of Management,*** 29(1): 99-118.

Altınöz, M., Çöp, S., Sığındı, T. 2011. Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişki: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. ***SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,*** 15(21): 285-315.

Andersson, L.M. 1996, Employee cynicism: An examination using a contract violation framework***. Human Relations***. 49(1):1395-1418.

Andersson, L.M., Bateman, T.S. 1997. Cynicism in the work place some causes and effects. ***Journal of Organizational Behavior***, 18(5): 449-469.

Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü, İstatistiki Bilgiler. Mart. <http://ankara.meb.gov.tr/www/egitim-istatistikleri/icerik/24 >

Archimi, C.S., Reynaud, E., Yasin, H.M., Bhatti, Z.A. 2018. How perceived corporate social responsibility affects employee cynicism: the mediating role of organizational trust. ***Journal of business Ethics.*** 151(4): 907-921.

Aselage, J., Eisenberger, R. 2003. Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. ***Journal of Organizational Behavior***, 24(5): 491- 509.

Avey, J.B., Wernsing, T.S., Luthans, F. 2008. Can positive employess help positive organizational change? ***The Journal of Applied Behavioral Science***, 44(1): 48-70.

Avey, J.B., Hughes, l.N., Normans, S. M., Luthans, K. W. 2008. Using positivity, transformational leadership and empowerment to combat employee negativity. ***Leadership and Organization Development Journal***, 29(2): 110-126.

Avey, J.B., Luthans, F. Youssef, C.M. 2010. The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. ***Journal of Management***, 36(2): 430-452.

Avey, J.B., Reichard, R.J., Luthans, F., Mhatre, K.H. 2011. Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors and performance. ***Human Resource Development Quarterly***, 22(2): 127-152.

Bakker, B.A., Schaufeli, B.W. 2008. Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organizations. ***Journal of Organizational Behavior***, 29(2): 147-154.

Bandura, A. 1982. Self- efficacy mechanism in human agency. ***American Psychologist,*** 37(2): 122-147.

Basım, H. N., Çetin, F. 2011. Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeğinin güvenirlilik ve geçerlilik çalışması. ***Türk Psikiyatri Dergisi***, 22(2): 104-114.

Beğenirbaş, M. Turgut, E. 2014. İş yaşamında çalışanların duygusal emeklerinin örgütsel sinizme etkileri: Bankacılık sektöründe bir araştırma. ***Çankırı İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi***, 4(2):223-246.

Bell, R.C., Weaver, J.R. 1987. The dimensionality and scaling of job satisfaction of the worker opinion survey. ***Journal of Occupational Psychology***, 60(2): 147-155.

Benson, S.G., Dundis, S.P. 2003. Understanding and motivating health care employees, integrating maslow's hierarchy of needs, training and techology. ***Journal of Nursing Management***, 11(5): 315-320.

Bergheim, K., Nielsen, M.b., Mearns, K., Eid, J. 2015. The relationship between psychological capital, job satisfaction, and safety perpections in the maritime industry. ***Safety Science***, 74: 27-36.

Bettman, J.R., Capon, N. Lutz, R. J. 1975. Multiattribute measurement models and multiattribute attidute theory: A test of construct validity. ***Journal of Consumer Research,*** 1(4): 1- 15.

Bitmiş, M.G., Sökmen A., Turgut, H. 2013. Psikolojik dayanıklılığın tükenmişlik üzerine etkisi: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. ***Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,*** 15(2): 27-40.

Brandes, P., Dharwadkar, R. ve Dean, J.W. 1999. Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. ***Eastern Academy of Management Proceedings***, 150-153.

Brown, M., Cregan, C. 2008. Organizational change cynicism: the role of employee ınvolvement**. *Human Resource Management***, 47(4): 667-686.

Bommer, W. H., Rich, G. A., Rubin, R. S. 2005. Changing attitudes about cahnge: Longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change. ***Journal of Organizational Behavior***, 26(7): 733-753.

Büyüköztürk, Ş. 2004. ***Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı***. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Byrne, Z.S., Hochwarter, W.A. 2008. Perceived organizational support and performance relationships across levels of organizational cynicism. ***Journal of Managerial Psychology,*** 23(1): 54-72.

Çalışkan, S.C. 2014. Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile yeni araştırma modelleri geliştirme arayışları: Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerine etkileri ve bu etkileşimde örgütsel adalet algısının aracılık rolü üzerine bir araştırma. ***Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi***, 16(3): 363-382.

Carver, S.C., Scheier, F.M., Segerstrom, C.S. 2010. Optimism. ***Clinical Psychology Review*** 30(7): 879-889.

Caston, R.J., Braito, R. 1985. The worker – to-job "fit" hypothesis some further evidence. ***Work and Occupations***, 12(3): 269-284.

Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. F. (1992). ***Job satisfaction: how people feel about their jobs and how it affects their performance***. New York: Lexington Press.

Çetin, F. 2011. The effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: a puclic sample in Turkey. ***European Journal of Social Sciences,*** 21(3): 373-380.

Çetin, F., Basım, N. 2011. "Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü. ***"İş Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi***, 13(3): 79-94.

Çetin, F. ve Basım, H.N. 2012. Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. ***TODAİE AMME İdaresi Dergisi***, 45 (1): 121-137.

Çetin, F., Şeşen, H., Basım, H.N. 2013. Örgütsel psikolojik sermayenin tükenmişlik sürecine etkileri: kamu sektöründe bir araştırma. ***Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi***, 13(3): 95-108.

Çetin F., Basım, N. Karataş, M. 2011. Çalışanların problem çözme becerilerinde örgütsel adalet algısı ve iş tatmininin rolü. ***Yönetim ve Ekonomi***, 18(1):71-85.

Çetin, F., Varoğlu, A.K. 2015. Psikolojik sermaye, performans, ayrılma niyeti ve iş tatmini etkileşimi: Cinsiyetin düzenleyici rolü. ***İş ve İnsan Dergisi***, 2(2): 105-113.

Çetin, M. 2006. Bölgesel kalkınmada sosyal ağların rolü: Silikon vadisi örneği. ***Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi***, 21(1): 1-25.

Cole, M.S., Bruch, H., Vogel, B. 2006. Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. ***Journal of Organizational Behaviour***, 27(4): 463-484.

Coutu, D.L. 2002. How resilience works. ***Harvard Business Review***, 80(5): 46-51.

Cropanzano, R., Mitchell, M.S. 2005. Social exchange theory: An interdisciplinary review. ***Journal of Management***, 31 (6): 874-900.

Çekmecelioğlu Gündüz, H. 2007. Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. ***Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi***, 9(1): 79-97.

Dean, J.M., Brandes, P., Dharwadkar, R. 1998. Organizational cynicism. ***Academy of Management Review,*** 23(2): 341-352.

Donaldson, S.I., Ko, I. 2010. Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literatüre and evidence base***. The journal of Positive Psychology,*** 5(3): 177-191.

Durah, O., Chaudhary, M., Gharid, M. 2019. Organizational cynicism and its impact on organizational pride in industrial organizations. ***International Journal of Environmental Research and Public Health,*** 16(7): 1-16.

Eaton, J.A. 2000. A social motivation approach to organizational cynicism. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Graduate Program İn Psychology, York University, Toronto.

Eisenberger, R., Fasolo,P., Davis-Lamastro, v. 1990. Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and ınnovaion. ***Journal of Applied Psychology,*** 75(1): 51-59.

Emerson, R. M. 1976. Social exchange theory. Annual Review of Socialogy, 2: 335-362.

Erdem, H., Gökmen, Y., Türen, U. 2015. Psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü. ***Journal of Business Research Türk***, 7(2): 38-62.

Erdoğan, P., Bedük, A. 2013. Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: sağlık sektöründe bir araştırma. ***Sosyoteknik Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi***, 3(6): 17-36.

Erkmen, T., Esen, E. 2013. Psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik ve güvenirlik çalışması. ***Öneri Dergisi***, 10(39): 23-30.

Fairchild, A.J. ve MacKinnon, D.P. 2009. A general model for testing mediation and moderation effects. ***Prevention Science***, 10 (2): 87-99.

Friborg, O., Barlaug, D., Martinussen, M., Rosenvinge, H. J., Hjemdel, O. 2003. Resilience inrelation to personality and intelligence. ***International Journal of Methods in Psychiatric Research,*** 14(1): 29-42.

Gable, S.L. Haidt, J. 2005. What (and why) ıs positive psychology? ***Review of General Psychology***, 9(2): 103-110.

Gautam, P., Pradhan, M. 2018. Psychological capital as moderator of stress and achievement. ***Indıan Journal of Positive Psychology***, 9(1): 22-28.

Gawel, J.E. 1996. Herzberg's theory of motivation and maslow's hierarchy of needs. ***Practical Assesment, Research and Evaluation***. 5(11): 1-3.

Green, K.W., Medlin, B. Whitten D. 2004. Developing optimism to improve ve performance an approach for the manufacturing sector. ***Industrial Management & Data Systems***, 104(2): 106-114.

Goldsmith, A.H., Veum, J.R., Darity, W. 1997. The impact of psychological and human capital on wages. ***Economic Inquiry***, 35: 815-829.

Gormley, D.K. 2003. Factors affecting job satisfaction in nurse faculty: A-meta analysis. ***Journal of Nursing Education***, 42(4):174-178.

Gökçe, G., Şahin, A., Bulduklu, Y. 2010. Herzberg'in çift faktör kuramı ve alt gelir gruplarında bir uygulama: Meram tıp fakültesi örneği. ***Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi***, 10(20): 233-246.

Hackman, J.R., Oldham, G.R. 1975. Development of yhe job diagnostic survey. Journal of the Applied Psychology, 60: 159-170.

Hair, J.F., Sarstedt, M., Ringle, C.M., Gudergan, S.P. 2017. ***Advaced ıssues in partial least squares syructural equation modeling sage publıcations.*** Sage Publications.

Harrell, A.M., Stahl, M, J.1981. A behavioral decision theory approach for measuring mcclelland's trichotemy of nedds. ***Journal of Applied Psychology***, 66(2):242-247.

Harrell, A.M., Stahl, M.J. 1984. Mcclelland's trichotomy of needs theory and the job satisfaction and work performance of CPA firm professionals. ***Accounting Organizations and Society***, 9(3-4): 241-252.

Herzberg, G. 1974. Motivation- hope profiles: Pinpointing what ails the organization. ***Organizational Dynamics***, 3(2): 18-29.

Hochwarter, W.A., James, M., Johnson, D., Ferris, G.R. 2004. The interactive effects of politics perceptions and trait cynicism on work outcomes. ***Journal of leadership and organizational studies***, 10(4): 45-57.

Hodgetts, R.M. 1999. **Yönetim: Teori, Süreç ve Uygulama**, Çev: Canan Çetin ve Esin Can Mutlu, 2. Baskı, İstanbul.

Ilies, R., Judge, T.A. 2003. On the heritability of job satisfaction: The mediating role of personality. ***Journal of Applied Psychology***, 88(4): 750- 759.

İplik, E., İplik, F.N., Efeoğlu İ.E. 2014. Örgütsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü. ***International Journal of Economic and Administrative Studies,*** 6(12): 109-122.

İşcan, Ö.F., Sayın, U. 2010. Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. ***Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi***, 24(4): 195-216.

Jung, H.S., Yoon, H.H. 2014. The impact of employees' positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel. ***İnternational Journal of Contemporary Hospitality Management.*** 27(6): 1135-1156.

Kâhya, C. 2013. Örgütsel sinizm, iş performansını etkiler mi iş tatminin aracılık etkisi. ***Global Journal of Economics and Business Sudies***, 2(3): 34-46.

Kalemci Tüzün, İ. Çetin, F. Basım, H.N. 2014. The role of psychological capital and supportive organizational practices in the turnover process. ***METU Studies in Development,*** 41 (August): 85-103.

Kannan, G., Aulbur, W.G. 2004. Intellectual capital measurement effectiveness. ***Journal of Intellectual Capital***, 5(3): 389-413.

Kaplan, k. J. 1972. On the ambivalence- indifference problem in attitude theory and measurement: A suggested modification of the semantic differental technique. ***Psychological Bulletin***, 77(5): 361-372.

Karacaoğlu, K., İnce, F. 2013. Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri: Kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde bir uygulama. ***Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,*** 18(1): 181-202.

Kazançoğlu, İ. Ercan, A. 2019. Örgütsel sinizm: Satış personeli üzerine nitel bir araştırma. ***Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi,*** 17(1):261-280.

Keleş, H.N. 2011. Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. ***Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi***, 3(2): 343-350.

Kirk, S.A., Koeske, G.F. 1995. The fate of optimism: A longitudinal study of case managers' hopefulness and subsequent morale. ***Research on Social Work Practice***, 5(1): 47-61.

Koçak, R.D., Boyalı Elçiçek, G.D. 2020. Sağlık çalışanlarında psikolojik sermaye, iş tatmini ve örgütsel sinizm ilişkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Vizyoner Dergisi, 11(26): 136-153.

Kurt, T. 2005. Herzberg'in çift faktörlü güdüleme kavramının öğretmenlerin motivasyonu açısından çözümlenmesi. ***Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi***, 25(1): 285-299.

Kutanis, Ö.R., Oruç, E. 2014. Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme. ***The Journal of Happiness & Well-Being***, 2(2):145-159.

Li, S., Chen, Y. 2018. The relationship between pychological contract breach and employees' counterproductive worh behaviors: the mediating effect of organizational cynicism and woek alienation. ***Frontiers in Psychology,*** 9(1273): 1-13.

Luthans, F. 2002. The need for and meaninf of positive organizational behavior. ***Journal of Positive Behavior***. 23(6): 695-706.

Luthans, F., Avey, J.B., Patera, J.L. 2008. Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. ***Academy of Management Learning & Education***, 7(1): 209-221.

Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., Norman, S.M. 2007. Positive psychological capital: measurement and reationship with performance and satisfaction. ***Personnel Psychology***, 60: 541-572.

Luthans, F., Avolio, B.J., 2009. The "point" of positive organizational behavior. ***Journal of Organizational Behavior,*** 30(2): 291-307.

Luthans, F., Luthans, K.W. ve Luthans, B.C. 2004. Positive psychological capital: Beyond human and social capital. ***Business Horizons***, 47 (1): 45-50.

Luthans, F., Youssef, C.M. 2004. Human, social, and now positive psychological capital managament: investing in people for competitive advantage. ***Organizational Dynamics,*** 33(2) : 143-160.

Luthans, F., Youssef, C.M., Avolio, B.J. 2007. ***Psycological capital: Developing the human competitive edge*****.** Oxford UK: Oxford University Press.

MacKinnon, D.P., Lockwood, C.M. ve Williams, J. 2004. Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the produce and resampling methods. ***Multivariate Behavioral Research***, 39: 99-128.

Maslow, A.H. 1943. A theory of human motivation. ***Psychological Review***, 50(4): 370-396.

Masten, S.A. 2001. Ordinary Magic: Resilience processes in development. ***American Psychologist,*** 56(3): 227-238.

Masten S.A., Curtis, J.W. 2000. Integrating competence and psychopathology: Pathways toward a comprehensive science of adaptation in development. ***Development and Psychopathology,*** 12(3): 529-550.

Masten, S.A., Tellegen, A. 2012. Resilience in deelopmental psychopathology: Contributions of the Project competence longitudinal study. ***Development and Psychopathology*** 24(2): 345-361.

Masten, S.A., Obradovic, J. 2006. Competence and resilience in development. ***Annals New York Academy of Sciences***, 1094: 13-27.

Mcleod, S.A. 2007. Maslow's hierarchy of needs. (online). htpp://www.simplypsychology.orf/maslow.html

Mcclelland, D.C. 1962. Business dirve and national achievement. ***Harvard Business Review,*** 40(4): 99-112.

Mcclelland, D.C. 1965. Toward a theory of motive acoquistion. ***American Psychologist***, 20(5): 321-333.

Mcclelland, D.C. 1970. The two faces of power. ***Journal of International Affairs***, 24(1): 29-47.

Mcclelland, D.C., Burnham, D.H. 1995. Power is great motivator. ***Harvard Business Review***, 73(1): 126-139.

Nafei, W. 2015. The role of psychological capital on job embeddedness and organizational cynicism: A study on menoufia university hospitals. ***Journal of Management and Sustainability***, 5(1): 50-74.

Naus, F., Iterson, A., Roe, R. 2007. Organizatinal ynicism: extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employes' responses to adverse conditions in the workplace. ***Human Relations***, 60(5):683-718.

Newman, A., Üçbaşaran, D., Zhu, F., Hirst, G. 2014. Psychological capital: A review and synthesis. ***Journal of Organizational Behavior***, 35: S120- S138.

O'brien, A.T., Haslam, S.A., Jetten, J., Humphrey, L., O'sullivan, l., Postmes, T. 2004. Cynicism and disengagement among devalued employee groups: the need to ASPIRe. ***Career Development International***, 9(1): 28-44.

Özer Süral, P., Topaloğlu, T., Özmen Timurcanday, Ö.N. 2013. Destekleyici örgüt ikliminin psikolojik sermaye ile iş doyumu ilişkisinde düzenleyici etkisi. ***Ege Akademik bakış***, 13(4): 437- 447.

Özdamar, K. 1999. ***Paket programlar ile istatistiksel veri analizi***. Eskişehir: Kaan Kitabevi.

Özler, D.E., Atalay, C.G., Şahin, M.D. 2010. Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır?. ***Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi***, 2(2): 47-57.

Pardee, R.L. 1990. Motivation theories of maslow, herzberg, mcgregor & mcclelland. ***A Literatüre Review of Selected Theories Dealing with Job Satisfaction and Motivation***. (February): 2-24.

Paulsen, R. 2018. In the mood for obedience: Despair, cynicism, and seduction amıng employment service employees. ***Culture and Organization***. 24(5): 369-382.

Peterson, S.J., Woldman, D.A., Balthazard, P.A., Thatcher, R.W. 2008. Neuroscientific implications of psychological capital: Are the brains of optimistic, hopeful, confident, and resilient leaders different?. ***Organizational Dynamics***, 37(4): 342-353.

Peterson, S.J., Walumbwa, F.O., Byron, K., Myrowitz, J. 2009. CEO positive psychological traits: Transmational leadership, and firm performance in high- technology start-up and established firms. ***Journal of Management,*** 35(2): 348-368.

Polat, M., Meydan, C. H. 2010. Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. ***Savunma Bilimleri Dergisi,*** 9(1): 145-172.

Polat, M., Meydan, C.H., Tokmak, İ. 2010. Personel güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm ilişkisi üzerine bir araştırma. ***KHO Bilim Dergisi***, 20 (2): 1-22.

Polatcı, S. 2014. Psikolojik sermayenin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkileri: Polis teşkilatında bir araştırma. ***Ege Akademik Bakış***, 14(1): 115-124.

Reichers, E. A., Wanous, P.J., Austin, T.J. 1997. Understanding and managing cynicism about organizational change, ***Academy of Management Executive***, 11(1): 48-59.

Robbins, S.P. (1999) Organizational Behavior. New Jersey: Prentice Hall.

Roche, M., Haar, J.M., Luthans, F. 2014. The role of mind fulness and psychological capital on the well-being of leaders. ***Journal of Occupational Health Psychology***, 19(4): 476-489.

Schneider, B., Snyder, R.A. 1975. Some relationships between job satisfaction and organizational climate. ***Journal of Applied Psychology***, 60(3): 318-328.

Sekaran, U. 2003. ***Research methods for business: A skill-building approach***. New York: John Wiley & Sons.

Seligman, M. 1998. Learned Optimism: ***How to Change Your Mind and Your Life***, New York: Pocket Books.

Seligman, M.E.P., Csikszentminalyi, M. 2000. Positive psychology. ***American Psychologist,*** 55(1): 5-14.

Sezgin, O.B., Tolay, E., Sürgevil, O. 2016. Örgütsel değişim sinizmi: Çalışanların değişime karşı tutumlarının incelenmesine yönelik nitel bir araştırma. ***Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi***, 12(45): 411-438.

Sheldon, K.M., King L. 2001. Why positive psychology is necessary. ***American Psychologist***, 56(3): 216.217.

Snyder, R.C. 1995. Comceptualizing, measuring and nurturing hope. ***Journal of Counseling & Developing.*** 73(3): 355-360.

Snyder, R.C., Horris, C., Anderson, R.J., Holleran, A.S., Irving, M.L., Sigmon, T.S., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., Harney, P. 1991. The will and the ways: Development and validation of an ındividual- differences measure of hope. ***Journal of Personality and Social Psychology***, 60(4): 570-585.

Snyder, C.R. 2002. Hope theory: Rainbows in the mind. ***Psychological Inquiry,*** 13(4): 249-275.

Stajkovic, D.A., Luthans, F. 1998. Going beyond traditional mativational and behavioral approaches. ***Organizational Dynamics***, 26(4):62-74.

Stanley, J.D., Meyer, P. J. Topolnytsky, . 2005. Employee cynicism and resistance to organizational change. ***Journal of Busniess and Psychology***, 19(4): 429-459.

Şen, C., Mert, İ.S. 2019. Psikolojik sermayenin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve sinizm üzerindeki etkisi. ***Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi***, 7(4): 9-21.

Şeşen H. 2010. Kontrol odağı, genel öz yeterlik, iş tatmini ve örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Ankara'da bulunan kamu kurumlarında bir araştırma. ***Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi***, 28(2): 195-220.

Şeşen, H., Basım H.N. 2010. Çalışanlarının adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi, iş tatmininin aracılık rolü. ***ODTÜ Geliştirme Dergisi***, 37(Ağustos): 171-193.

Taslak, S., Dalgın, t. 2015. Çalışanların atfetme eğilimlerinin örgütsel sinizm davranışları üzerindeki etkisi: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. ***Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi,*** 16(34): 139-158.

Thomas, N., Gupta, S. 2018. Organizational cynicism- what every manager needs to know. ***Development and Learning in Organizations***, 32(2):16-19.

Ugboro, I.O., Obrng, K. 2000. Top management leadership, employee, empowermnet, job, satisfaction and customer satisfaction in TQM organizations: An empirical study. ***Joural of Quality Management***, 5(2): 247-272.

Yalçınkaya, A. 2014. Türkiye'de örgütsel sinizm: 2007-2012 yılları arasındaki çalışmalar üzerine bir değerlendirme. ***"İş Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,*** 16(3): 106-130.

Yang, C.L., Huwang, M., Chen, Y.C. 2011. An empirical study of the existence, relatedness and growth (ERG) theory in consumer's selection of mobile value- added services. ***African Journal of Business Management*** 5(19): 7885-7898.

Yıldız, K. 2013. Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. ***International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic,*** 8(6): 853-879.

Youssef, M. C., Luthans, F. 2007. Positive organizational behavior in the work place. ***Journal of Management***, 33(5): 774-800.

Wanous, J.P., Keon, T. L., Latack, J.C. 1983. Expectancy theory and occupational / organizational choices: A review and test. ***Organizational Behavior and Human Performance,*** 32(1): 66-86.

Wanous, J.P., Reichers, A.E., Austin, J.T. 1994. Organizational cynicism: An initial study. ***Academy of Management Best Papers Proceedings***, 269-273.

Weiner, B. 1972. Attribution theory, achıevement motivation and the educational process. ***Review of Educational Research***, 42(2): 203-215.

Weiss, H. M. 2002. Deconstructing job satisfaction seperating evaluations, beliefs and affective experinces. ***Human Resource Management Review***, 12(2): 173-194.

Weiss, H. M., Beal, D. J. 2005. Reflections on affective events theory. ***Research on Emotion in Organizations***, 1:1-21.

EKLER

EK. 1. Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket, Müge Kılıç'ın Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Programı'nda yürüttüğü "Psikolojik Sermayenin Sinizm Üzerindeki Etkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü" konulu tez çalışması için hazırlanmıştır. Anketin amacı, psikolojik sermayenin sinizm üzerindeki etkisi ile iş tatmininin söz konusu etkiler üzerindeki aracı rolünü incelemek ve test etmek, söz konusu değişkenlerin birbirleriyle olan etkileşimlerini tartışmaktır. Sorulara doğru ve eksiksiz yanıt vermeniz, araştırmamız açısından çok önemlidir. Çalışma genel olarak kişisel rahatsızlık verecek soruları içermemektedir. Anket Formu beş bölümden oluşmakta olup, formu tamamlamanız yaklaşık 4-6 dakikanızı alacaktır. Sorulara vereceğiniz yanıtlar gizli tutulacak ve çalışma sonuçları yalnızca bilimsel çalışmalarda kullanılacaktır. Araştırmaya zaman ayırarak katıldığınız için çok teşekkür ederiz.

Müge KILIÇ- Prof. Dr. Nejat BASIM

1. Yaşınız:…….
2. Cinsiyetiniz: ( ) Kadın ( ) Erkek
3. Eğitim Düzeyiniz: ( ) İlköğretim ( ) Lise ( ) Ön Lisans ( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora

4. Medeni durumunuz: ( ) Evli ( ) Bekâr
5. Kurumda ne kadar süredir çalışıyorsunuz?
( ) 1 yıldan daha az ( ) 1 yıl -5 yıl ( ) 20 yıl veya daha fazla

( ) 5 yıl- 10 yıl ( ) 10 yıl- 15 yıl ( ) 15 yıl- 20 yıl

İş Tatmini Ölçeği (İTÖ)

Son zamanlarda aşağıdaki ifadeleri ne sıklıkla yaşadığınızı belirtiniz						
Madde No	**Madde**	**Hiçbir Zaman**	**Ara Sıra**	**Sık Sık**	**Çoğunlukla**	**Her zaman**
1	İşim benim için bir hobi gibidir.					
2	İşimde, diğer birçok insandan daha mutlu olduğumu düşünüyorum.					
3	Mevcut işimin, bulabileceğim diğer işlerden daha ilgi çekici olduğunu düşünüyorum.					
4	İşimden çok keyif alıyorum.					
5	Genel olarak işim beni tatmin ediyor.					

Örgütsel Sinizm Ölçeği (OSÖ)

Aşağıdaki ifadelerden size en uygun gelen seçeneği lütfen işaretleyiniz.

Madde No	Madde	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.					
3	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.					
7	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.					
8	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.					
9	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.					
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.					
11	Çalıştığı kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.					
12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

Lütfen arka sayfaya geçiniz

Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ)

Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin size ne ölçüde bulunduğunu işaretleyiniz.

Madde No	Madde	Hiç Katılmıyoru	Katılmıyorum	Biraz Katılmıyoru	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.						
2	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.						

3	Bir grup iş arkadaşıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim.						
4	Çalışma alanımda, hedefler/ amaçlar belirlemede kendime güvenirim.						
5	Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.						
6	Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.						
7	Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakin bir şekilde hallederim.						
8	İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.						
9	İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.						
10	Eğer zorunda kalırsam, işimde kendimi başıma yeterim.						
11	Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.						
12	Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.						
13	İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.						
14	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.						
15	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.						
16	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.						
17	Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.						
18	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.						
19	İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.						
20	Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.						
21	Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.						
22	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.						
23	Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.						
24	Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.						