



T.C.

ALANYA ALAADDİN KEKUBAT ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

**ÖĞRETMENLERİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE DÜZEYLERİ İLE
ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Yüksek Lisans Tezi

Hasan YALÇIN

**Danışman
Doç. Dr. Ahmet ŞAHİN**

**ALANYA
(2022)**

T.C.
ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**ÖĞRETMENLERİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE DÜZEYLERİ İLE
ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Yüksek Lisans Tezi

Hasan YALÇIN
Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Program Adı: Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans

Danışman
Doç. Dr. Ahmet ŞAHİN

ALANYA
(2022)

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi tarafından kullanılan bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve intihal içermediğini beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Hasan YALÇIN

ÖNSÖZ

Pandemide daha önce karşılaşmadığımız birçok yeni durumla yüzleşmek zorunda kaldık. Bu zorlu süreci aşarken yüksek lisans eğitimi ve tez yazım sürecinde bilgisiyle, görgüsüyle, davranışlarıyla bana yol gösteren, yardımcı olan değerli danışmanım Doç. Dr. Ahmet ŞAHİN'e teşekkür ediyorum. Prof. Dr. Kamile DEMİR'e, Doç. Dr. Ayşe Sibel DEMİRTAŞ'a, Prof. Dr. Neşe ÖZKAL'a, Doç. Dr. Duygu KOÇAK'a yüksek lisans sürecindeki emeklerinden dolayı çok teşekkür ediyorum. Desteğini her zaman hissettiğim eşim Ayşe YALÇIN'a, teşekkür ediyorum. Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve Alanya İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünde görev yapan ve araştırmaya katılan değerli meslektaşlarıma teşekkür ediyorum. Bu araştırmanın sonuçlarının Alanya'ya katkı sağlamasını diliyorum.

15.03.2022

Hasan YALÇIN

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL SINIZM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Hasan YALÇIN

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü,

Mayıs, 2022 (120 Sayfa)

Bu araştırmada, Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma genel tarama modellerinden ilişkiyel tarama modeli ile desenlenmiştir. Araştırmanı evreni, Antalya ili Alanya ilçesinde devlet okullarında görev yapan 3061 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemi, 366 öğretmenden oluşmaktadır. Örnekleme belirlenirken ilk önce Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan öğretmenlerin görev yaptıkları kademedeki toplam öğretmen sayısı ile evrendeki öğretmen sayısı arasındaki orana göre tabakalanmış daha sonra bu öğretmenlerden görev yaptıkları okul türlerine göre basit seçkisiz yöntemle örnekleme belirlenmiştir. Veriler, örgütsel sinizm ölçeği ve örgütsel psikolojik sermaye ölçekleri kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizi yaparken ortalama değer, standart sapma, frekans, normal dağılım gösteren değişkenler için ilişkisiz örnekleme t testi, tek yönlü varyans analizi normal dağılım göstermeyen değişkenlerin analizi için Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis testi, değişkenler arasındaki ilişkilerin analizi için pearson korelasyon katsayısı ve doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan öğretmenlerin verilerinin analizinden elde edilen bulgulara göre erkek öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyut düzeylerinin kadın öğretmenlerinkinden fazla olduğu tespit edilmiştir. 30-39 yaş aralığındaki öğretmenlerin davranışsal sinizm düzeylerinin, 50 yaş ve üzerinde olan öğretmenlerinkine göre daha yüksektir. Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin alt boyutlardan aldıkları puanlar, evli/bekar olma, çocuk sahibi olma, branş ve öğrenim düzeyi değişkenlerine göre farklılaşmamaktadır. 6-10 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerin davranışsal sinizmi, 1-5 yıl ve 26+ yıl çalışma süresine sahip olan öğretmenlerinkine göre daha yüksektir. Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve davranışsal sinizm düzeyleri, lisede görev yapan öğretmenlere göre daha yüksektir. Duyuşsal sinizm boyutunda ise ilkökul ve ortaokuldaki öğretmenler, lisede görev yapan öğretmenlere göre daha siniktir.

Örgütsel psikolojik sermaye alt boyut puanları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Kadın öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye ve alt boyut düzeyleri, erkeklerinkine göre daha yüksektir. 20-29 yaş aralığındaki öğretmenlerin, 30-39 yaş aralığındaki öğretmenlere göre umut düzeyleri daha yüksektir. Evli öğretmenlerin ve çocuk sahibi olan öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri bekar olanlara ve çocuk sahibi olmayanlara göre daha yüksektir. Öğretmenlerin branş, öğrenim düzeyi ve kıdem değişkenlerine göre örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri anlamlı olarak farklılaşmamaktadır. Okulöncesi kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, örgütsel psikolojik sermaye ve alt boyut düzeyleri, ortaokuldaki öğretmenlerinkine göre daha yüksektir. Lisede görev yapan öğretmenlerin ise örgütsel psikolojik sermaye, iyimserlik, umut ve öz yeterlik düzeyleri ortaokulda görev yapan öğretmenlerinkine göre daha yüksektir.

Örgütsel sinizm alt boyutları genel olarak örgütsel psikolojik sermaye ile negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Antalya ili Alanya ilçesinde görevli öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlik düzeyleri arttıkça örgütsel sinizm düzeyleri azalmaktadır. İyimserlik ise bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizmin anlamlı bir yordayıcısıdır.

Anahtar Sözcükler: Öğretmen, örgütsel sinizm, psikolojik sermaye, iyimserlik.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND ORGANIZATIONAL CYCNICISM OF TEACHERS

Hasan YALÇIN

Department of Educational Sciences

Graduate School of Alanya Alaaddin Keykubat University,

Haziran, 2022

In this study, the relationship between organizational psychological capital levels and organizational cynicism levels of teachers working in Antalya / Alanya was investigated. In the research, correlational design was used, which is one of the quantitative models. The sample of this research consists of 366 teachers. While determining the sample, at first teachers who works in Antalya/Alanya were stratified according to their grades, then the teachers were selected using by the simple random method. Organizational cynicism scale and organizational psychological capital scale were used to collect data. To make data analysis, mean, standart deviation, frequency, unrelated sample t-test, one way Anova, Mann Whitney U test, Kruskal Wallis test, pearson correlation coefficient, and regression analysis were used.

The cognitive cynicism and affective cynicism levels of male teachers are higher than female teachers. Between the ages of 30-39 teachers behavioral cynicism levels are higher than age 50 and over teachers. Teachers behavioral cynicism levels who have 6-10 years of working times are higher than who have 1-5 years and 26+ years of working times. The teachers organizational cynicism and behavioral cynicism levels who works in secondary schools are higher than high school teachers levels. Teachers affective cynicism levels who works in primary and secondary school are higher than high school teachers.

The optimism, resilience, hope and self-efficacy levels of female teachers are higher than male teachers. Between ages of 20-29 teachers hope levels are higher than age 50 and over teachers. Teachers who married and who have children levels of organizational psychological capitals are higher than others. Teachers levels of organizational psychological capital, optimism, hope, resilience and self-efficacy who works in preschools are higher than who works in secondary schools. The teachers levels of organizational psychological capital, optimism, hope and self-efficacy who works in high schools are higher than who works in secondary schools.

There are negative, low level significant correlations between organizational cynicism and organizational psychological capital levels. Teachers levels of organizational psychological capital, optimism, resilience, hope and self-efficacy decreases teachers levels of organizational cynicism. Optimism is important predictor variable of the cognitive, affictive and behavioral cynicisim.

Keywords: Master, organizational cynicism, psychological capital, optimism.



İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	i
ÖNSÖZ	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
KISALTMALAR	xiii
1.GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	4
1.2. Araştırmanın Amacı.....	6
1.3. Araştırmanın Önemi	7
1.4. Araştırmanın Varsayımları	8
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	8
1.6. Tanımlar.....	8
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	9
2.1. Psikoloji ve Pozitif Psikoloji	9
2.1.1. Pozitif örgütsel davranış	10
2.1.2. Sermaye çeşitleri ve psikolojik sermaye	10
2.1.3. Pozitif psikolojik sermayenin boyutları.....	14
2.2. Örgütsel Sinizmin Tarihsel Gelişimi	20
2.2.1. Sinizm kavramı	20
2.2.2. Örgütsel sinizm	23
2.2.3. Örgütsel sinizmin boyutları.....	30
2.2.3.1. Örgütsel sinizmin bilişsel (inanç) boyutu.....	30
2.2.3.2. Örgütsel sinizmin duygusal (duyuşsal) boyutu	30
2.2.3.3 Örgütsel sinizmin davranış (davranışsal) boyutu	31
2.2.4. Örgütsel sinizmin türleri.....	31
2.2.4.1. Kişilik sinizmi	31
2.2.4.2. Toplumsal sinizm	31
2.2.4.3. Çalışan sinizmi	32

2.2.4.4. Meslek sinizmi	32
2.2.4.5. Örgütsel değişim sinizmi	33
2.2.5. Örgütsel sinizmin kuramları	34
2.2.5.1. Beklenti kuramı	35
2.2.5.2. Weiner'in Nedensel Yüklemeler Kuramı.....	37
2.2.5.3. Tutum kuramı	38
2.2.5.4. Sosyal takas kuramı	39
2.2.5.5. Duygusal olaylar kuramı	40
2.3 İlgili Araştırmalar	41
2.3.1. Yurtiçinde yapılan araştırma sonuçları.....	41
2.3.2. Yurt dışında yapılan araştırma sonuçları.....	48
3. YÖNTEM	52
3.1. Araştırma Modeli	52
3.2. Evren Örnekleme	52
3.3. Veri Toplama Araçları	53
3.3.1. Örgütsel sinizm ölçeği	53
3.3.2. Örgütsel psikolojik sermaye ölçeği.....	56
3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi	59
4. BULGULAR	62
4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Psikolojik Sermaye Düzeylerine İlişkin Bulgular	64
4.1.1. Örgütsel psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin madde analizleri.....	65
4.1.2. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri	67
4.1.3. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri	68
4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Bulgular	74
4.2.1. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin madde analizleri	75
4.2.2. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm Düzeyleri	77
4.2.3. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm Düzeyleri	77
4.2.4 Öğretmenlerin Medeni Hal Değişkenine Göre Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm Düzeyleri	78
4.2.5. Öğretmenlerin Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm Düzeyleri	79

4.2.6. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm Düzeyleri	79
4.2.7. Öğretmenlerin Çalışma Süresi Değişkenine Göre Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm Düzeyleri	80
4.2.8. Öğretmenlerin Öğretim Kademesi Değişkenine Göre Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm Düzeyleri	81
4.2.9. Öğretmenlerin Öğrenim Düzeylerine Göre Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm Düzeyleri	82
4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Psikolojik Sermayeleri ile Örgütsel Sinizm Puanları Arasındaki İlişki	83
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	88
5.1. Öğretmenlerin Cinsiyet, Yaş, Kıdem, Kademe, Medeni Hal, Çocuk Sahibi Olma, Branş Değişkenlerine Göre Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm Puanları	88
5.2. Öğretmenlerin Cinsiyet, Yaş, Kıdem, Kademe, Medeni Hal, Çocuk Sahibi Olma, Branş Değişkenlerine Göre İyimserlik, Psikolojik Dayanıklılık, Umut ve Özyeterlik Puanları	99
5.3. Öğretmenlerin İyimserlik, Psikolojik Dayanıklılık, Umut, Özyeterlilik Puanları ile Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal Sinizm Puanları Arasındaki Korelasyonlar	104
5.4. Regresyon Sonuçları	105
5.4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Psikolojik Sermaye Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları	105
5.5. Öneriler	107
5.5.1. Uygulayıcılara yönelik öneriler	107
5.5.2. Araştırmacılara yönelik öneriler	108
KAYNAKÇA	109
EKLER	123
Ek.1. Ölçek İzinleri	123
Ek.2. Bilimsel araştırma etik kurul kararı	125
Ek. 3. MEB'in ilişkin izinler	126
Ek.4. Ölçekler	127
Ek.5. İntihal Raporu	130
ÖZGEÇMİŞ	131

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Sermaye türleri	11
Tablo 2. Hedef Türleri	18
Tablo 3. Sinizme İlişkin Tanımlamalar	21
Tablo 4. Sinizm üzerine yapılan psikolojik çalışmalara ilişkin veriler.....	25
Tablo 5. İş/Meslek sinizmi üzerine yapılan araştırma sonuçları.....	27
Tablo 6. Alan yazında sinizm ile ilgili yapılmış çalışmaların analizi	29
Tablo 7. Örgütsel değişim üzerine yapılan araştırmanın sonuçları.....	33
Tablo 8. Örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları.....	56
Tablo 9. Örgütsel psikolojik sermaye ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonuçları.....	59
Tablo 10. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımları.....	62
Tablo 11. Öğretmenlerin yaş aralıklarına göre dağılımları	62
Tablo 12. Öğretmenlerin cinsiyet ve yaşlarına göre dağılımı	62
Tablo 13. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımları	63
Tablo 14. Öğretmenlerin çocuk sahibi olma durumlarına göre dağılımları	63
Tablo 15. Öğretmenlerin kıdemlerinde göre dağılımları	63
Tablo 16. Öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kademesine göre dağılımları	64
Tablo 17. Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre dağılımları	64
Tablo 18. Öğretmenlerin İyimserlik Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	65
Tablo 19. Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerine İlişkin Bulgular	65
Tablo 20. Öğretmenlerin Umut Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	66
Tablo 21. Öğretmenlerin Özyeterlik Düzeylerine İlişkin Bulgular	66
Tablo 22. Öğretmenlerin psikolojik sermaye alt boyut düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri.....	67
Tablo 23. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İyimserlik, Psikolojik Dayanıklılık, Umut ve Özyeterlik Puanları.....	67
Tablo 24. Öğretmenlerin Yaş Aralıklarına Göre İyimserlik, Psikolojik Dayanıklılık, Umut ve Özyeterlik Puanları	68
Tablo 25. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İyimserlik Psikolojik Dayanıklılık, Umut ve Özyeterlik Puanları	69
Tablo 26. Öğretmenlerin Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre İyimserlik, Psikolojik Dayanıklılık, Umut ve Özyeterlik Puanları	70
Tablo 27. Öğretmenlerin Branşlarına Göre İyimserlik, Psikolojik Dayanıklılık, Umut ve Özyeterlik Puanları.....	71
Tablo 28. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İyimserlik, Psikolojik Dayanıklılık, Umut ve Özyeterlik puanları.....	72
Tablo 29. Öğretmenlerin Öğretim Kademelerine Göre İyimserlik, Psikolojik Dayanıklılık, Umut ve Özyeterlik Puanları	73
Tablo 30. Öğretmenlerin Öğrenim Düzeylerine Göre İyimserlik, Psikolojik Dayanıklılık, Umut ve Özyeterlik Puanları	74
Tablo 31. Öğretmenlerin Bilişsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	75
Tablo 32. Öğretmenlerin Duyuşsal Sinizm Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	75
Tablo 33. Öğretmenlerin Davranışsal Sinizm Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	76

Tablo 34. Öğretmenlerin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm puanlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri.....	76
Tablo 35. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm puanları	77
Tablo 36. Öğretmenlerin yaş aralıklarına göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm puanları	78
Tablo 37. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm puanları	78
Tablo 38. Öğretmenlerin çocuk sahibi olma durumlarına göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm puanları	79
Tablo 39. Öğretmenlerin branşlarına göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm puanları	80
Tablo 40. Öğretmenlerin kıdemlerine göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm puanları	80
Tablo 41. Öğretmenlerin görev yaptıkları öğretim kademesine göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm puanları	81
Tablo 42. Öğretmenlerin Öğrenim düzeylerine göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm puanları	82
Tablo 43. Öğretmenlerin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm puanları ile iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlik puanları arasındaki korelasyonlar.....	83
Tablo 44. Öğretmenlerin bilişsel sinizm ve örgütsel psikolojik sermaye alt boyutları arasında yapılan regresyon analizi sonuçları	84
Tablo 45. Öğretmenlerin duyuşsal sinizmleri ile örgütsel psikolojik sermaye alt boyutları arasında yapılan regresyon analizi sonuçları.....	85
Tablo 46. Öğretmenlerin davranışsal sinizmleri ile örgütsel psikolojik sermaye alt boyutları arasında yapılan regresyon analizi sonuçları.....	86

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Pozitif psikolojik sermaye boyutları	14
Şekil 2. Özyeterlik Kuramı	15
Şekil 3. Beklenti Teorisi	35
Şekil 4. Duygusal olaylar teorisi	40
Şekil 5. Örgütsel Sinizm Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi t değerleri.....	54
Şekil 6. Örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizinin uyum indekleri	55
Şekil 7. Örgütsel psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi t testi sonuçları.....	57
Şekil 8. Örgütsel psikolojik sermaye ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi uyum indeksleri.....	58



KISALTMALAR

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

TDK: Türk Dil Kurumu



1.GİRİŞ

Küreselleşen dünyanın pazar alanı, dünyanın kendisidir. Bu pazar alanından pay almak isteyen veya pazar payını artırmak isteyen pek çok kuruluş bulunmaktadır. Bu durum, kuruluşlar arası rekabet ortamının oluşmasına neden olmaktadır. Küreselleşen bu rekabet ortamında, rekabet avantajını elinde tutmak ve pazar payını artırmak isteyen kuruluşlar için sahibi oldukları sermayeler önemlidir. Kuruluşların sahibi oldukları para veya paraya dönüştürülebilen kaynaklar, geleneksel ekonomik sermaye olarak tanımlanmaktadır (İraz ve Erdoğan, 2019). Çalışanların sahip olduğu bilgiler ve deneyimler ise beşeri sermaye olarak değerlendirilmektedir (Luthans, vd. 2004). Çalışan-çalışan, çalışan-kurum veya kurum-kurum arasında bulunan sosyal ağlar ile iletişim bağlantıları ise sosyal sermaye olarak değerlendirilmektedir (Luthans, vd. 2004). Ekonomik, beşeri ve sosyal sermayelerin ortak özellikleri taklit edilebilir olmalarıdır. Sahip olunan para veya paraya çevrilebilen kaynaklar, krediler, halka arz veya satış yoluyla sağlanabilir. Çalışanların bilgileri ve deneyimleri, özel kurslar veya mentörlük yoluyla yükseltilebilir. Sahip olunan teknoloji, ters mühendislikle kopyalanabilir veya sosyal ağlar kurulabilir. Bu üç sermaye türü dışında kalan sermaye türü ise psikolojik sermayedir. Psikolojik sermaye, çalışanlara özgü ve zamanla gelişen eşsiz özelliklere sahiptir. Bunlar: İyimserlik, umut, psikolojik sermaye ve özyeterlik inancıdır (Luthans, vd. 2004). Bu bağlamda örgütlerin etkililiği ve verimliliği açısından küreselleşen dünyada çalışanların sahip olduğu psikolojik sermayelerin, önemli bir kavram olduğu düşünülmektedir.

Başaran ve Çınkır (2013), örgütü “ortak bir amaca ulaşmak için güç birliği yaparak bir araya gelen insanlardan oluşan çevresinde etkileşimde bulunduğu girdileri kendi gücüyle işleyerek örgütün gücüne dönüştüren bu süreç sonunda çıktılar üreten toplumsal yapı” olarak tanımlamıştır. Robinson ve Judge (2019) ise örgütü “ bilinçli olarak organize edilmiş ve iki veya daha fazla kişinin oluşturduğu, önceden belirlenmiş amaçlara ulaşmak için çaba gösteren sosyal yapı” olarak tanımlamıştır. Bu tanımlamalardaki esas noktalar, ortak bir amaç, bu amaca ulaşmak için bir araya gelmiş en az iki kişi ve onların edimleri ile çevresiyle etkileşime girerek çıktılar veren toplumsal bir yapıdır. Başaran ve Çınkır (2013) okulu, önceden planlanmış bir eğitim programı dahilinde bu programda belirtilen davranışları, öğrencilere kazandırmak için çaba gösteren kişilerden örgüt olarak tanımlamıştır. İnsanların bağlı buldukları örgüt içinde yaptığı davranışlar ve bu davranışların örgüte olan etkisini inceleyen alanı,

örgütsel davranış olarak tanımlıyoruz (Robinson ve Judge, 2019, s.10). Örgütsel davranış, çalışanların örgüt içinde yaptığı davranışları ve nedenlerini öğrenmeyi, kurumsal algıyı, değerleri ve performansları belirlemeyi ve kurumsal verim ve örgütün etkinlik düzeyini değerlendirme süreçlerinin tamamını kapsar (Güney, 2017, s.29). Örgütsel davranış, psikoloji, sosyoloji, sosyal psikoloji ve antropoloji disiplinleriyle ilişki içindedir. Psikoloji, insanların davranışlarını ölçerek açıklamaya veya değiştirmeye çalışan bir disiplindir (Sabuncuoğlu ve Vergiliel-Tüz, 2016). Psikoloji, insanların bilişsel ve davranışsal süreçlerini izler (Kandemir, 2020, s.7). Sosyal psikoloji ise insanların birbirlerine olan etkilerini bilimsel yöntemle inceler (Sabuncuoğlu ve Vergiliel-Tüz, 2016). Sosyoloji ise insanların sosyal çevreleri ve kültürleriyle olan ilişkilerini inceler (Sabuncuoğlu ve Vergiliel-Tüz, 2016). Antropoloji ise insanlar ve faaliyetleri hakkında bilgi edinmek için toplulukları inceler (Sabuncuoğlu ve Vergiliel-Tüz, 2016). Örgütsel davranışa katkıda bulunan disiplinlerin araştırma alanlarına bakacak olursak psikolojinin kişiyi temele aldığını, sosyal psikoloji, sosyoloji ve antropolojinin ise daha çok grup ve örgütün yapısına ilişkin değişkenleri incelediğini söyleyebiliriz (Polatçı ve Özyer, 2017, s.2).

Psikoloji bilimi 1879'da Wilhelm Wundth'un psikoloji laboratuvarını kurmasıyla başlamıştır (Erdoğan ve İraz, 2019). İkinci dünya savaşına kadar psikoloji bilimi aşağıdaki üç konuya yoğunlaşmıştır. Bunlar:

1. Ruhsal rahatsızlık yaşayanları tedavi etme,
2. İnsanların yaşam kalitelerini iyileştirip geliştirme,
3. Kişilerin diğer insanlardan üstün yeteneklerini geliştirmelerine yardımcı olmaktır (Hefferon ve Boniwell, 2018, s.5; Polatçı ve Özyer, 2020, s.11).

Özellikle ikinci dünya savaşı sonrasındaki süreçte psikoloji bilimi, savaş yüzünden ruhsal rahatsızlıkları gelişen insanları tedavi eden bir disiplin haline gelmiştir (Hefferon ve Boniwell, 2018, s.5; Polatçı ve Özyer, 2017, s.5; Kandemir, 2020, s.11). Ruhsal rahatsızlıkları tedavi amacına odaklanan psikoloji biliminin çalışmaları sayesinde 14 ruhsal rahatsızlık tedavi edilebilir hale gelmiştir (Hefferon ve Boniwell, 2018, s.5). Depresyonun ve ruhsal rahatsızlıkların tedavi edilebilmesi önemlidir. Buna karşın psikoloji, insanların yaşam kalitelerinin iyileştirilmesi ve üstün yetenekli kişilerin yeteneklerinin geliştirilmesi konularını ihmal etmiştir (Hefferon ve Boniwell, 2018, s.6). Martin, E.P. Seligman 1999 yılında APA'nın 107. yıllık kongresinde bu duruma

dikkat çekerek psikolojinin insanların sadece patolojik durumlarının incelenmesini ve tedavi edilmesini değil aynı zamanda güçlü özelliklerinin de incelenmesi gerekliliğine vurgu yapmıştır (Kandemir, 2020, s.12). Seligman ve Cskszentmihayli (2000) pozitif psikolojiyi, insanların olumlu kişilik özellikleri ve durumlarını ve bunları ortaya çıkaran örgütsel durumları inceleyen bir kavram olarak tanımlamışlardır. Pozitif psikolojiye ilişkin araştırmalar sonucunda 2002 yılında Luthans tarafından pozitif örgütsel davranış kavramı ortaya atılmıştır. Çalışanların pozitif kişilik özellikleri ve bunların örgüte olan etkilerini inceleyen araştırmalar sonucunda, küreselleşen dünyada rekabet avantajını elinde tutmak isteyen kurumların, çalışanların olumlu özelliklerine odaklanması gerektiği vurgulanmıştır (Luthans, 2004). Dünyada artan rekabet ortamında, üstünlüğü elinde tutmak isteyen kuruluşların sahip oldukları sermayeler önemlidir (Polatçı ve Özeyer, 2017, s.3). Örgütlerde bulunan sermaye türlerini Luthans vd. (2004) dört başlık altında kategorize etmiştir. Bunlar:

1. Geleneksel (Ekonomik) Sermaye: Örgütün sahip olduğu varlıkların tamamını kapsamaktadır.
2. İnsan (Beşeri) Sermaye: Çalışanların sahip olduğu bilgi ve becerileri kapsamaktadır.
3. Sosyal Sermaye: Örgüt içindeki sosyal ilişkileri, ağları, karşılıklı oluşan güven durumlarını kapsamaktadır.
4. Psikolojik Sermaye: Örgütün verimliliğini ve çalışanların performansını arttıran psikolojik sermaye, çalışanların pozitif psikolojik gelişim hali olarak tanımlanmaktadır (Luthans vd. 2004). Bu araştırma da psikolojik sermayeyi inceleyeceğiz.

Pozitif psikolojik sermaye, 4 boyuttan oluşmaktadır. Bunlar:

1. Bireyin görevlerini başarabileceğine ilişkin inancı, öz yeterlik,
2. İçinde bulunduğu durumda ve gelecekte karşılaşılabileceği durumlara karşı olumlu bir beklenti içinde bulunma durumu, iyimserlik,
3. Amacına ulaşmak için azimle ilerlemek ve karşılaştığı sorunları aşmak için alternatif yollara yönelebilmek, umut,
4. Kişinin istenmeyen bir durumla karşılaştığında bu istenmeyen duruma karşı durarak başarılı olma yeteneği, dayanıklılık (Saraçoğlu ve Aslan, 2019, s.21).

Psikolojik sermaye, iş doyumu, bağlılık, iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı, bireysel performans, otantik liderlik, dönüşümcü liderlik gibi değişkenlerle pozitif yönde ilişkidir ancak çalışanların devamsızlığı, işten ayrılma, tükenmişlik gibi değişkenlerle negatif yönde ilişkilidir (Polatçı ve Özyer, 2017). Alan yazında bulunan araştırma sonuçları bireyin psikolojik durumunun örgütü doğrudan etkilediğini göstermektedir. Teknolojinin hızla geliştiği, küreselleşmenin etkisiyle rekabetin arttığı bir dünyada, çalışanlardan daha esnek olmaları ve hızlı değişimlere ayak uydurmaları beklenmektedir (Robins ve Judge, 2019; Demir, 2017). Kurumların bu değişim ve rekabet ortamında başarılı olabilmesi, çalışanların performansına bağlıdır (Robins ve Judge, 2019). Sürekli değişen ve gelişen bu rekabet ortamında, kendisinden beklenen performansı sergileyemeyen çalışanlarda stres, tükenmişlik veya örgütsel sinizm gibi örgütün verimini ve etkililiğini olumsuz yönde etkileyen örgütsel davranışlar gelişmektedir (Kalağan, 2009). Çalışanların, kurumlarına karşı geliştirdikleri olumsuz tutumlar, örgütsel sinizm olarak tanımlanmaktadır (Vergiliel-Tüz ve Sabuncuoğlu, 2016). Bir tutum olarak incelenen örgütsel sinizm üç boyutta ele alınmaktadır. Bunlar (Erdoğan ve İraz, 2019):

Bilişsel Boyut: Örgütsel sinizmin inanç boyutu olup çalışanların kurumlarının dürüst olmadığına ve çalışanlarına ihanet içinde olduğuna inanmalarıdır.

Duyuşsal Boyut: Örgütsel sinizmin duygu boyutu olup çalışanların kurumlarına karşı sıkıntı, öfke, iğrenme, korku veya utanma gibi olumsuz duygular hissetmesidir.

Davranışsal Boyut: Çalışanların kurumlarına karşı eleştirel ve aşağılayıcı bir tutum içinde davranışlarda bulunmasıdır.

1.1. Problem Durumu

2020 yılında tüm dünyayı etkisi altına alan ve birçok insanın yaşamını yitirmesine neden olan Covid-19 Pandemisi nedeniyle ülkemizde 23 Mart 2020 tarihinden itibaren eğitim-öğretim etkinlikleri uzaktan eğitim yoluyla yapılmaya başlamıştır (MEB, 2020). 2021 yılı boyunca devam eden bu yeni durum, eğitim-öğretim ortamlarında ve etkinliklerinde değişimleri gerektirmiştir. Öğrenciler ve öğretmenler, sınıf ortamı yerine ev ortamında ders yapmaya başlamışlardır. Aynı evde birden fazla okul çağında öğrencinin olduğu durumlarda eğitim öğretimle ilgili sorunlar yaşanmaya başlamıştır (Demir ve Koçak, 2021).

Salgın dönemi, ülke genelindeki olağan akışın bozulduğu ve yeni düzene geçiş sürecinde yaşanabilecek olumsuz durumları ve olumsuz durumlarla başa çıkma durumlarını incelemek için bir fırsat yaratmıştır. Salgın döneminde yaşanan değişimler, öğretmen, öğrenci ve velilerde, eğitim-öğretim sürecine ilişkin olumsuz tutumlar gelişmesine neden olabilmektedir. İnsanlar, çalıştıkları veya paydaşı oldukları kurumlara karşı veya kurumla ilgili birimlere karşı olumsuz tutumlar geliştirebilir. Bu olumsuz tutumların gelişmesinde; çalışanların kişilik özellikleri, kişi ve kurum arasında var olduğu düşünülen sözleşmenin ihlal edilmesi, kurumların ve kurum amirlerinin adaletsiz uygulamaları, kişi rol çatışması, hızlı ve ani örgütsel değişikliklerin gerçekleşmesi veya gerçekleşme ihtimali etki edebilir (Abraham, 2000).

Tutumların gelişmesi bir süreçtir. Tutumlar, biliş, duyuş ve davranış olarak gelişmektedir. Kurum paydaşları, kurumun uygulamalarının ve kurum çalışanlarının dürüst olmadığına inanıyorsa bilişsel düzeyde sinizm yaşayabilmektedir. Bu durum kuruma veya kuruma ait birimlere duyulan güvensizlik durumuna atfedilebilir. Çalışanlar, sahip oldukları olumsuz düşüncelerle örgütsel etkinlikleri sırasında adaletsiz ve güvensiz olaylar ve durumlarla karşılaşırlarsa olumsuz düşünceleri, olumsuz duygulara dönüşebilmektedir. Çalışanlar, kurumlarına karşı öfke, iğrenme gibi olumsuz duygular hissedebilirler. Bu olumsuz düşünce ve duyguların sürekli olarak tekrarlanmasına maruz kalan çalışanlarda, kurumlarına karşı olumsuz davranışlar geliştirebilir. Bu davranışlar genellikle kurum ve kuruma ilişkin değerlere karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranış şekillerindedir. Örgütsel sinizm etkisinde bulunan çalışanların iş doyumlarının (Abraham, 2000; Gün, 2015) ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının gösterilme sıklığının azaldığı (Anderson ve Batemen, 1997; Kalağan, 2009) veya tükenmişliğin (Abraham, 2000; Kalağan, 2009) ve işten ayrılma niyetlerinin artırdığını (Yalçın, 2017) ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm etkisinde olmasının, eğitim-öğretim sürecinin etkililiğini olumsuz etkileceği düşünülmektedir. Bu olumsuz tutumlarla başa çıkmada pozitif psikolojik sermaye kavramının önemli olduğu düşünülmektedir. Psikolojik sermaye, kişinin, karşılaştığı olaylara ve durumlara olumlu atıfta bulunarak açıklayıcı tarza sahip olması, gelecekte karşılaşılabileceği olaylara ve durumlara karşı olumlu bir iradeyle motive olduğunu, zorluklarla karşılaştığı zaman alternatif çözüm yollarının olabileceğini, tüm bunları başarabileceğine ilişkin yetkinliğe sahip olduğunu bilmesidir (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004).

Salgın hastalık, eğitim teknolojilerinin gelişmesi gibi nedenlerden dolayı eğitim öğretim ortamlarındaki yeniliklere ve değişimlere öğretmenlerin liderlik etmesi gerekmektedir. Bu sürece liderlik ederken öğretmenlerin sahip olduğu psikolojik sermayelerinin önemli olduğu düşünülmektedir. Pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek öğretmenlerin, karşılaştıkları yeni durumları anlamlandırırken, bu olaylara olumlu atıfta bulunarak açıklamaları gerekmektedir. Öğretmenler, sorunlara ve çözüm yollarına karşı pozitif motivasyonla güdülenmelidirler. Bu motivasyon kaynağı, umuttur. Umut düzeyi yüksek kişiler, özellikle engellendiklerinde amaçlarına ulaşmak için daha çok çaba gösterirler ve alternatif çözüm yolları düşünebilirler (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004). Öğretmenlerin zorluklar, belirsizlikler veya başarısızlıklarla karşılaştıklarında bu durumları ve olayları aşarak kendisini iyileştirmesi ve geliştirmesi beklenmektedir. Öğretmenlerin karşılaştığı olumsuz olay ve durumları aşarak istediği hedefe ulaşabileceği yetkinliğine sahip olduğuna inanması önemlidir. Öğretmenlerin sahip olduğu pozitif psikolojik sermayelerinin, bu süreci sağlıklı ve verimli geçirmelerine yardımcı olacağı ve pozitif psikolojik sermaye düzeyleri düşük öğretmenlerde ise olumsuz örgütsel davranışların artacağı düşünülmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Antalya ili Alanya ilçesinde devlet okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bunun için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri nedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye puanları,
 - a. Cinsiyetlerine göre,
 - b. Yaşlarına göre,
 - c. Medeni durumlarına göre,
 - d. Çocuk sahibi olma durumlarına göre,
 - e. Branşlarına göre,
 - f. Çalışma sürelerine göre,
 - g. Öğretim kademelerine göre,
 - h. Öğrenim düzeylerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri nedir?
4. Öğretmenlerin örgütsel sinizm puanları,

- a. Cinsiyetlerine göre,
 - b. Yaşlarına göre,
 - c. Medeni durumlarına göre,
 - d. Çocuk sahibi olma durumlarına göre,
 - e. Branşlarına göre,
 - f. Çalışma sürelerine göre,
 - g. Öğretim kademelerine göre,
 - h. Öğrenim düzeylerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
5. Öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye alt boyut puanları ile örgütsel sinizm alt boyut puanları arasında ilişki var mıdır?
6. Öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye alt boyut puanları örgütsel sinizm alt boyut puanlarının anlamlı birer yordayıcısı mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Öğretmenler, öğretim programlarının uygulayıcısı olarak eğitim-öğretim içinde önemli bir paydaşırlar. Gelişen teknoloji ve küreselleşen yeni dünya şartları ve covid-19 salgın pandemisi eğitim-öğretim etkinliklerine etki etmişlerdir. Salgın hastalık sürecinde okullar bazı zamanlarda kısmen yüz yüze olarak eğitim-öğretim etkinliklerini sürdürmüş bazen uzaktan eğitim yoluyla. Uzaktan eğitim yoluyla eğitim-öğretim etkinliklerini gerçekleştirebilmek için öğretmenlerin ve öğrencilerin bilgi ve iletişim teknolojilerine sahip olmaları ve bunları kullanabilmeleri gerekmektedir. Bu teknolojilere sahip olmamak veya kullanmayı bilmemek eğitim-öğretim etkinliklerini olumsuz etkileyecektir. Demir ve Koçak (2021), covid-19 pandemisi sürecinde, öğrencilerin evlerinde pek çok dikkat dağıtıcı faktörün olduğunu, aynı evde birden fazla okul çağında çocuğu olan ailelerde canlı derslerin aynı saat dilimine denk gelmesinin yarattığı sorunların, öğrencilerin canlı derslere odaklanmalarını olumsuz etkilediğini rapor etmişlerdir. Eğitim-öğretim ortamındaki bu türden değişikliklerin, öğretmenlerde bazı olumsuz tutumların gelişmesine neden olabileceği düşünülmektedir. Çalışanların örgütlerine karşı geliştirdikleri olumsuz tutumlar, örgütsel sinizm olarak tanımlanmıştır (Dean, Brandes ve Dharwadkar). Örgütsel sinizm etkisinde olan öğretmenlerin görev yaptıkları kuruma karşı olan bağlılık düzeylerinde, iş doyumunu düzeylerinde azalma yaşamakta ayrıca kurumlarına karşı yabancılaştıkları, örgütsel sessizliğe büründükleri, güven duygularının azaldığı, düşük performans gösterdikleri, çalıştıkları kurumu değiştirdikleri veya kurumdan istifa ettikleri belirtilmiştir (Gün, 2015). Bu

olumsuzluklarla başa çıkabilmek için öğretmenlerin sahip olduğu pozitif psikolojik sermaye düzeyleri önemli bir değişkendir. Psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan öğretmenlerin, örgütsel sinizmin etkisiyle geliştirebilecekleri olumsuz tutumların gelişmesinde azaltıcı etki edebileceği düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Ölçeklerde bulunan sorular yanıtlanırken katılımcıların gerçek durumları doğru ve tarafsız olarak ifade ettikleri ve katılımcıların ölçek maddelerini herhangi bir baskı veya etki altında kalmadan yanıtladıkları varsayılmaktadır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma Antalya ili Alanya ilçesinde devlet okullarında görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Sinik: Sinizm etkisinde olan, kinik olarak ifade edilmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Psikoloji ve Pozitif Psikoloji

Psikoloji, insanların doğasını bilimsel metotları kullanarak inceleyen bilim dalıdır (Sabuncuoğlu ve Vergiliel-Tüz, 2016). İnsan davranışlarının ve zihinsel süreçlerin incelenmeye başlanması, çok eski tarihlerde başlasa da 1879 yılında kurduğu psikoloji laboratuvarında insan davranışlarının deneysel analizini yapan Wilhelm Wundt, modern psikolojinin kurucusu olarak kabul edilmektedir (Polatçı ve Özyer, 2017; Erdoğan ve İraz, 2019).

Psikolojinin incelediği üç temel konu bulunmaktadır, bunlar:

- a. Zihinsel ve ruhsal bozuklukların tedavi edilmesi,
- b. İnsanların yaşam kalitesinin yükseltilmesi,
- c. İnsanların kendi güçlü yanlarını fark etmelerini sağlamak ve bu yolla kişinin üstün olduğu özelliklerinin geliştirilmesine yardımcı olmaktır (Kandemir, 2020; Erdoğan ve İraz, 2019; Polatçı ve Özyer, 2017; Hefferon ve Boniwell, 2018).

İkinci dünya savaşı nedeniyle oluşan dünya şartları yüzünden insan davranışlarını inceleyen psikoloji bilimi, daha çok zihinsel ve ruhsal rahatsızlıkları tedavi etme yollarını araştırmaya yoğunlaşmış bu yüzden olumsuz yönlere odaklanan psikoloji bilimi bir mağdur bilimine dönüşmüştür (Erdoğan ve İraz, 2019; Polatçı ve Özyer, 2017; Hefferon ve Boniwell, 2018). 1954 yılında Maslow “Motivation and personality” adlı kitabında, insanların kişilik özelliklerinin olumlu yönlerine dikkat çekmiştir (Kandemir, 2020). Martin E.P. Seligman, Christopher Peterson ve Mihaly Csikzenmihayli gibi psikologlar, psikolojinin insanların ruhsal rahatsızlıklarını tedavi etmeye odaklanması yüzünden psikolojinin insanların güçlü yönlerinin incelenmesini ihmal ettiğine dikkat çekmişlerdir (Kandemir, 2020). Nitekim Seligman, 1998 yılında Amerikan Psikoloji Derneğine başkan olarak atanmış ve 1999 yılında 107. APA yıllık kongresinde gündemini psikolojinin insanların ruhsal rahatsızlıklarını tedavi etme yerine insanların güçlü yanlarına odaklanması gerektiğini bildirmiştir (Hefferon ve Boniwell, 2018). Dünya sağlık örgütü sağlığı, kişinin yalnızca sakatlık veya rahatsızlığının bulunmaması değil ayrıca kişinin fiziken, ruhen ve sosyal yönden iyi olma durumu olarak tanımlamıştır (Fişek, 1982). Sağlıktan bahsederken sadece fiziki sağlık düşünülmemelidir. Martin Seligman ve arkadaşları kişilerin güçlü yönlerine

odaklanarak onları, sağlıklı, dayanıklı ve mutlu kılan özelliklerin incelenmesinin ve geliştirilmesinin önemli olduğunu ifade etmişlerdir (Kutunis ve Oruç, 2014). Günümüzde bu yaklaşım, pozitif psikoloji olarak adlandırılmaktadır. Pozitif psikoloji alanı öznel düzeyde kişi için değerli olan öznel tecrübeler ile ilgilidir. Bu değerli öznel tecrübeler: kişinin geçmişteki iyi oluşu, hoşnutluğu ve memnuniyeti ve şimdiki zamanın akışı ve mutluluğu ile geleceğe ilişkin iyimser ve umutlu olmasıdır (Seligman ve Csikszentmihayli, 2000).

Pozitif psikoloji alanı bireysel düzeyde olumlu bireysel özelliklerle ilgilidir. Bu olumlu bireysel özellikler şunlardır: yetenek ve tutku kapasitesi, cesaret, kişiler arası ilişkilerde beceri, estetiğe karşı duyarlı olma, sebat, affetme, özgün olma, ileri görüşlülük, manevi yetenek ve bilgelik. Pozitif psikoloji alanı grup düzeyinde ise yurttaşlık erdemleri ve çalışanları daha iyi yurttaşlığa yönlendiren özelliklerle ilgilidir, bunlar: sorumluluk, duygusal ve fiziksel yönden ilgili olma, başkalarını düşünme, kibar olma, ılımlı olma, hoşgörü, etik çalışma gibi (Seligman ve Csikszentmihayli, 2000). Pozitif psikoloji alanı, kişinin iyi oluş düzeyinin yükseltilmesinin diğer kişiler ve üyesi olduğu gruba nasıl olumlu etki yaptığına odaklanır (Kandemir, 2020).

2.1.1. Pozitif örgütsel davranış

Örgütsel davranış, örgüt içinde bulunan üyelerin ve grupların, örgütün verim düzeyini artırmak için göstermiş oldukları davranışların örgüte olan etkilerini inceleyen disiplindir (Robbins ve Judge, 2019). Elton Mayo ve Fritz Roethlisberger'in 1930'lu yıllarda çalışanların performansını etkileyen değişkenler üzerine yaptığı araştırmalar günümüz örgütsel davranış alanının temelini oluşturur (McShane ve Glirow, 2016). Pozitif psikoloji alanı, örgütsel davranış alanına yeni bir bakış açısı kazandırmıştır. Fred Luthans 1999 yılında Gallup Enstitüsü Psikoloji konferansında bu bakış açısının örgütsel davranış alanına yansıtılabileceğini vurgulamış bu sayede örgütsel davranış alanının genişlemesini sağlamıştır (Çobanoğlu, 2020). Luthans (2002), pozitif örgütsel davranışı bugünün çalışma alanında ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkili bir şekilde yönetilebilir bir performans geliştirmek için pozitif yönelimli insan kaynaklarının güçlü yönlerinin ve psikolojik kapasitelerinin incelenmesi ve uygulaması olarak tanımlamıştır.

2.1.2. Sermaye çeşitleri ve psikolojik sermaye

Pozitif örgütsel davranışta pozitifliğin performansa olan etkisini doğrudan anlamak ve kabul etmek için psikolojik sermaye kavramı önemlidir. Psikolojik sermaye

kavramını kapsamlı bir şekilde açıklamaya başlamadan önce genel olarak sermaye kavramını açıklamak gerekmektedir.

Türk Dil Kurumu (2021) sözlüğünde sermaye “ ticari faaliyette bulunan kurumun girişimlerini gerçekleştirip devam ettirebilmesi için gereken nakdi veya nakde çevrilebilecek malların tümü” olarak tanımlanmaktadır. Sermaye kavramı daha çok finans ve ekonomi alanında kullanılan bir kavram olmasına karşın özellikle hizmet üreten işletmelerin yaygınlaşmasıyla 2000’li yıllardan itibaren insan kaynakları ve bunlara ilişkin değerler, sermaye olarak değerlendirilmeye başlanmıştır (Polatçı ve Özyer, 2017; Erdoğan ve İraz, 2019). Luthans, Luthans ve Luthans’a göre (2004) rekabet avantajı sağlayan sermayelerin genişletilmiş hali Tablo 1’de sunulmuştur:

Tablo 1. Sermaye türleri

Geleneksel Ekonomik Sermaye	Beşeri Sermaye	Sosyal Sermaye	Pozitif Psikolojik Sermaye
Neye sahipsiniz?	Ne biliyorsunuz?	Kimi tanıyorsunuz?	Siz kimsiniz?
Mali durumunuz Maddi varlıklarınız (Tesis, fabrika,işletme Demirbaş, ekipman, donanım, araç gereç Patent, veri vb..)	Tecrübe Eğitim düzeyi Yetenekler Bilgiler	İlişkileriniz İletişim ağıınız Arkadaşlarınız	Kendine güven, özyetelik Umut İyimserlik Dayanıklılık

Tablo 1’deki sermaye çeşitlerini incelersek geleneksel ekonomik sermayenin somut olgulara dayandığını diğer sermaye türlerinin ise insana dayalı soyut özellikli olgulara dayandığını söyleyebiliriz. Bu durum geleneksel ekonomik sermayenin düzeyinin ölçülmesini kolaylaştırırken diğer sermaye türlerinin ölçülmesini nispeten zorlaştırmaktadır (Çobanoğlu, 2020). Bill Gates, şirketinin en önemli varlığının her gece şirketin kapısından dışarı çıktığını söyleyerek insan kaynaklı sermayelere dikkat çekmiştir (Luthans vd. 2004).

2.1.2.1. Geleneksel (ekonomik) sermaye

Anık (2018), ekonomik sermayeyi, örgütlerin amaçlarına ulaşmak için sahip olduğu maddi ve nakdi kaynaklar ile maddi ve nakdi kaynaklara çevrilebilecek kaynaklar olarak tanımlamıştır. Tonta ve Küçük (2005), tarım ve sanayi toplumlarında işletmeye ait varlıkların sermaye olarak değerlendirildiğini belirtmiştir. Sermaye, kişilerin gelirlerinin tüketim ihtiyaçlarına yetecek kadarını ayırdıktan sonra kalan ve gelirlerini artırmak için kullandığı bölümdür (İraz ve Erdoğan, 2009). İşletmelerin sahip olabileceği ve ekonomik sermaye olarak değerlendirilebilecek kaynaklara: bina,

demirbaş, patent, hisse, lisans, sigorta, hammadde örnek olarak verilebilir (Erdoğan ve İraz, 2019; Kandemir, 2020; Çobanoğlu, 2020).

2.1.2.2. Beşeri (insan) sermayesi

Luthans ve Youssef (2004), beşeri sermayeyi bilgi, beceriler, yetenekler ya da eğitimle kazanılabilen yetkinlikler, deneyim ve özel yetenekler olarak tanımlamışlardır. Kişinin sahip olduğu bilgiyi, açık bilgi ve örtük bilgi olarak iki kategoride inceleyen Luthans ve Youssef (2004), açık bilgiyi rakipler tarafından kolayca taklit edilebilen ölçülebilen özellikler olarak tanımlarken örtük bilgiyi ise eşsiz, kopyalanması zor olan uzun süre örgütsel sosyalleşme ile oluşan özellikler olarak tanımlamışlardır. Luthans ve Youssef (2004), insan sermayesini etkili bir şekilde yönetebilmek için aşağıdaki önerilerde bulunmuşlardır.

- a. Seçim ve seçicilik: Etkili bir gelişim sağlamak için personel seçimi çok önemlidir. Bu da ancak personel seçiminde kullanılacak kriterlerin doğru olmasıyla mümkündür. Personel seçiminde kullanılması önerilen kriterler:
 - i. Kişinin örtük bilgiyi özümsemesi, muhafaza etmesi ve etkin bir şekilde kullanabilmesi,
 - ii. Örtük bilgiden faydalanarak sürekli öğrenmeye motive olması,
 - iii. Kişinin örgüte bağlı olması,
 - iv. Örgüt kültürüne uyum sağlama kapasitesidir.
- b. Eğitim ve Geliştirme: Örgütler çalışanlarının becerilerini geliştirmek amacıyla özel kurs programlarını yaygın olarak kullanırlar. Bu kurs programları eşsiz olmadığı için kolayca taklit edilebilir. Özel koçluk ve mentörlük, beşeri sermayeye ilişkin örtük bilginin gelişmesi, uzun süre etkili olması ve rekabet üstünlüğü sağlaması açısından özel kurslara göre daha iyi sonuçlar verir (Luthans ve Youssef, 2004).
- c. Örtük Bilgiyi İnşa Etmek: Pek çok örgüt, yöneticilerin ve çalışanların yeteri kadar uzun süre örgütte bulunanlarında, örtük bilginin bulunduğunu varsayarak örtük bilgiyi geliştirmek için minimum düzeyde kaynak ayırarak hata yapar. Bu hata örtük bilgiyi yok edebilir çünkü örgütün dinamikleri hakkında örgüt üyeleri arasında tutarsızlıklara ve yanlış algılara yol açar. Örtük bilgiyi geliştirmenin yolu, çalışanların örgütün her biriminin işleyişini anlayabilmesi için her birimde

yeterli süre çalışmaları ve bu işleyişi öğrendikten sonra farklı bir birime geçerek örgütün genel işleyişi ile ilgili bilgiye ulaşmalarıdır yani rotasyondur (Luthans ve Youssef, 2004).

2.1.2.3. Sosyal sermaye

Luthans vd. (2004), sosyal sermayeyi, kişiler arası, gruplar arası ve kuruluşlar arasındaki ilişkileri, kuruluştaki bulunan kişilerin birbirleriyle olan bağlantılarını, kuruluştaki bulunan normları ile bu normların oluşmasını sağlayan sosyo kültürel bir yapı şeklinde tanımlamaktadır. Sürdürülebilir rekabet avantajını elinde tutmak için sahip olunması gereken sosyal sermaye üç boyutta incelenir. Bunlar:

- a. Ağlar: Örgüt üyelerinin ve örgüt birimlerinin birbiriyle olan ilişkileri ve dış dünya ile olan bağlarını içerir.
- b. Normlar: Davranış kurallarını, örgütün temel değerlerini, örgütün stratejilerini, yapılarını ve süreçlerini içerir.
- c. Güven: Ağların ve normların oluşması için güven, bağlayıcı görevi görür. Bu bağlama görevini, uzun süreli ilişkileri, açık iletişimi, bilgi paylaşımını, geri bildirim engelleyen yaratıcılığı ve yenilikçiliği engelleyen faktörleri ortadan kaldırarak yapar (Luthans vd. 2004).

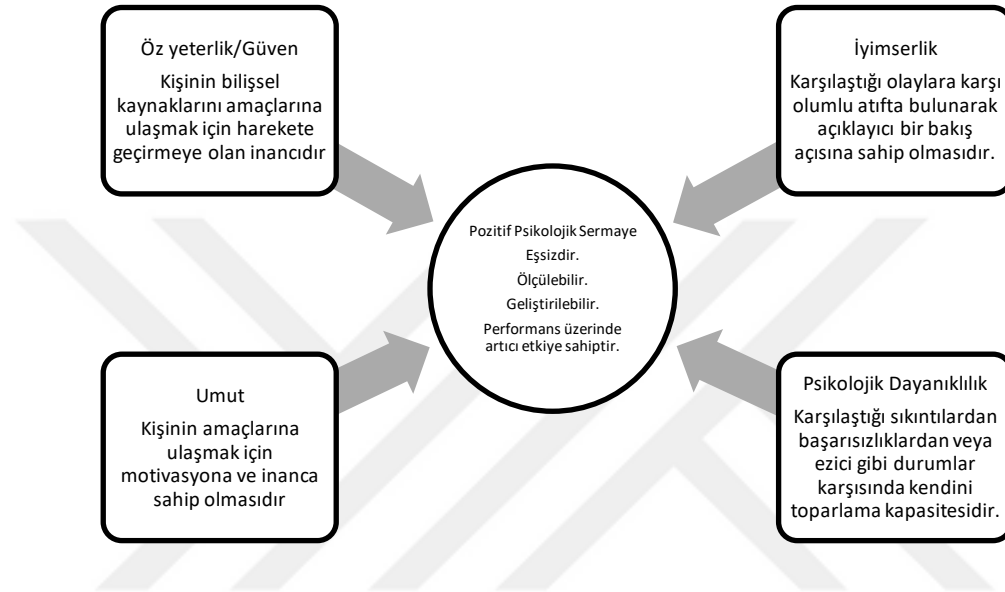
2.1.2.4. Pozitif psikolojik sermaye

2000’li yıllarda pozitif psikoloji adı verilen yeni bir hareket başlamıştır. Bu hareket psikolojinin insanların hayatlarında daha üretken ve değerli olmasına yardım etme ve kişinin kendini gerçekleştirme yardımcı olma görevlerine dikkat çekmiştir (Luthans vd. 2004). Pozitif psikoloji, iş hayatında pozitiflik ve güç merkezli yönetim olmak üzere iki hareketi teşvik etmiştir (Luthans vd. 2004). Pozitiflik hareketi Michigan Üniversitesinin çalışmalarına dayanan “Pozitif Örgütsel Bilgelik Okulu “ hareketidir. Bu hareket, kriz zamanları ve olumsuz şartlar altında örgütün devamlılığını sağlayan ve etkililiğini yükselten özelliklere vurgu yapar (Luthans vd. 2004). “Güç Merkezli Yönetim” hareketi ise insan kaynaklarının, çalışanların pozitif güçlü yanları ile psikolojik kapasitelerine odaklanılmasını öneren yaklaşımdır. Psikolojik kapasite ölçülebilir, geliştirilebilirdir ve performans artışı sağlar. Buna kısaca pozitif örgütsel davranış denir. Çalışanın sahip olduğu pozitif örgütsel davranış kapasitesi; öz

yeterlik/güven, umut, iyimserlik ve dayanıklılık olarak dört kategoride sınıflanmıştır. Bu kapasiteye pozitif psikolojik sermaye diyoruz.

2.1.3. Pozitif psikolojik sermayenin boyutları

Pozitif psikolojik sermaye dört boyuttan oluşmaktadır. Bunlar: öz yeterlik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılıktır. Aşağıdaki şekilde Luthans vd. (2004) tarafından geliştirilem pozitif psikolojik sermayenin boyutları yer almaktadır:



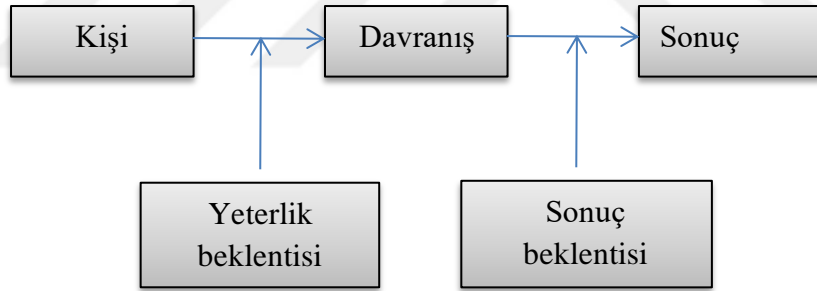
Şekil 1. Pozitif psikolojik sermaye boyutları

Özyeterlik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık, pozitif psikolojik sermayenin boyutlarını oluşturmaktadır. Bu bölümde bunlara ilişkin bilgiler sunulmuştur.

2.1.3.1. Öz yeterlik/güven

Öz yeterlik, kişinin belirli bir eylemi yürütmesi için gereken motivasyonuna ve kişiye ait bilişsel kaynakları harekete geçirme yeteneğine olan inancı olarak tanımlanır (Luthans ve Luthans, 2004). Kendi kendine yeten insanlar, zorlu görevleri seçerler ve bu zorlu amaçlarına ulaşmak için çaba gösterirler, kendilerini motive ederler, zorlukla karşılaştıklarında ise azmederler, yılmazlar (Luthans ve Luthans, 2004). Bandura (1977), davranış değişikliği sürecinde koşullu öğrenmeyi, kişide önceden bulunan davranışların pekiştirme kullanılarak değiştirilmesi, tepkilerin ve tepki verenlerin herhangi bilinçli katılımını gerektirmeden ani sonuçlarla şekillendirilen bir davranış biçimlendirme süreci olarak tanımlamıştır. Bilişsel yönelimli teorilerin ve araştırmaların artmaya başlamasıyla beraber, davranış değiştirme sürecinde bilişsel süreçler önem

kazanmıştır. İnsanların sadece etki-tepki bağı ile değil aynı zamanda gözlem yoluyla da öğrenebileceğini öne süren Bandura (1977) , kişilerin kendi eylemlerinin farklı etkilerini gözlemleyerek hangi tepkilerin hangi ortamlarda uygun olduğunu farkederek davrandıklarını belirtmiştir. Gözlem yoluyla öğrenmede, öğrenilen yeni davranıştan gelen geribildirim, davranışın rafine olmasına katkıda bulunduğunu öne süren Bandura (1977), bu sürecin bir motivasyon aracı olduğunu belirtmiştir. Bilişsel motivasyon kaynaklarını, hedef belirleme ve kişinin kendi kendini motive etmesi olarak iki kategoride sınıflayan Bandura (1976), kendi kendini motive etmenin, kişinin kendi performansını değerlendirmesini sağlayan standartları içerdiğini öne sürmüştür. Kişi, kendi belirlediği standartlara ulaşmak için çaba göstermeye kendisini motive eder. Kişinin belirlediği standartlar ile gösterdiği performans arasındaki fark, kişide memnuniyetsizlik yaratarak bu farklılığın azaltılmasına yönelik olarak kişiyi çaba göstermeye motive eder. Beklentinin kişiyi motive edici etkisine vurgu yapan Bandura (1977) beklentiyi yeterlik beklentisi ve sonuç beklentisi olarak ayırmıştır. Aşağıdaki şekilde Bandura (1977) tarafından geliştirilen yeterlik beklentisi ve sonuç beklentisinin kişinin davranışları ve motivasyon düzeyleri üzerindeki etkisi görülmektedir:



Şekil 2. Özyeterlik Kuramı

Sonuç beklentisi, kişinin belirli bir davranışın belirli bir sonuca varacağına ilişkin beklentisi olarak tanımlanırken yeterlik beklentisi kişinin istediği sonuçlara ulaşmak için gereken davranışı başarılı bir şekilde yerine getirebileceğine ilişkin inancıdır (Bandura, 1977). Yeterlik beklentisi Bandura'nın (1977) teorisinde önemli bir kavramdır. İnsanların kendi yeteneklerine olan inanç düzeyleri belirli durumlarla karşılaştıklarında o durumla başa çıkmaya çalışıp çalışmayacaklarını etkiler. Algılanan öz yeterlik, davranışı etkiler. İnsanlar kendi yeteneklerini aştıklarını düşündükleri durumlarla karşılaştıklarında bu durumdan kaçınma eğilimindedirler, aksi durumda ise karşılaştığı durumu aşmak için etkinliklerde bulunacak ve kendinden emin davranacaktır. Yeterlik beklentisi, kişinin göstereceği çaba miktarını ve kişinin engeller

karşısında ne kadar süre dayanacağını belirler. Algılanan özyeterliliği etkileyen tek faktör beklenti değildir. Motivasyonda önemlidir, zira insanların başaracaklarından emin oldukları ancak motive edilmedikleri için çaba göstermedikleri birçok şey vardır. Yeterlik beklentisi dört ana kaynaktan beslenmektedir. Bunlar: performans başarısı, dolaylı deneyim, sözlü ikna ve duygusal uyartımdır (Bandura, 1977):

- a. Performans başarısı: bu kaynak kişinin ustalıkla yaptığı yeterliliklere dayandığı için özellikle etkilidir. Kişi, başarılı bir performans gerçekleştirdikçe ustalık düzeyi artar ancak başarısız performans göstermesi durumunda ise beklenti düzeyi azalır. Eğer kişinin yeterlik beklentisi tekrarlı başarılı performans yoluyla geliştirse ara sıra başarısız performans gösterilmesi beklenti üzerinde olumsuz etki yapmaz.
- b. Dolaylı deneyim: Başkalarının riskli eylemler gerçekleştirmesi sonucunda olumsuz bir sonuçla karşılaşmadığını gören gözlemci de, kendisinin de bu konuda çaba gösterebileceği yönünde beklenti oluşur. “Başkası yapıyorsa ben de yapabilirim” şeklinde kendi kendini ikna eder (Bandura ve Barab, 1973). Bu durum çok farklı özelliklere sahip kişilerin başarılı olduğunu gören gözlemciye, kendi öz yeterlik duygularını artırmaları için bir kabul edilebilir neden sunar.
- c. Sözlü ikna: İnsan davranışlarını etkilemek için en kolay ve en ekonomik yoldur. İnsanlar, geçmişte yaşadıkları olumsuz deneyimlerle başa çıkabileceklerine telkin yoluyla ikna edilebilirler. Sözlü ikna kişinin yeterlik beklentisi üzerinde nispeten daha az etkiye sahip olsa diğer kaynaklarla desteklendiğinde başarıya katkı sağlayabilir.
- d. Duygusal Uyartım: Stresli ve yıpratıcı durumlarda duygusal uyartım, kişinin öz yeterlik durumu hakkında bilgi verici bir ortam oluşturmaktadır. Yüksek düzeyde duygusal uyartım, performansı azaltıcı etki yapmaktadır. Kişinin özyeterliliği hakkında korku uyandıran düşüncelere kapılması kişinin gerçek bir tehdit edici durumla karşılaşması esnasında çok yüksek kaygı düzeyine ulaşmasına neden olabilir. Özyeterliliği artırmak için böyle işlevsiz korkuları ortadan kaldırmak gerekir. Sistemik duyarsızlaştırma ve bıktırma bu kaygıları ortadan kaldırmaya yönelik tedavi yöntemleridir (Bandura, 1977).

Yukarıdaki bahsedilen kaynaklar, kişilerin öz yeterlik düzeylerini belirlemek için kullanılan bilgi kaynaklarıdır (Bandura, 1977). İnsanların çevrelerinde gerçekleşen olaylardan aldıkları bilgiler ile insanların kendileri tarafından işlenen ve dönüştürülen

bilgiler arasında ayırım yapılmalıdır. Yani öz yeterlik algısı üzerindeki bilgi sağanağı, bilgilerin kişiler tarafından bilişsel olarak nasıl değerlendirildiğine bağlıdır. Bu değerlendirmeler, olayları meydana getiren sosyal, durumsal ve zamansal faktörlerden oluşur. Kişinin başarısızlıklarının nedeninin olağandışı durumsal koşullara değil de kişinin kendi yeteneğine atfetmesi, kişinin öz yeterlik inancını azaltır, kişinin başarılarını nedenini kendi yeteneklerine atfetmesi ise kişinin öz yeterlik inancını artırır. Yüksek düzeyde çaba göstererek başarı sağlayan bir kişi, az yetenekli olduğunu düşünür ve bu düşünceler, öz yeterlik algısı üzerinde azaltıcı etki yapar. Az çaba göstererek başarılı sağlayan kişinin ise öz yeterlik algısını yükseltir (Bandura, 1977).

2.1.3.2. Umut (C. Rick Snyderin kuramı)

İnsanlar kendilerine içselleştirilmiş kararlılık ve irade duygusu sağlayan kontrol duygusuyla amaçlarına ulaşmak için yönlendirilirler (Snyder, 2002). Eğer yüksek umut düzeyine sahip olan insanların amaçlarına giden yollar engellenmişse bu insanlar, engellemeleri aşarak amaçlarına ulaşmak için alternatif yollar üretme yeteneği sağlayan duyguyla motive olurlar (Luthans ve Luthans, 2004). Bu duygu umuttur. Başka bir tanımlamada umut, kişilerin amaçlarına ulaşma sürecinde etkili faktör olmayı istemeleri ve alternatif yolların olacağını düşünmeleri olarak tanımlanmıştır (Hefferon ve Boniwell, 2018). Umut teorisini geliştiren Snyder (2002), umudu, pozitif motivasyon durumu olarak tanımlamış, hedefler, yollar ve ajanslar olarak üç boyutta kategorize etmiştir.

- a. Hedefler: Snyder (2002), insanların eylemlerinin hedef yönelimli olduğunu ve sonuçların kişileri motive ettiğini varsayarak hedef boyutunun umut teorisinin bilişsel bileşeni olduğunu öne sürmüştür. İki temel hedef türü vardır. Bunlar:
 - i. Olumlu hedef sonuçları,
 - ii. Olumsuz hedef sonuçları.

Olumlu hedef sonuçları, hedefe ilk kez ulaşmayı istemek, mevcut hedefin sonucunun devam etmesini istemek veya mevcut durumdaki sonuçlarından daha yüksek bir sonuca ulaşma isteğidir. Olumsuz hedef sonuçları ise istenmeyen bir sonuçla karşılaşmaktan kaçınmaktır. Bunun için ya istenmeyen sonucun gerçekleşmesi engellenir ya da ertelenir. Snyder (2002) tarafından yapılan bu iki temel hedef türüne ilişkin karşılaştırma, Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Hedef Türleri

	Olumlu Hedef Sonuçları	Örnekler
Tür 1	A.Hedefe ilk kez ulaşmaktır.	Kişinin ilk arabasını satın almayı istemesidir.
	B.Mevcut hedefin sonucunu sürdürmektir.	Kişinin emeklilik ikramiyesini korumaya çalışmasıdır.
	C.Halihazırda başlatılmış olanı arttırmaktır.	İlk kitabını satan kişinin kendini yazar olarak desteklemesidir.
	Olumsuz hedef sonuçları	
Tür 2	A.Olumsuz hedef sonuçları gerçekleşmeden durdurmaktır.	İşten atılmayı istememektir.
	B.Olumsuz hedef sonuçlarının gerçekleşmesini ertelemektir.	İşten atılmayı 1 yıl ertelemektir.

- b. Düşünme Yolları: Snyder (2002), insanların geçmiş, şimdi ve gelecek olarak bir zaman duygusu geliştirdiğini ve insanların geleceğe bakışının bugünkü düşünceleri üzerinde etkiye sahip olduğunu, aynı şekilde geçmişe olan bakışının bugünkü düşünceleri üzerinde etkiye sahip olduğunu öne sürmüştür. İnsan sürekli olarak A noktasından B noktasına nasıl gideceğini düşünür gibi belirli hedeflere nasıl ulaşılacağı ile ilgili rotalar üretirler (Snyder, 2002). Craig (1943), insan beyninin temel amacının A'dan B'ye giden dizileri, tahmin etmek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yüksek umut düzeyine sahip kişiler, hedeflerine giden yollar konusunda düşük umut düzeyindeki kişilere göre daha kararlıdır, düşük umut düzeyine sahip kişilerin düşünme yolları belirsizdir (Snyder, 2002). Özellikle engellendiklerinde yüksek umut düzeyine sahip insanlar, kendilerini alternatif yollar bulmada esnek düşünen kişiler olarak tanımlarlar ancak düşük umut düzeyine sahip insanların daha az esnek düşünceye sahip oldukları ve alternatif yollar üretmedikleri rapor edilmiştir (Irving, Snyder ve Crowson, 1998).
- c. Düşünme Ajansları: Umut teorisinin güdüleyici bileşeni, düşünme ajanslarıdır. Yüksek umut düzeyine sahip insanlar, kendi kendilerine “ben bunu yapabilirim” ve “beni durduramayacaksınız” şeklinde konuşurlar (Snyder vd., 1998). Bu öz referanslı düşünceler, kişisel zihinsel enerji verir (Snyder, 2002). Düşünme ajansları ancak engelle karşılaşılan insanlarda bir önem kazanır. Ajans, insanlara bu türden tıkanıklıkları aşmak için alternatif yollara ulaşmayı sağlayacak motivasyonu sağlar (Snyder, 1994).

2.1.3.3. İyimserlik

İnsanların karşılaştıkları olaylara karşı olumlu atıfta bulunarak açıklayıcı bir tarza sahip olmasıdır (Seligman, 2019). Olumlu bakış açısı, insanların hayatlarında

olumlu olayların olmasına olanak sağlarken aynı zamanda insanların benlik saygısını ve moralini artırır (Luthans ve Luthans, 2004). Pozitif psikoloji, iyimserliği, iyimserlik eğilimi ve açıklama tarzı olmak üzere iki alt boyutta inceler (Hefferon ve Boniwell, 2018). Scheier ve Carver (1987), iyimserlik eğilimini, sonuçlara yönelik yüksek düzeyde olumlu beklenti olarak tanımlamıştır. Bu beklenti nedeniyle herhangi bir zorlukla karşılaşan kişi, bu zorluğa rağmen amacını gerçekleştirebilmek için çaba gösterir (Seligman, 2021). Açıklama tarzı ise Seligman (1998) tarafından kişilerin geleceğe ilişkin beklenti oluşturma amacıyla başlarına gelen olumlu veya olumsuz deneyimlerin nedenlerini anlamlandırma şekillerini ifade etmesi olarak tanımlanmıştır. İyimserlerin bakış açıları geçicilik üzerine odaklanır, yaşadıkları herhangi bir olumsuzluğun kendi hataları olmadığını ve bu olumsuzluğun geçici olduğunu düşünürler (Seligman, 2019). Başına gelen olumsuzluklar nedeniyle kendini suçlamayan iyimserler, herhangi bir olumsuz durumla karşılaştıklarında, olumsuz durumu aşmak için eskiye nazaran daha çok çaba sarfederler (Seligman, 2019).

2.1.3.4. Psikolojik dayanıklılık

Kişinin, zorluklardan, belirsizliklerden başarısızlıklardan ve hatta artan sorumluluk gibi olumlu olan ancak kaygı verici değişiklikler karşısında kişinin kendini toplama, iyileştirme kapasitesidir (Luthans ve Luthans, 2004). Bu iyileştirme kendini toplama süreci sonunda insanlar, eski hallerine dönmezler, eski hallerinden daha yüksek bir performans seviyesine yükselerek hayatlarının değerlerini ve anlamını keşfederler (Hefferon ve Boniwell, 2018).

Luthans, Youssef ve Avolio (2007), psikolojik sermayenin insan kaynakları anlayışına ve yönetimine birçok bakımdan yeni bir bakış açısı getirdiğini öne sürmüşlerdir. Bunlar:

- a. Psikolojik sermaye insan sermayesinin ötesine geçiyor çünkü psikolojik sermaye, bir eğitimle kazanılabilecek bilgi, beceriler veya yetenekler değil yöneticilerin ve çalışanların birbirleriyle zaman geçirerek oluşturduğu sermayedir.
- b. Psikolojik sermaye pozitiftir. Pozitif psikoloji, klinik psikologların alanında bulunan patolojik olumsuz vurgudan uzaklaştırarak psikolojiye yeni bir bakış açısı getirmiştir.

- c. Pozitif psikoloji eşsizdir. Psikolojik sermaye daha önceden kullanılmayan teori ve uygulama metodları aracılığıyla kullanılabilir.
- d. Psikolojik sermaye teori ve araştırma temellidir. Psikolojik sermaye sosyal bilişsel teori (Bandura, 1986) ve umut teorisi (Synder, 2000) gibi teorik yapılar üzerine inşa edilmiştir.
- e. Psikolojik sermaye ölçülebilirdir. Psikolojik sermayeyi ölçebilen geçerli ve güvenilir ölçme araçları bulunmaktadır. Bunlar; Parker (1998)'in etkililik ölçeği, Synder vd. (1996)'nin umut ölçeği, Wagnild ve Young (1993)'in esneklik ölçeği, Scheier ve Carver (1985)'in iyimserlik ölçeği gibi.
- f. Psikolojik sermaye gelişime açıktır. İnsanların çalışma alanındaki performanslarıyla kişilik özellikleri arasında ilişki bulunmaktadır. Kişilik özelliklerine yapılan mikro etkiler kişinin psikolojik sermaye düzeyinde kısa süreli değişimlere neden olmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio 2007).

2.2. Örgütsel Sinizmin Tarihsel Gelişimi

2.2.1. Sinizm kavramı

Felsefe okulu ve yaşam tarzı olan sinizm, antik yunan felsefesinden doğmuştur (Brandes, 1997). Alanyazında sinizm kavramının ortaya çıkışına dair iki görüş bulunmaktadır. Birincisi, siniklerin görüşlerini ifade etme şeklini köpekleri havlamasına benzettildiğinden eski Yunancada bunun karşılığı olan “kyon”dan geldiğine ikincisi ise ilk sinik okulunun Atina'nın Cynosarges kasabasında kurulmasından ötürü bu yerin adından esinlenerek konulmuştur (Brandes, 1997). Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlüğü'nde sinizmi, insanın herhangi bir maddi varlığa ihtiyaç duymadan içinde bulunan gizil güçle erdemli ve mutlu bir yaşam tarzına ulaşabileceğini savunan Antisthenes öğretisi olarak tanımlanmıştır (TDK, 2021). Siniklerin en güçlü silahları mizahtır (Ersoy-Kart, 2015). Sokrates'in takipçisi olan Antisthenes, ilk sinik olup onun öğrencisi Diogenes gün ışığında dürüst bir insan bulmak için elinde lamba taşımasıyla ünlenmiştir (Brandes, 1997 ve Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998 ve Pelit ve Pelit, 2014, ve Ersoy-Kart, 2015). Sinikler yaşamın odağında bireyin olduğuna ve hükümetler ile dini yapıların gereksiz, sadece küçümsemeye değer yapılar olduğuna inanmışlardır (Fuller, 1931 ve Dean vd. 1998). Toplumsal standartları reddeden sinikler, kötü giyinir, bardağa dahi ihtiyaç duymamak için içkilerini elleriyle içerler (Dean vd., 1998). Çalışma hayatı ve örgütsel ortam üzerine yapılan araştırmalar, sinizmi, bir kişilik özelliği olarak değil, işe karşı gelişen olumsuz tutum olarak tanımlamışlardır

(Andersson ve Bateman, 1997). Daha sonra yapılan farklı çalışmalarda sinizm, kötü yönetilen değişim hareketlerine tekrarlı bir şekilde maruz kalan çalışanların, gelecek değişim hareketlerine karşı karamsar ve umutsuz bir tutum sergilemesi olarak tanımlanmıştır (Wanous vd, 1994). Stanley, Meyer ve Topolnytsky (2005), alanyazında bulunan sinizm ile ilgili tanımları Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Sinizme İlişkin Tanımlamalar

Kaynak	Yapı İsmi	Tanımlama	Örnek
Kanter ve Mirvis (1989)	Sinizm	Sinikler, dar görüşlü ve hayal kırıklığı yaşamış kişilerdir. İnsanların bencil oldukları ve kendi menfaatleri için çaba gösterdiklerine inanırlar. Çalışan sinikler, iş yerinde amirlerinin kendilerine söylediklerinin doğruluğundan şüphe duyarlar. Şirketlerine şans verildiği takdirde onların elindeki avantajları alacaklarına inanırlar.	Çoğu insan yalandan menfaat sağlamak şartıyla yalan söyler.
Bateman, Sakano ve Fujita (1992) ve Andersson ve Bateman (1997).	Sinizm	Sinizm otoriteye ve kurumlara karşı olan olumsuz ve güvensiz tutumlardır.	Sinizmin kurum ve yönetime karşı bakış açısı şu şekildedir: “Eğer onlara bir şans verirsen seni kullanacaklar.” Sinizmin ticari kuruluşlara ve onları yöneticilerine karşı bakış açısı şu şekildedir: “Yönetimin söylediklerinin doğruluğundan sıklıkla şüphe duyuyorum.” Sinizmin insan doğasına bakış açısı şu şekildedir: “Çoğu insan bir sebepten ötürü dürüst değildir bu nedenle yakalanmaktan korkar.”
Reichers, Wanous ve Austin (1997), Wanous, Reichers ve Austin (2000).	Değişime ilişkin sinizm	Geçmişten yapılan değişim girişimlerinin başarısız sonuçlanması veya tam anlamıyla tamamlanmaması nedeniyle değişim hareketlerine ve liderlerine karşı oluşan inanç kaybıdır.	Değişim hareketlerine karşı karamsar bir bakış açısıyla “ Sorunları çözmesi içi uygulanan bu programlar başarılı olmayacak” şeklinde düşünür. Değişim hareketlerin karşı içsel olarak “ Buradaki sorunu çözmesi gereken kişiler yeterli çabayı göstermiyor” şeklinde yüklemeler yapar.
Vance, Brooks and Tesluk (1996).	Sinizm	Örgütün daha iyiye değişim yapmasının mümkün olduğu ancak yapılamaz olduğuna ilişkin inançtır.	Bu kuruluşta kişisel inisiyatif önemi değildir. Geliştirilebilirlik “Eğer insanlar, burada bulunan problemleri çözmek için birlikte çaba gösterebilirlerdi, işler düzelirdi”
Abraham (2000)	Kişilik Sinizmi	Olumsuz bir insan algısı yaratan kişilik sinizmi doğuştan gelir ve karardır. Karakteristik özelliği küçümseme ve kişilerarası ilişkilerin zayıf olmasıdır. Dünyanın dürüst olmayan, içten pazarlıklı, küstah ve bencil insanlarla dolu olduğuna ilişkin genelleme ve bu yüzden başkalarına karşı güvensizlik hissetme.	Sana ne olduğu kimsenin umurunda değil.

Tablo 3'ün devamı

Kaynak	Yapı İsmi	Tanımlama	Örnek
	Toplumsal Sinizm	Birey ve toplum arasındaki toplumsal sözleşmenin ihlal edilmesinin sonucudur. Toplumsal sinizmin ayırt edici özelliği başlarına gelen olayla ilgili olarak suçlu bulunduğu sosyal ve ekonomik kurumlara karşı yabancılaşmadır.	Pek çok insan eğer yalan atması durumunda bu yalandan çıkar sağlayacaksa bu durumda yalan söyler.
	Çalışan Sinizmi	Eşitsizlik hissinden kaynaklanan ve işletmeye üst yönetime ve diğer kuruluşlara yönelik sinizmdir.	Ben sıklıkla yönetimin söylediklerini doğruluğundan şüphe duyarım.
Abraham (2000)	Örgütsel Değişim Sinizmi	Örgütsel değişim sinizmi, daha önce yapılan değişim hareketlerine ilişkin gösterilen çabaların boşa gitmesi nedeniyle gelecekte yapılması planlanan değişim hareketlerine gösterilecek çabanın başarıya ulaşabileceğine ilişkin karamsar bakılmasıdır. Örgütsel değişim sinizmine kapılan kişi, değişimi gerçekleştirmek için gelenlerin yetersiz ve tembel olduklarına inanırlar.	Buradaki sorunlar çözmek için daha önce sunulan pek çok program, başarılı olamadı.
	İş Sinizmi	İş Sinizmi bir başa çıkma stratejisidir. Çalışanların engellenen yetkinlikleri yüzünden işten ve hizmet verdikleri olaylara durumlara ve kişilere karşı duyarsızlaşmasıdır.	"malzeme bulunamadı"

Kanter ve Mervis (1989)'e göre sinikler, insanların bencil ve menfaatini düşünen kişiler olduklarını düşündüklerindedir. İşyerinde amirlerinin talimatlarına karşı şüphe duyarlar çünkü amirlerinin talimatlarının altında bir menfaat olduğunu düşünmektedirler. Bu durum sinizmin gelişmesine neden olmaktadır. Bateman, Sakano ve Fujita (1992) ile Andersson ve Bateman (1997), otoriteye ve kurumlara karşı duyulan olumsuz ve güvensiz tutumları sinizm olarak tanımlamışlardır. Reichers, Wanous ve Austin (1997) ile Wanous, Reichers ve Austin (2000), geçmişteki değişim hareketlerinin başarısız olması nedeniyle yeni değişim hareketlerine ve değişim görevlerine karşı duyulan inanç kaybını, değişime ilişkin sinizm olarak tanımlamışlardır. Vance, Brooks ve Tesluk (1996), örgütün daha iyi duruma gelmesinin mümkün olduğunu ancak bunun yapılamaz olduğuna inanmayı sinizm olarak tanımlamışlardır. Abraham (2000) sinizmi, kişilik, toplumsal, çalışan, örgütsel değişim ve iş sinizmi olarak kategorize etmiştir. Abraham (2000)'a göre kişilik sinizm kişide var olan olumsuz bakış açısıdır. Toplumsal sinizm ise kişi ve toplum arasındaki sözleşmenin ihlal edilmesidir. Çalışan sinizmi ise işyerindeki şartlar nedeniyle çalışanın kendisine eşit davranılmadığını düşünmesi sonucu oluşam sinizmdir. Örgütsel değişim

sinizmi, daha önceki değişim hareketlerinin gerçekleşmesi için gösterdiği çabaların boşa gittiğini veya amacına ulaşmadığını gören çalışmada gelecekteki değişim hareketlerinin başarıya ulaşmasına ilişkin gelişen karamsar bakış açısıdır. İş sinizmi, çalışanların yetkinliklerinin engellenmesi nedeniyle işlerine karşı geliştirdikleri duyarsızlaşmayı sinizm olarak tanımlamıştır. (MMPI) Minesota çoklu kişilik envanteri (1943), sinizmi, başka insanları dürüst olmayan, bencil, umursamaz, başkalarını sorgulayıcı davranan, ilişkilerinde temkinli ve güvensiz, düşmanca ve kaba davranışlarda bulunan, düşmanca davranmaya ve yararsız davranmaya meyilli olmak olarak tanımlamaktadır. Cook ve Medley (1954), sinizmi, başkalarıyla düşmanca ilişkilerde bulunmak ve onları dürüst olmayan, samimi yetsiz, güvenilmez ve tembel kişiler olarak görmek şeklinde tanımlamışlardır. Greenglass ve Julkunen (1989), sinizmi, başka insanlara artan güvensiz ve stresli sinik düşmanlık olarak tanımlamışlardır. Barefoot, Dodge, Peterson, Dahlstrom ve Williams (1989), sinizmi, insanları değersiz, aldatıcı ve kendini düşünen olarak tanımlayan olumsuz insan görüşü olarak tanımlamışlardır. Costa, Zonderman, McCrae ve Williams (1986), sinizmi, insan doğasının alçak, adi olduğuna ilişkin bir görüşe sahip olmak olarak tanımlamışlardır. O'Hair ve Cordy'e göre (1987), sinizm, başkalarının güvenilmez olduğuna ve kötü niyetli olduğuna inanmaktır. Hunter, Gerbing ve Boster (1982) sinizmi, Makvavelismin bir alt boyutu olarak değerlendirmektedirler. Stern, Stone, Hopkings ve McMillion (1990), sinizmin işle alakalı olduğunu belirterek işin baskıcı olması ve çalışanların ödüllendirilmemesi yüzünden çok fazla çaba sarf edilmemesi gerektiğine ilişkin görüşler olarak tanımlamışlardır. Alan yazında 1900'lü yıllarda yapılan araştırmaları incelediğimizde, milattan önceki zamanların sinizme bakış açısının değiştiğini söylemek mümkündür. Günümüzde sinizm birçok olumsuz tutumla ilişkilendirilmektedir. Yukarıdaki tanımlamaların ortak yönlerine baktığımızda sinik kişilerin güvensiz olduklarını, insan ilişkilerinde zayıf, başkalarını güvenilmez, tembel ve içten pazarlıklı olarak değerlendirdiklerini, ilişkileri zehirleyici bir etkiye sahip olduklarını ve değişime karşı direnç gösterdiklerini söyleyebiliriz.

2.2.2. Örgütsel sinizm

Sinizmin örgütsel ortama olan etkilerini yani iş hayatındaki etkilerini inceleyen pek çok araştırma bulunmaktadır. Niederhoffer (1967) örgütsel sinizm üzerine en erken araştırmalardan birini yapmış ve polis memurlarının sahip oldukları güce karşı ve halkına karşı olan olumsuz tutumlarının bir tür anomi olduğunu öne sürmüştür. Anomi, özellikle değişim dönemlerinde yeni getirilen standartların tam oturmaması ve eski

standartlarında tam olarak ortadan kalkmadığı toplumsal düzenin ve kuralların işlemez olduğu durumdur (Taş, 2020). Niederhoffer'e (1967) göre anominin: genele yayılmış şekilde nefret ve kıskanma ve düşmanca duyguların, güçsüzlük hissi ve bu duyguların tekrarlı bir şekilde hissedilmesinden kaynaklanan kızgınlığa yol açtığını öne sürmüştür O'Connel, Holzman ve Armandi (1986), örgütsel sinizmi, örgüte karşı duyulan küçümseyici bir güvensizlik olarak tanımlamışlardır. Wanous, Reischers ve Austin (1994) değişime liderlik edenlerin tembel, yetersiz veya hem tembel hem yetersiz olduğuna ilişkin inancı nedeniyle gelecekteki örgütsel değişim çabalarının başarılarına duyulan karamsar tutum olarak tanımlamışlar ve değişim için karamsar bakış açısını içeren öğrenilmiş bir tutum olduğunu öne sürmüşlerdir. Örgütsel sinikler, değişim yapmakla görevli kişileri etkili değişim yapmak için gereken motivasyona ve yeteneğe sahip olmamakla suçlarlar (Wanous, Reischers ve Austin, 1995). Vance, Brooks ve Tesluk (1996), örgütsel sinizm, işyerinde bireysel performansla çözülebilecek durumda olan ancak sistemdeki aksaklıklar nedeniyle düzeltilemeyecek problemler olarak tanımlamışlardır. Brandes (1997) ve Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998), örgütsel sinizmin doğuştan gelen bir kişilik özelliği değil daha çok bir durum olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirterek örgüte karşı üç bileşenden oluşan olumsuz tutum olduğunu öne sürmüşlerdir, bunlar:

- a. Örgütün dürüstlüğüne inanma,
- b. Örgüte duyulan olumsuz duygulanım,
- c. Bu duygu ve düşüncelerle tutarlı olarak örgütü aşağılayıcı ve eleştirel tavır takınmadır.

Örgütsel sinizm, insanların fiziksel ve mental iyi oluş düzeyleri üzerinde de etkilidir (Eaton, 2000). Everson (1997) ve Greenglass ve Junkunen (1989) kardiyovasüler rahatsızlıklarla sinik düşmanlık arasında bağlantı olduğunu rapor etmişlerdir. Abraham (2000) araştırmasında örgütsel sinizmin, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını aşındırdığını ve iş doyumunun azalmasına ve yabancılaşmaya neden olduğunu öne sürmüştür. Andersson ve Bateman (1997), işyerindeki çevrenin birçok özelliğinin sinizme sebep olduğu sonucuna ulaşmışlar ve işyerinde sinizmin iki sonucu doğurduğunu öne sürmüşlerdir. Bunlar: örgütsel vatandaşlık davranışlarının azalması ve etik dışı talepler. Stanley, Meyer ve Topolnytsky (2005), sinizmi bir sendrom olarak değerlendirmeyip sinizmin öz niteliğinin ne olduğunu belirlemeye çalıştığı araştırmasında bu bakış açısının potansiyel avantajlar sağladığını rapor etmişlerdir. Stanley, Meyer ve Topolnytsky (2005),

sinizmin tanımlayıcı özelliğinin başka insanların güdülerine inanmamak olduğu öne sürmüşlerdir.

Psikoloji alanında sinizm üzerine yapılan araştırmaların birçoğu, sinizmin psikososyal yönden ilişkili olduğu durumlara değişkenlere odaklanır. Brandes (2004), sinizm üzerine yapılan psikolojik çalışmalarda kullanılan değişkenlere ilişkin betimlemeleri incelemiş olup bu betimlemeler Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Sinizm üzerine yapılan psikolojik çalışmalara ilişkin veriler

Yazar(lar)	Çalışma Tipi	Öncüller	İlişkiler	Sonuçlar
Cook and Medley (1954)	Ölçek Geliştirme			
Greenglass ve Julkunen (1989)	Ölçek uyarlama		Öfke, Sinirlilik, Zalimlik ve Düşmanlık	
Costa, Zonderman, McCrae ve Williams (1986)	Ampirik: 1002 kadın ve erkek		Psikopatolojinin çeşitli yönlerini ölçmeye yarayan MMPI faktörleriyle yüksek düzeyde ilişki	
Smith, Pope, Sanders, Allred ve O'Keefe (1988)	Ampirik: sinik düşmanlıkla bağlantıları inceleyen dört çalışma			Yüksek düşmanlık düzeyi ile ilişkili değişkenler ve ilişki yönü aşağıda raporlanmıştır: (+)Yaşamın getirdiği zorluklar, olumsuz yaşam deneyimleri, iş ilişkilerin karşı olan olumsuz bakış açısı; (-) Sosyal Destek, Evlilik Doyumu, İş Doyumu
Greenglass ve Julkunen (1991)	Ampirik: 219 Fin Öğrenci		Sinik güvensizlik kavramını önerir	
Watkins, Ward, Southard ve Fisher (1992)	Ampirik: 111 öğrenci		A tipi inanç sistemleriyle pozitif yönde ilişkili	
Guastello, Rieke, Guastello ve Billings (1992).	Ampirik: 106 kolej öğrencisi		Sinik öğrenciler çalışanların sömürüldüğüne ve üretken davranışlara karşı yabancılaştırıldığına inandıklarını rapor ettiler. Sinizm ile özsaygının negatif yönde ilişkili olduğunu rapor ettiler.	
Stern, Stone, Hopkins ve McMillion (1990)	Ampirik: 272 lise öğrencisi		Lise öğrencileri aşağıdaki durumlarda daha sinik davranmaktadırlar, bunlar: Öğrencinin okul ve iş arasındaki ilişkisinin çeliştiğini algıladığında, Yeteneklerini kullanamadığı durumlarda ve öğrencinin erkek olduğu veya kıdemli olduğu durumlarda.	
Allred and Smith (1991)	Ampirik: 77 kadın öğrenci		Sinizm puanı yüksek olan denek, deneyi yapan ortakların düşmanca özelliklerine ilişkin sıfatları hatırladığını rapor etti.	
Smith ve Brown (1991)	Ampirik: Evli 45 çift		Sosyal kontrol girişimlerinin daha yüksek düzeyde sinik düşmanlık ve yüksek kan basıncındaki daha büyük değişimlerle ilişkili olduğunu rapor etti.	

Tablo 4'ün devamı

Houston ve Vavak (1991)	Ampirik: 134 kolej öğrencisi	Ebeveyn çocuk yetiştirme davranışı	Sinizmin sosyal destek ve örtük benlik saygısı ile negatif yönde öfke, sağlığa zarar veren davranışlar ile pozitif yönde ilişkili olduğunu rapor etti.
O'Hair ve Cody (1987)	Ampirik: 791 kolej öğrencisi		Siniklerin, iş arkadaşları ve akranları üzerinde dağıtıcı taktiği daha çok kullandıklarını rapor ettiler.
Barefoot, Dodge, Peterson, Dahlstrom ve Williams (1989)	118 avukat üzerinde yapılan ölçek uyarlama çalışması		Erken ölüm
Almada, Zonderman, Shekelle, Dyer, Davilgus, Costa ve Stamler (1991)	Ampirik: Orta yaşta 1871 erkek işçi		MMPI Sinizm ölçeğinin kanser ve koroner ölümlerle ilişkili olduğunu rapor ettiler.
Barefoot, Beckham, Haney, Siegler ve Lipkus (1993)	Ampirik: 125 ücretli denek	İleri yaşlar ile sinizm arasında daha yüksek düzeyde ilişki olduğunu rapor ettiler.	
Boice And Myers (1987)	Ampirik: 124 psikolog	Profesyonel akademisyenlerin, özel klinikte çalışan psikologlara göre daha yüksek düzeyde sinik olduğunu rapor ettiler.	
Houston, Holleran, McQueeney ve Vavak (1988)	Teorik	Ebeveyn çocuk yetiştirme davranışı	

Cook ve Medley (1954), ölçek geliştirme çalışması yapmışlardır. Greenglass ve Julkunen (1989), ölçek uyarlama çalışması yapmış olup sinizmin öfke, sinirlilik, zalimlik ve düşmanlık gibi değişkenlerle ilişkisini tespit etmişlerdir. Costa vd. (1986), sinizmin Minnesota Çoklu Kişilik Envanteriyle yüksek düzeyde ilişkili olduğunu rapor etmişlerdir. Smith vd.(1988), sinizmi yüksek düşmanlık düzeyi olarak tanımlamış olup olumsuz yaşam ve iş deneyimleri ile aralarında pozitif yönlü, sosyal destek, evlilik doyumu ve iş doyumu arasında negatif yönlü ilişki olduğunu rapor etmişlerdir. Greenglass ve Julkunen (1991), 219 öğrenci üzerinde yaptığı araştırma sonucunda sinik güvensizlik kavramını önermişlerdir. Watkins vd. (1995), sinizmin A tipi inanç sistemiyle pozitif yönlü ilişkili olduğunu rapor etmişlerdir. Guastello vd. (1992), özsaygı ile sinizmin negatif yönlü ilişkili olduğunu ve çalışanların sömürdüklerine ve üretken davranışlara karşı yabancılaştırıldıklarına inandıklarını rapor etmişlerdir. Stern vd. (1990), lise öğrencilerinin okul ve iş arasındaki ilişkinin çeliştiği, yeteneklerinin kısıtlandığı, öğrencinin erkek ve daha üst sınıfta olduğu durumlarda daha sinik

davrandıklarını rapor etmişlerdir. Allred ve Smith (1991), sinizm puanı yüksek deneklerin düşmanca sıfatları hatırladığını rapor etmişlerdir. Houston ve Vavak (1991), sinizmin, sosyal destek ve örtük benlik algısı ile negatif yönlü, öfke ve sağlığa zararlı davranışlarla pozitif yönde ilişkili olduğunu rapor etmişlerdir. O’Hair ve Cody (1987), siniklerin akranları ve çalışma arkadaşları üzerinde dağıtıcı taktiğini kullandıklarını rapor etmişlerdir. Barefoot vd. (1989), 118 avukat üzerinde yaptığı araştırma sonuçlarına göre siniklerin daha erken öldüklerini rapor etmişlerdir. Almada vd. (1991), 1871 erkek işçi üzerinde yaptığı araştırma sonucunda minesota çoklu kişilik ölçeğinin kanser ve koroner ölümlerle ilişkili olduğunu rapor etmişlerdir. Barefoot vd. (1993), 125 ücretli denek üzerinde yaptığı araştırma sonucunda yüksek yaş ile sinizm arasında yüksek düzeyde ilişki olduğunu rapor etmişlerdir. Boice ve Myers (1987), profesyonel akademisyenlerin, klinikte çalışan psikologlara göre daha yüksek düzeyde sinik olduklarını rapor etmişlerdir. Houston, vd. (1988), ebeveyn çocuk yetiştirme davranışının sinizmin öncülü olduğunu öne sürmüşlerdir. Brandes (1997), iş/meslek sinizmine ilişkin yapılan araştırma sonuçlarını analiz etmiş olup elde ettiği veriler, Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. İş/Meslek sinizmi üzerine yapılan araştırma sonuçları

Yazar(lar)	Çalışma Tipi	Öncüller	İlişkiler	Sonuçlar
O’Connel, Hozlman, ve Armandi (1986).	Ampirik: New York City Polis Memurları	İş Süresi: Eğrisel ilişki İş/Meslek sinizmi ile ilişkili olmasına rağmen örgütsel sinizm ile arasında ilişki bulunmamaktadır.		
Regoli, Culbertson ve Crank (1991).	Polis Amirleri: Illinois	Polis sinizmi aşağıdakilerle ilişkilidir, bunlar: Anomi (+) Görev süresi (-) Profesyonellik (-) İşe Yabancılaşma (+) Eğitim(-)		
Regoli, Crank ve Rivera (1990).	Police Memurları: Colorado			Düşük iş doyumu. Halkla daha fazla olumsuz ilişki.
Wanous, Reichers ve Austin (1994).	Ampirik: Üretim tesisi çalışanları		İş doyumu ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ilişki Olumsuz duygulanım ile pozitif düzeyde ilişki Maaşlı çalışanlar saatlik çalışanlardan daha yüksek düzeyde sinik.	Değişim için daha fazla çaba göstermeye karşı motivasyon düzeyi ile sinizm arasında negatif yönde orta düzeyde ilişki (-0,35).
Vance, Brooks ve Tesluk (1996).	Ampirik: Ulaştırma sektörü çalışanları	çalışma birimi kültürleri		Çalışanların katılımı, Duygusal Bağlılık, İyi oluş duygusu, İş doyumu ve müşteri servislerine yönelik çalışan tutumları ile negatif yönde ilişki.
Andersson ve Bateman (1997)	68 kurum ve kuruluşa yönelik rastgele anket çalışması.	Yönetici maaşlarının yüksek olması, düşük performans ve daha şiddetli küçülme stratejileri örgüt hakkında daha fazla sinizme neden olur.		Sinizm, örgütsel vatandaşlık davranışlarının görülme olasılığını düşürür ve yöneticiden gelen etik dışı davranışlara uyma olasılığını düşürür.

O'Connel vd. (1986), polisler üzerinde yaptığı araştırma sonuçlarına göre polislerin iş süresi ile iş/meslek sinizmi arasında ilişki olduğunu ancak örgütsel sinizm ile anlamlı bir ilişki bulunmadığını rapor etmişlerdir. Regoli vd. (1991), polis sinizmi ile anomi ve işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü, görev süresi, profesyonellik ve eğitim ile negatif yönlü ilişkili olduğunu rapor etmişlerdir. Regoli vd. (1990), iş/meslek sinizminin, iş doyumunun düşük olmasına ve halkla artan olumsuz ilişkilerin kurulmasına neden olduğunu rapor etmişlerdir. Wanous, Reichers ve Austin (1994), iş/meslek sinizmi ile örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında negatif yönlü, olumlu duygulanım ile pozitif yönlü ilişkili olduğunu rapor etmişlerdir. Vance vd. (1996), iş/meslek sinizmi ile duygusal bağlılık, iyi oluş, iş doyumunu arasında negatif yönlü ilişki olduğunu rapor etmişlerdir. Anderson ve Bateman (1997), iş/meslek sinizmi ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının görülmesini azaltıp yöneticiden gelen etik dışı davranışların gösterilmesini azalttığını rapor etmişlerdir.

Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998), sinizmin kavramsallaştırma sürecinde alan yazında beş ana çalışma bulunduğunu, bu beş çalışmanın ortak veya farklı yanlarını net olarak ortaya koyabilmek amacıyla analiz yaparak karşılaştırmış ve bulgularını Tablo 6'da sunmuşlardır.

Tablo 6. Alan yazında sinizm ile ilgili yapılmış çalışmaların analizi

Analiz	Kişilik Odağı	Sosyal veya Kurumsal Odak	Meslek Sinizmi Odağı	Çalışan Sinizm Odağı	Örgütsel Değişim Performanslarının Odağı
1.Temsil eden kavramlar	Düşmanlık (Cook ve Medley, 1954)	Sinizm (Kanter ve Mirvis, 1989)	İş/Meslek Sinizmi (Neidehoffer, 1967; O'Connell Hozlman ve Armandi, 1986)	Çalışan Sinizmi (Andersson, 1996 ve Andersson ve Bateman, 1997).	Örgütsel Değişim hakkında Sinizm (Reichers, Wanous ve Austin, 1997; Vance, Brooks ve Tesluk, 1996; Wanous, Reichers ve Austin, 1994).
2.Odak Kavram	Başkalarına karşı olumsuz algı ve düşmanlık	Toplumun, kurumların veya diğer otoritelerin karşılanmamış beklentileri	Bir meslek (Özellikle polis)	Ticari kuruluşlar, yöneticileri ve işyeri ile ilgili diğer nesnelere	Örgütsel değişim çabaları
3.Tanımlar	Sinizm düzeyi yüksek olan bireyler "İnsanlara az güvenin... insanların dürüst olmayan, sosyal olmayan ahlaksız, çirkin ve kötü olarak görün" şeklinde bakış açısına sahiptir	Sinizm için kişinin: (1)Toplum, kurumlar, amirler ve gelecekte gerçekçi olmayan beklentilerin oluşması, (2)Kendisinin veya başkasının hayal kırıklığını tecrübe etmesi (3)Kişinin kendisi veya başkası tarafından hayal kırıklığına veya ihanet edilmiş duygusunu hissetmesi gerekir.	Halka hizmet ve yasalara uygulanmasına yönelik güvensizlik duygusu ve mesleğine karşı duyulan saygının ve sorumluluğun yitirilmesi.	Umutsuzluk ve hayal kırıklığının yanı sıra kurumlar, yöneticilere karşı duyulan küçümseme ve güvensizlikle karakterize edilen bir genel ve özel bir durumdur.	Değişimi gerçekleştirmek için görevlendirilenlerin tembel, yetersiz veya hem tembel hem de yetersiz olduğuna inanılan ve örgütte gelecekte gerçekleştirilmesi planlanan değişim hareketlerinin başarılı olacağına ilişkin karamsar bir bakış açısına sahip olmayı kapsayan orta düzeyli bir yapıdır.
4.Teorik Öncül	MMPI	Beklenti gibi	Neiderhoffer'in 1967'deki çalışması	Psikolojik sözleşme ihlali gibi tutumlar	Beklenti (Vroom, 1964) ve atfetme (Jones ve Davis, 1965)
5.Epistemik Korelasyon	Orta düzey	Düşük düzey	Orta düzey	Orta düzey	Yüksek düzey
6.Diğer sinizm türleriyle örtüşme	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
7.Diğer sinizmleri önler	Hayır	Evet	Hayır	Hayır	Hayır
8.Güvenirlilik	50 madde $\alpha = .86$ (Cook ve Medley, 1954).	7 Madde $\alpha = .78$ (Kanter ve Mirvis, 1989)	9 Madde $\alpha = 0.87$ (O'Connell, Hozlman ve Armandi, 1986)	7 Madde $\alpha = 0.92$ (Varsayımsal örgütlerin) 6 Madde $\alpha = 0.86$ (İş örgütlerine ve yöneticilerine karşı)	8 Madde $\alpha =$ not reported (Reichers, Wanous ve Austin, 1997), 8 Madde $\alpha = 0.86$ (Wanous, Reichers ve Austin, 1994).
9.Belirleyici faktörün etkisi					
a.Birey	+++	+	0	0	+
b.Durum	0	+++	+++	+++	++
10.Kalıcılık	Yüksek	Orta	Önemli bir odak noktası bulunmamaktadır	Orta	Yüksek
11.Etki Stratejileri	Çok az	Birkaç	Önemli bir stratejisi bulunmamaktadır	Önemli bir stratejisi bulunmamaktadır	Çok

Sinizmi, Cook ve Medley (1954), düşmanlık olarak, Kanter ve Mirvis (1989), sinizm olarak, Neidehoffer (1967) ve O'Connell vd. (1986) iş ve meslek sinizmi olarak, Andersson (1996) ile Andersson ve Bateman (1997), çalışan sinizmi olarak ve Reichers vd. (1997), Vance vd. (1996) ile Wanous vd. (1994) ise örgütsel değişim hakkında sinizm olarak temsil ettiğini rapor etmişlerdir. Cook ve Medley (1954) sinizmin başkalarına karşı olumsuz algı ve düşmanlığı, odak kavram olarak öne sürmüşlerdir. Kanter ve Mirvis (1989), toplumun, kurumun ve diğer otoritelerin karşılanmamış beklentilerini, sinizmin odak kavramı olduğunu öne sürmüşlerdir. Niedehoffer (1967) ile O'Connell vd. (1986), polislik mesleğini, sinizmin odak kavramı olarak ele almışlardır. Andersson (1996) ile Andersson ve Bateman (1997), ticari kuruluşları, yöneticilerini ve işyeri ile ilgili kavramları, sinizmin odak kavramları olarak değerlendirmişlerdir. Reichers vd. (1997), Vance vd. (1996) ile Wanous vd. (1994), örgütsel değişim çabalarını, sinizmin odak kavramı olarak ele almışlardır.

2.2.3. Örgütsel sinizmin boyutları

2.2.3.1. Örgütsel sinizmin bilişsel (inanç) boyutu

Örgütsel sinizmin ilk boyutu, örgütün ahlaki ilkelerinin sağlam olmadığı, özellikle doğruluk ve adil davranışla ilgili olarak doğruluğun, dürüstlüğün ve samimiyetin olmadığına ilişkin inançları kapsamaktadır (Brandes, 1997). Dean, vd. (1998), örgütsel sinizmin ilk boyutunun, örgütün dürüstlükten yoksun oluşuna inanma olarak tanımlamışlardır. Örgütsel sinizmin inanç boyutunda sinikler, örgütün açıklamalarını ciddiye almaya gerek olmadığına, örgüt içi ilişkilerin kişisel çıkarı dayalı olduğuna ve örgütteki kişilerin davranışlarının tutarsız ve güvenilmez olduğuna inanabilirler (Brandes, 1997). Bu boyutta sinikler örgütün eylemlerinin altında yatan gizli nedenler olduğuna inanarak açık sözlü olmazlar ve örgütsel kararların resmi gerekçelerini kabul etmeyebilirler (Dean, vd., 1998).

2.2.3.2. Örgütsel sinizmin duygusal (duyuşsal) boyutu

Örgütsel sinizmin ikinci boyutu, duygulanım veya duygusal tepkilerden oluşmaktadır (Brandes,1997). Izzard (1977) araştırmasında 9 temel duygu tanımlamıştır, bunlar: ilgi ve heyecan, zevk ve sevinç, sürpriz ve şaşma, sıkıntı ve ıstırap, öfke, nefret ve iğrenme, küçümseme ve aldatmaca, korku ve terör, utanç ve aşağılama. Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998), örgütsel sinizmin duygusal boyutunda bulunan bir kişilerin, bu duygulardan birkaçını hissedebileceğini, örgütlerine

karşı küçümseme veya öfke hissedebileceklerini ayrıca örgütü düşündüklerinde sıkıntı hali, iğrenme, utanma gibi duyguları yaşayabileceklerini rapor etmişlerdir.

2.2.3.3 Örgütsel sinizmin davranış (davranışsal) boyutu

Örgütsel sinizmin son boyutu, davranıştır (Brandes, 1997). En eski siniklerin en bariz davranışı, örgütü eleştirmektir ve bunu ifade etmek için mizahı kullanırlar (Brandes, 1997). Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998), örgüte yönelik olumsuz ve genellikle aşağılayıcı davranışların, örgütsel sinizmin davranış boyutu olduğunu rapor etmişlerdir. Sinikler, örgütün gelecekteki durumuna ilişkin karamsar tahminlerde bulunurlar (Dean, Brandes ve Dhadwadkar, 1998).

2.2.4. Örgütsel sinizmin türleri

2.2.4.1. Kişilik sinizmi

Abraham (2000), araştırmasında kişilik sinizmini, kişide doğuştan var olan, olumsuz insan davranışı algısını yansıtan özellikler olduğunu ve karakteristik özelliklerinin kişiler arası ilişkilerin zayıf olması ve alaycı bir küçümseme tavrı olduğunu belirtmiştir. Kişilik temelli yaklaşımla sinizmi inceleyen araştırmacılar, sinizmin genel olarak insan doğasında bulunduğunu ve sinizmin düzeyini değiştirmek için yapılabileceklerin çok az olduğunu konusunda tartışırlar (Dean, Brandes ve Dwadhadkar, 1998).

2.2.4.2. Toplumsal sinizm

Abraham (2000), toplumsal sinizmi, kişi ve toplum arasında olan psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesinin ürünü olduğunu öne sürmüştür. Rousseau (1989)'da bu psikolojik sözleşmeyi şöyle tanımlamıştır:

“Kişinin kuruma yaptığı katkıların, kurumu bu katkılara karşılılık vermeye mecbur bıraktığı algılandığında veya tam tersi durumda psikolojik sözleşme ortaya çıkar. Bu karşılıklılık durumunun gerçekleşeceğine ilişkin inanç, psikolojik sözleşmenin oluşmasının habercisidir. Bazı faktörler kişinin bu sözleşmenin var olduğuna ilişkin inancını teşvik eder. Sözleşmenin güçlü olabilmesi için eğer kişiye söz verilmişse bu sözün açık olması ve doğrulanabilir olması gerekmektedir”

Abraham (2000), sözleşmenin ihlal edilmesinin inancın ihlal edilmesi anlamına geldiğini belirtmiş, Rousseau (1989) bu durumda kişinin kendisini haksızlığa uğramış olarak hissedeceğini, kişinin sisteme olan güveninin aşınacağını öne sürmüşlerdir.

Abraham (2000), toplumsal siniklerin en belirgin özelliğinin sosyal ve ekonomik kurumlara karşı yabancılaşmak olduğunu öne sürmüştür. Toplumsal siniklerin geleceğe dair umutsuzlukla bakmaları, kendi kendine hizmet bakış açısıyla “ Bunda benim için ne var?” şeklinde olayları değerlendirmeleri yüzünden her iş ve atamayı kısa vadeli çıkar sağlama yolu olarak düşünürler (Kanter ve Mirvis, 1989). Sinizmin gelişmesinde sanayileşmenin ilk zamanlarında çalışanların sömürülmesi ve modern işletmelerin çalışanlara yaşamlarının iyileşmesine yönelik verdiği vaatlerin gerçekleşmemesi etki etmiştir (Dean, vd., 1998). Dean, vd. (1998), bu yaklaşımda sinizmin, bir kişilik özelliği olmayıp durumsal bir olgu olarak değerlendirmişler ve işyerlerinin çalışma kültürlerini düzenleyerek sinizm düzeyine etki edilebileceğini öne sürmüşlerdir.

2.2.4.3. Çalışan sinizmi

Andersson ve Bateman (1997) yaptıkları araştırma sonucunda, yöneticilerin yüksek maaş almasının, düşük kurumsal performansın ve çalışanların sert ve ani işten çıkarılmalarının çalışan sinizminin oluşmasına katkıda bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır. Abraham (2000) çalışan sinikleri diğerlerinden ayıran duygunun eşitsizlik olduğunu öne sürmüştür. Byrne (1991), çalışandan 85 kat fazla maaş alan üst düzey fabrika yöneticisi ile kendi durumunu kıyaslayan çalışanın, işveren ile arasında örtük olarak var olduğunu düşündüğü, eşitlik, adalet ve tarafsızlık vaat eden psikolojik sözleşmenin ihlal edildiğini düşündüğünü bu nedenle de çalışanın düşük performans gösterdiğini öne sürmüştür. Yine Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998), çalışan sinizminin psikolojik sözleşme ihlalleri sonucunda geliştiğini öne sürmüşlerdir.

2.2.4.4. Meslek sinizmi

Belirli hizmet mesleklerinde, tüketicilerle olan etkileşimler stresli olmakta bu yüzden çalışanlar duygusal olarak aşırı gergin ve fiziksel yönden kendilerini tükenmiş hissetmektedirler (Abraham, 2000). Polis memurları, çalışma hayatında yoksulluk, yoksunluk ve kötü yaşam koşulları nedeniyle suça bulaşmış insanlarla stresli çatışmalar yaşayabilirler (Egan, 1981 ve Abraham,2000) veya bakımlı ve nazik olmaları için yetiştirilen uçuş görevlileri bazen kaba, talepkar veya zor yolcular tarafından küçük düşürülebilirler (Hochschild, 1983; Abraham, 2000). Niederhoffer (1967), polisler üzerinde yaptığı araştırmasında toplumsal yapıda bulunan anominin bir yan ürünü olarak tanımladığı “polis sinizminin” gelişimine dikkat çekmiştir. Böyle olumsuz durumlarla karşılaşan çalışanlar, tüm bu olumsuzlukların yükünü almanın etkisiyle

tükenmişlik yaşarlar (Abraham, 2000). Kişi-rol çatışması da iş sinizmine neden olmaktadır (Abraham, 2000). Kişi-rol çatışması, çalışana özgü değerler ile örgüte özgü değerler arasında oluşan uyumsuzluktur (Abraham, 2000). Dean, vd. (1998), işlerinde daha az detaya dikkat eden yöneticilerde, vardiyalı çalışanlarda, tercih edilmeyen ayrıntılara sahip olan ve karakollarda çalışan memurların daha yüksek iş/meslek sinizm düzeyin sahip olduklarını rapor etmişlerdir.

2.2.4.5. Örgütsel değişim sinizmi

Yenilik hareketlerinin başarılı olabilmesi, gönüllü katılım ve iş takibine bağlıdır ve sinizm, örgütsel değişimin önündeki en büyük engeldir (Austin, Wanous ve Austin, 1997). Örgütsel değişim sinizmi, geçmişte yapılan başarısız değişim hareketleri nedeniyle, çalışanlarda gelecekte yapılması planlanan değişim hareketlerini gerçekleştirmek için çaba göstermeye karşı karamsar bir bakış açısı ve değişimi gerçekleştirmek için görevlendirilenlerin tembel olduğunu ve bu işi yapabilmek için yetersiz olduklarını düşünmeleridir (Abraham, 2000). Birbirini takip eden başarısız değişim çabalarının çalışanlarda, başlangıçta çalışanların hayal kırıklığı yaşamasına neden olduğunu ve ihanete uğramış gibi hissetmelerine neden olsa da çalışanların gelecekteki değişim hareketlerine karşı karamsarlıkla bakmasının bir savunma mekanizması görevi görerek daha fazla hayal kırıklığı hissetmesini engellediğini öne sürmüştür. Reichers, Wanous ve Austin (1997), şüpheli kişilerin değişim hareketlerinin başarıya ulaşmalarına dair şüphe duymalarına karşın değişimin gerçekleşeceğine dair umutlu bir bakış açısına sahip olduklarını bu yüzden de örgütsel değişim hareketleri sonucunda ortaya çıkan sinizmin, şüphelilikten farklı olduğunu öne sürmüşlerdir. Bu sinizm, geçmişte yapılan tamamen veya açıkça başarılı olmayan değişim hareketlerine ve değişim liderlerine karşı oluşan inanç kaybını içerir (Reichers, vd., 1997). Reichers, vd. (1997), 2000 çalışanı bulunan Fortune 500 listesi içerisinde yer alan bir şirkette örgütsel değişim üzerine 3 yıl süren ampirik bir araştırma yapmışlar, bu araştırma sonuçlarını aşağıdaki tabloda rapor etmişlerdir.

Tablo 7. Örgütsel değişim üzerine yapılan araştırmanın sonuçları

Değişim konusunda sinik olarak sınıflandırılan yöneticilerin oranı %23'tür.
Değişim konusunda sinik olarak sınıflandırılan saatlik işçilerin oranı %43'tür.
Örgütsel değişime ilişkin oluşan sinizmin olası nedenleri:
<ul style="list-style-type: none">• Bilgisiz hissetmek,• Amirin çalışanlara karşı iletişim ve saygı eksikliği,• Sendika temsilcilerinin çalışanlara karşı iletişim ve saygı eksikliği,• Olumsuz bakış açısı,• Karar verme süreçlerinde katılım fırsat eksikliğinin olması.

Sinizmin örgütsel değişime ilişkin olası etkileri:

- Düşük düzeyde örgütsel bağlılık,
 - Düşük düzeyde iş doyumunu,
 - Sıkı çalışmaya ilişkin duyulan düşük düzeyde motivasyon,
 - Örgütsel değişim konusunda yapılan çalışmalara katılmada düşük düzeyde isteklilik,
 - Örgüt liderine karşı daha düşük güvenirlilik,
 - Bir motive unsuru olan ücretlendirme sisteminin etkililiğinin azalmasıdır.
-

Örgütsel değişim hareketlerine karşı oluşan sinizm düzeyini en düşük düzeye indirmek ve süreci yönetmek için kullanılabilecek stratejiler şunlardır:

- a. Çalışanları, kendilerini etkileyen konularda karar verme süreçlerine katın.
- b. Yöneticilere ilişki odaklı davranışın önemi vurgulayın ve ödüllendirin.
- c. İnsanları devam eden değişiklikler hakkında bilgilendirin: Değişimin zamanı, sebebi ve nasıl hakkında.
- d. Zamanlamanın etkililiğini arttırın. (Ani değişikliklerin olması çalışanların kafasında bu değişikliklerle ilgili pek çok soru oluşmasına neden olacağı için bu sorular zamanında yanıtlanmalıdır)
- e. Ani değişimleri en az düzeye indirin.
- f. Güvenirliliği arttırın. Bunu yapmak için:
 - i. Sevilen, güven duyulan ve güvenirliliği olan sözcüler kullanın.
 - ii. Mantıklı, tutarlı ve olumlu mesajlar kullanın.
 - iii. Birden fazla kanal kullanın.
- g. Geçmişte yapılan hataları kabul edin, özür dileyin ve düzeltin.
- h. Başarılı değişimleri duyurun.
- i. Çift yönlü iletişimi kullan, bu sana çalışanın bakış açısındaki değişim hakkında bilgi verecektir.
- j. Çalışanlara duygularını ifade etmelerine, doğrulamalarına ve güvence altına almalarına fırsat verin (Reichers, Wanous ve Austin, 1997).

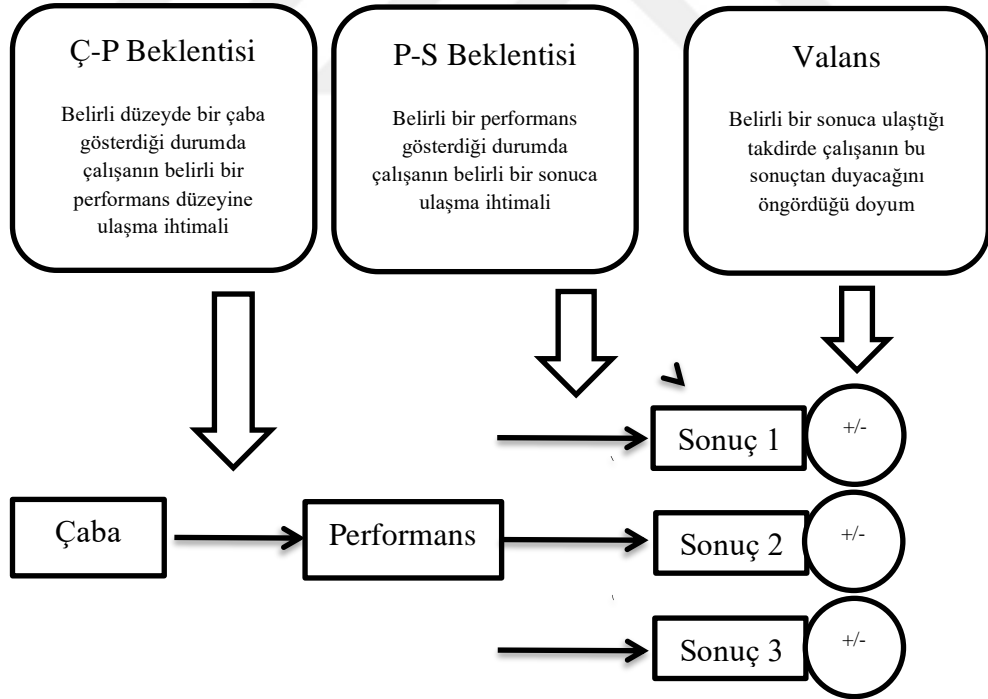
2.2.5. Örgütsel sinizmin kuramları

Örgütsel sinizmin, zaman içinde yapılan araştırmalarla kavramsal çerçevesi, yapısı, oluşma süreçleri, etki eden faktörleri, boyutları ve sonuçları farklı bakış açılarıyla incelenmiştir. Örgütsel sinizmi incelerken kullanılan ve kuramsal altyapısının oluşmasına dayanak sağlayan kuramlar: beklenti kuramı (Vroom, 1964; Porter ve Lawler, 1968), nedensel yüklemeler (atfetme) kuramı (Weiner, 1985), tutum kuramı, sosyal takas kuramı, duygusal olaylar ve sosyal güdülenme kuramlarıdır.

2.2.5.1. Beklenti kuramı

Vroom tarafından 1964 yılında geliştirilmiş ve daha sonra Vroom'un araştırması Porter ve Lawler(1968) tarafından genişletilmiştir (Mcshane ve Glinow, 2016). Çalışanların sinik davranışlarının doğasını açıklamak için motivasyon kuramlarından olan beklenti kuramından sıklıkla yararlanılmaktadır (Demir, 2017). Vroom'a göre çalışanlar, yüksek düzeyde beklenti değerine sahip hedeflere ulaşabilmek için motive olmaktadır ve çalışanların göstereceği çabanın belirleyicisi, çalışanı en iyi sonuca ulaştıracak davranışlardır (McShane ve Glinow, 2016). Vroom'a göre (1964) güdülenme, beklenti (expectancy) ve algılanan değer (valance) çarpımından oluşan bir denklemle gösterilebilir. Algılanan değer, çalışanın ulaşmak istediği sonucun düzeyidir, beklenti ise çalışanın göstereceği çabaların ulaşmak istediği sonuca ulaşmasını sağlayacağına dair inancıdır (Çiçek-Sağlam,2007).

McShane ve Glinow (2016), çaba-performans beklentisi, performans-sonuç beklentisi ve valans arasındaki ilişkiyi Şekil 3'teki gibi sunmuştur.



Şekil 3. Beklenti Teorisi

Şekil 3'e göre çaba-performans beklentisi, performans-sonuç beklentisi ve sonuçların değeri(valans), motivasyonu doğru orantılı olarak etkilemektedir (McShane ve Glinow, 2016). McShane vd. (2016) teoriyi aşağıdaki gibi açıklamaktadır:

- a. *Çaba-Performans beklentisi*: Çalışanların göstereceği çabaların belirli bir performans düzeyi ile sonuçlanacağına ilişkin algılarıdır. Ç-P beklentisi, "0" ile "1" arasında değer alır. İstenilen performansı göstereceğine tamamen inanan bir çalışanın Ç-P beklenti düzeyi "1"dir ancak ne yaparsa yapsın bu performans düzeyine erişemeyeceğine inanan çalışanın Ç-P beklenti düzeyi "0"dır. Çalışanlar, üstün çaba gösterdikleri zaman, göstermiş oldukları çabaların, performans değerlendirme sürecinde örgüt tarafından fark edilmesini sorgularlar.
- b. *Performans-Sonuç beklentisi*: Belirli bir düzeyde performans gösteren çalışanların, belirli bir sonuca ulaşacaklarına ilişkin algıladıkları olasılıklardır. Bu beklenti değeri "0" ile "1" arasında değer alır. Çalışanlar göstermiş oldukları çaba sonucunda aldıkları performans değerlendirmesinin, kendilerini belirli örgütsel sonuçlara ulaştırabileceğini sorgularlar.
- c. *Sonuç Valansı*: Çalışanların belirli bir performans değerlendirmesi neticesinde ulaşabileceği sonuçların, çalışanları memnun etme derecesidir. "-1" ile "+1" arasında değer alır. Çalışanlar, göstermiş oldukları performans değerlendirme süreci sonunda ulaştıkları sonuçların kendileri için çekicilik düzeyini sorgularlar" (McShane ve Glinow, 2016 ve Robins ve Judge, 2019). "

Lawler ve Porter'in beklenti teorisi ise temele Vroom'un beklenti teorisini almış ve bu teoriyi güçlendirmiştir (McShane ve Glinow, 2016). Lawler ve Porter'a göre çalışanların göstermiş olduğu çabaları, bilgi düzeyleri ve yetenekleri ve algılarına göre değişen rol değişikliklerine göre performansları ödüllendirilmelidir (Güney, 2017). Kurumlar, çalışanlarından kurumlarındaki pozisyonlarıyla ilgili bazı rolleri üstlenmelerini beklerler. Bu rollere uymayan durumlarda çalışanlar ve kurum arasında rol çatışması yaşayacaklarından bu durum performansları üzerinde azaltıcı etki yapar (Koçel, 2005). Çalışanın, kendi bilgisi, becerisi, eğitimi, deneyimleri ve kurumdaki sorumlulukları, işin zorluğu gibi faktörlerle çalışanın kurumundan elde ettiği sonuçlar ile diğer çalışanların elde ettiği sonuçlarla yaptığı kıyaslama sonucunda işten duydukları doyum düzeyleri belirlenir. Buna göre; eğer çalışanlar, arzu ettikleri sonuçlara ulaşamazlarsa doyumсузлук algırlarlar, arzu ettiği sonuçlara ulaşırlarsa doyum algırlarlar veya arzu ettikleri sonuçlardan fazlasına ulaşırlarsa bu seferde suçluluk duygusu hissederler (Güney, 2017). Beklenti kuramlarını değerlendirecek olursak, bu kuramlara göre çalışanlar, olası sonuçlara ulaşmak için gösterecekleri çabayı seçebilmekte,

örgütün çalışanlardan beklediği davranışları ve bu davranışların gösterilmesi karşılığında ulaşılabilecek sonuçların örgüt tarafından nasıl değerlendirileceğini sorgulamaktadırlar. Bu bakış açısı, kişinin motive olması için örgütten sağladığı sonuçlar arasından kendisi için en çekici sonuca ulaşmak için ne kadar performans göstermesi gerektiğini ve bu performans düzeyine ulaşmak için göstermesi gereken çabayı belirlemektedir. Brandes (1997) bu kuramın, örgütte gelecekte yapılması planlanan değişim hareketlerinin başarısız olacağını düşünen çalışanların sinik davranışlarının nedenini açıkladığını belirtmiştir. Demir (2017)'de çalışanların örgütten elde etmeyi beklediği olumlu sonuçlara ulaşamadıklarında ya da ulaşılan sonuçların çalışanlar açısından olumsuz sonuçları doğuracağını öngörmeleri halinde, örgütlerine, işlerine ve örgütsel değişim hareketlerine karşı sinik tutum sergileyebileceklerini öne sürmüştür.

2.2.5.2. Weiner'in Nedensel Yüklemeler Kuramı

Hayal edin, bir öğrenciniz, sınavdan düşük not almış. Biz eğitimciler, öğrencinin okula devam edip etmeyeceğini veya okulu bırakıp bırakmayacağını tahmin etmeye çalışırsak bu durum, öğrencinin, özsaygı, suçluluk ve utanç gibi duyguları hissetmesinin yanı sıra öğrencinin gelecekteki başarılarına karşı öznel bir beklenti oluşmasına neden olacaktır. Kişinin kendi kendine yönlendirdiği bu duygular ve düşünceler, içsel motivasyon teorisini oluşturur (Weiner, 2005). Kişinin sınavdan aldığı düşük not sonrasında, kişinin akranlarının, öğretmenlerinin ve anne-babalarının bu kişinin sınav performansını değerlendirdiğini düşünelim. Bu değerlendirme sırasında, kişiyi düşük sınav performansı yüzünden iyi veya kötü, sorumlu ya da sorumsuz olarak değerlendirenler sınavdan düşük not alan öğrenciyi öfke veya sempati içeren duyguların hedefi yaparlar. Bu duygu ve düşünceler sırasıyla yardım etme veya ihmal etme, pozitif veya negatif geri besleme ve bunun gibileri canlandırır (Weiner, 2005). Bu dışa yönelik duygular ve düşünceler, Weiner'in (2005) kişilerarası motivasyon teorisini oluşturmaktadır. Yeterliliğin incelenmesinde içsel ve kişilerarası bakış açıları arasında ayırım yapılması özellikle önem arz etmektedir çünkü içsel bir bakış açısı genellikle yeterli olmaya ilişkin motivasyonu oluştururken kişilerarası bakış açısına göre yeterlilik aynı zamanda motivasyonu engelleyici bazı faktörlerle ilişkilidir (Weiner, 2005). Weiner (1992), insanların çevrelerini ve kendisini anlamaya çalışan bir bilim insanı gibi hareket ettiklerini belirtmiştir. Eğer bir çalışan işten atılmasının nedenlerini içsel ve kontrol edilebilir faktörlere atfederse (örneğin: şirketin karlılık oranını arttırmak için

işçi çıkardığını düşünürse) bu durumdan kurumunu sorumlu tutacaktır (Eaton, 2000). Aksi durumda çalışanlar, işçi çıkarmaların nedenlerini dışsal, kontrol edilemeyen nedenlere atfederlerse (zayıf bir ekonomi yüzünden zorluk yaşayan bir kurumun bu zorluğu aşmak için işçi çıkardığına inanmaları) bu durumdan kurumu daha az sorumlu tutacaklardır (Eaton, 2000). Ersoy-Kart (2015), bu nedensel atıfların kişinin hislerine etki ettiğini öne sürmüştür. Pelit ve Pelit (2014), kişilerin yaptığı bu atfetmelerin, kişilerin gelecekte gösterecekleri davranışlar üzerinde etkiye sahip olduğunu öne sürmüşlerdir. Pelit ve Pelit (2014), atıfların olumlu ya da olumsuz duygulara yol açan beklentiler ile sonuçlandığını belirtmişlerdir. Eaton (2000) ve Weiner (1985)'e göre insanların yaşadıkları olumsuz olayları algılayış biçimlerine göre olaylara çeşitli nedensel yüklemeler yaptığını öne sürmüştür. Bu nedensel yüklemelerin insanlarda çeşitli duyguların oluşmasına neden olan beklentiler oluşturduğunu ve bu duyguların oluşturduğu beklentilerin etkisiyle insanların ya olumlu sosyal davranışlar sergilediğini ya da anti-sosyal davranışlar sergilediğini rapor etmişlerdir (Eaton,2000). Kişinin yetenekleri nedeniyle kendisini yeterli olarak algılamasının pek çok faydası olduğunu öne süren Weiner (2005), yeterli olduğu düşünülen kişilerin her ortamda popüler, aranan kişiler olduklarını; yetenekleri nedeniyle yeterli olmadığı düşünülen kişiler hakkında bazı olumsuz duyguların ve tepkilerin oluşabileceğini öne sürmüştür. Bu duygular; küçümseme-sempati, hor görme, küstahlık-mütevazılık, hayranlık-hoşlanmama, öfke gibi. Demir (2017), bu kuramın, örgütsel sinizm araştırmalarında çalışanların örgüt içinde yaşadıkları olayları ve bu olayların sonuçları hakkındaki değerlendirmelerini açıkladığını öne sürmüştür. Çalışanların yaptıkları yüklemeler neticesinde çalıştığı kurumu sorumlu olarak tespit ederse bu durumda çalışanlar, kurumlarına karşı olumsuz tutumlar geliştirirler.

2.2.5.3. Tutum kuramı

James (2005), tutum kuramının insan davranışlarının oluşma süreçlerini açıklamaya odaklandığını öne sürmüştür. İnsanlar içinde yaşadıkları çevreye karşı vaziyet alırlar, bunu da tutumlarını belirler (Pelit ve Pelit, 2014). Dean, vd. (1998), Bateman, vd. (1992), Mirvis ve Kanter, (1992), Stern, vd. (1990), Wanous, vd. (1994), Andersson ve Bateman, (1997) gibi araştırmacılar, örgütsel sinizmin bir tutum olduğunu rapor etmişlerdir. Tutumlar, üç boyutta ele alınmaktadır, bunlar: bilişsel, duyuşsal ve davranışsal (Kalağan, 2009). Bu üç boyutun birbiriyle tutarlı olduğu varsayılır (Pelit ve

Pelit, 2014). Bu kurama göre insanların düşünceleri, duygularını, duyguları da davranışlarını belirlemektedir (Olson ve Zanna, 1993; İnceoğlu, 2010).

2.2.5.4. Sosyal takas kuramı

Sosyal takas kuramında Blau (1964) insanların sosyal ödül beklentisiyle diğer insanlarla iletişim kurduklarını ve sürdürdüklerini ancak ödül beklentisi karşılanmadığında iletişimi kestiklerini öne süren bir kuramdır (Ersoy-Kart, 2015).

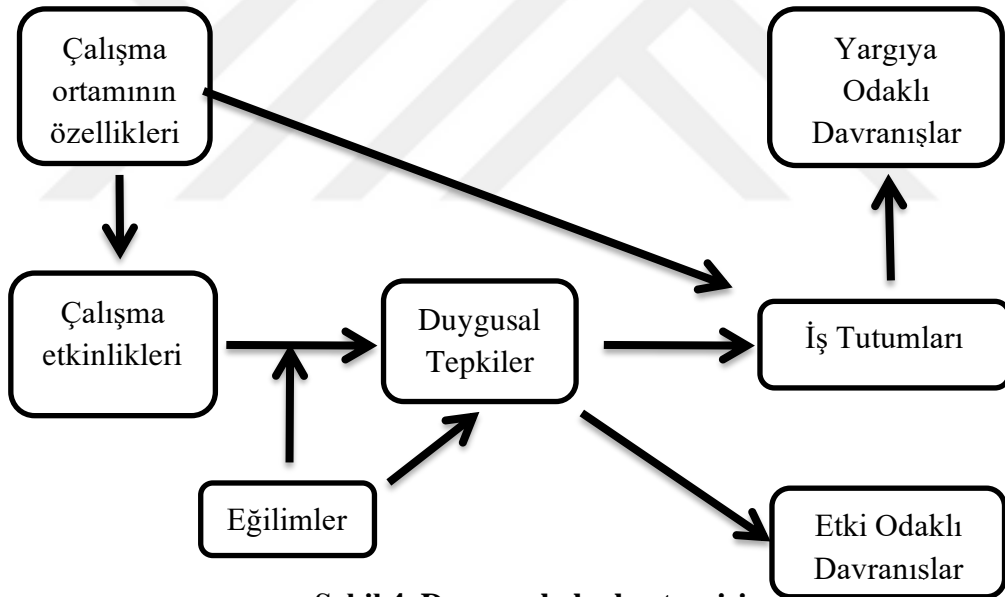
“Blau’ya göre (1964), insanların zevklerinin çoğunun kökleri, insanların sosyal hayatlarının altında yatmaktadır. İnsanların deneyimlediği zevkler (ruhsal ve özgecil zevkler dahildir) başka insanların eylemlerine bağlıdır... İyi bir akşam yemeğini keyifli hale getiren sosyal ortamdır... Yalnızlıktan alınacak derin zevklerde vardır muhakkak: iyi bir kitap okumak, bir sanat eseri yaratmak, bilimsel bir çalışma eseri üretmek gibi. Ancak bu zevklerin önemli olabilmesi için başkalarıyla paylaşılması ve başkalarına iletilmesi gerekir... İnsanların hayatlarından aldıkları zevkler gibi yaşadıkları ızdırapların nedeni de diğer insanların eylemleridir... Sosyal ilişkiler, birilerinin kazanımları ya da diğerlerinin kayıplarına dayanan ve toplamı sıfır olan bir oyun değildir. Sosyal ilişkilerden tüm paydaşlar fayda sağlar... Aralarında akrabalık ya da sevgi bağı olmayan kişiler sosyal dernekler aracılığıyla bir araya gelebilirler. Bu derneklerdeki kişiler, kurdukları sosyal ilişkilerden dolayı karşılıklı fayda sağlarlar. İnsanlar tanıdık olsun ya da olmasın başka insanlara yardım etmekten haz duyarlar. İyilikler kişinin minnettar olmasını sağlayarak iyilik yapan kişinin takdir edilmesini ve ona şükran duyulmasını ve kişinin itibarının oluşmasına yardımcı olur... Eğer bize yapılan iyilikler için birisine minnettarlık duyuyorsak ve kendimizi yapılan iyiliğe karşı yükümlü hissediyorsak bize yapılan iyiliğe karşılık vermeye çalışırız, yapılan iyiliğe karşılık verilmemesi nankörlükle tanımlanır. Karşılıklı olarak yapılan bu iyilikler sosyal bağı güçlendirir... Sosyal takas yalnızca ilişkilerinde değil aynı zamanda arkadaşlıkta, dostlukta, gönül ilişkilerinde her yerde görülebilir: komşular iyilik, çocuklar oyuncak, meslektaşlar destek, tanıdıklar nezaket, politikacılar taviz, tartışmacılar fikir ve ev hanımları yemek tarifi alışverişinde bulunurlar. “

Blau (1964), insanların sosyal ödüllere ulaşmak ve bu sayede doyum sağlamak için başka insanların onayına ihtiyaç duyduklarını bu yüzden sosyal ödüllerin onaylanmasından dolayı doyum yaşamayı bekleyen insanların diğer insanlara yardım ettiklerini öne sürmüştür. Blau (1964), diğer insanlara yardım eden insanların bu beklentilerinin karşılanmamasını, nankörlük olarak tanımlandığını belirtmiştir. Belirli bir fayda sağlamak için örgütsel ortama giren ve bu örgütten fayda sağlayan kişilerin beklediği faydayı elde edememesi neticesinde örgüte karşı bazı olumsuz tutumlar gelişmektedir. Demir (2017), örgüte sağladığı yararın karşılığında örgütten beklediği

yararı elde edemeyen çalışanların, örgütsel güven düzeylerinin azalacağını, buna bağlı olarak sinik davranışlar sergileyebileceğini öne sürmüştür. Johnson ve O’Leary (2003), örgütsel sinizme ait teorik altyapının sosyal mübadele kuramına dayanarak oluşturulduğunu öne sürmüşlerdir. Kalağan (2009), örgütlerde sinizm, işveren, örgüt ve çalışanlar arasında yapılan sözleşme gereği, çalışanların beklentilerinin karşılanmamasından kaynaklandığını öne sürmüştür. Pelit ve Pelit (2014) çalışanlarla yapılan anlaşmanın yerine getirilme düzeyinin çalışanların örgüte ilişkin sinik tutumlarının düzeyini belirleyeceğini öne sürmüşlerdir.

2.2.5.5. Duygusal olaylar kuramı

Duyguların ve modların insan davranışları üzerindeki etkilerini duygusal olaylar kuramı açıklar (Pelit ve Pelit, 2014). Weiss ve Corparanzo (1996) tarafından oluşturulan “Duygusal Olaylar Teorisi” ne ilişkin yapı Şekil 4’te sunulmuştur.



Şekil 4. Duygusal olaylar teorisi

Duygusal olaylar teorisinin temelinde duygusal deneyimlerin olduğunu vurgulayan Weiss ve Corparanzo (1996), bu deneyimlerin nasıl tanımlanacağını önemli olduğunu öne sürmüşlerdir. Eğilimlerin, olayların duygusal tepkiler üretme şeklini etkilediğini öne süren Weiss ve Corparanzo (1996), çalışma ortamında yaşanan olayların, duygusal deneyimler üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olduğunu öne sürmüşlerdir. Duygusal deneyimlerin sonuçları, iş doyumunu üzerinde doğrudan etkiye sahiptir (Weiss ve Corparanzo, 1996). Demir (2017), duygu durumlarının pozitif ve

negatif olmak üzere iki boyutta incelenebileceğini belirtmiştir. Pozitif duygusallık, umutlu, mutlu, neşeli ve enerjik olma; negatif duygusallık ise öfke, endişe, gerginlik, üzüntü ve suçluluk gibi duygularla ilişkilidir. Çalışanların örgütte yaşadıkları geçmiş yaşantılar ve bu yaşantılara ilişkin duygu durumları, iş yaşamında göstermiş olduğu davranışlara dayanak oluşturur (Demir, 2017). Örgütte yaşanan olaylar sonrasında çalışanlarda oluşan duygular, onların gelecekte gösterecekleri örgütsel davranışlar üzerinde etkilidir (Weiss ve Crapanzano, 1996). Brown ve Cregan (2008), çalışanların, kurumlarında yaşadıkları ve onlarda güvensizlik, keder ve hayal kırıklığı yaşamalarının onların işe ilişkin tutumları üzerinde etkili olduğunu öne sürmüştür.

2.3 İlgili Araştırmalar

Bu bölümde bu tezin konularıyla ilgili yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalara ilişkin bilgiler verilmiştir.

2.3.1. Yurtiçinde yapılan araştırma sonuçları

Abaslı (2018), öğretmenlerin örgütsel dışlanma ile örgütsel sinizm puanları arasında düşük düzeyli, anlamlı ilişkinin olduğunu ve ilköğretim okulları öğretmenlerinin, işe yabancılaşma ölçeğinin güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık puanları ile örgütsel sinizm puanları arasında, orta düzeyli pozitif yönlü ilişkinin olduğunu rapor etmiştir.

Akbulut (2020), öğretmenlerin, Mavibaş (2017), spor bilimleri fakültesinde görev yapan akademik personellerin ve Uludağ (2018) ise sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm puanları ile örgütsel adalet algıları arasında negatif yönlü, yüksek düzeyde ilişkili olduğunu, Özcan (2014) ise öğretmenlerin örgütsel adalet puanları ile örgütsel sinizm puanları arasında negatif yönde orta düzeyde ilişki bulunduğunu rapor etmişlerdir. Karademir (2016), ortaokul öğretmenlerinin okul yönetiminde kayırmacılık algılarına ilişkin ölçekten aldıkları puanlar ile örgütsel sinizm puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunduğunu rapor etmiştir. Seven-Şarkaya (2019), öğretmenlerin sosyal kaytarma ve örgütsel sinizm puanları arasında pozitif yönlü, orta düzeyli ilişki bulunduğunu rapor etmiştir.

Çakar (2017), Çanak (2014) ve Kılıç (2011) örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki bulunduğunu rapor etmişlerdir. Çillik (2019) ve Demirçelik (2017) öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönlü, orta düzeyli ilişki bulunduğunu rapor etmişlerdir. Kılıçoğlu (2018), öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel değişim sinizmi düzeyleri arasında negatif yönde düşük düzeyde ilişki bulunduğunu rapor etmiştir. Özer

(2014), örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediğini rapor etmiştir. Başaran (2020), öğretmenlerin işe bağlılık ve örgütsel sinizm puanları arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki bulunduğunu rapor etmiştir. Ekinci (2015), ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönde düşük düzeyde ilişki bulunduğunu rapor etmiştir. Korkut (2019), öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve örgütsel sinizm puanları arasında negatif yönde, orta düzeyli ilişki bulunduğunu rapor etmiştir.

Çopur (2018), öğretim elemanlarının örgütsel demokrasi algıları ile bilişsel ve duyuşsal sinizm puanları, negatif yönde, yüksek düzeyli ilişki bulunduğunu davranışsal sinizm puanı ile negatif yönde orta düzeyde ilişki bulunduğunu rapor etmiştir. Emre (2018), araştırma görevlilerinin örgütsel politika algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyli ilişki bulunduğunu rapor etmiştir.

Akbulut (2020) ve Emre (2018), öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönlü, yüksek düzeyli, anlamlı ilişki bulunduğunu rapor etmişlerdir. Kalağan (2009), araştırma görevlilerinin örgütsel destek algılarının alt boyutları ile örgütsel sinizm puanları arasında negatif düzeyde orta düzeyde ilişki bulunduğunu rapor etmiştir.

Çevik (2018), okul yöneticilerinin kullandıkları makamsal güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm yaşama düzeyleri arasında orta düzeyli, negatif yönlü ilişki bulunduğunu ve okul yöneticilerinin ödül gücünü kullanmaları halinde öğretmenlerin okula karşı olumlu tutum geliştirebileceğini rapor etmiştir. Kıral (2015), lise yöneticilerinin güçlendirme boyutları ve öğretmenlere ait kayıtsızlık (sinizm) düzeyleri arasında negatif yönde ilişki olduğunu rapor etmiştir.

Kahveci (2015), örgüt kültürü ve örgütsel güven ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde ilişkinin olduğunu, Tiryaki (2020), beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel güven alt boyutları düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönlü, orta düzeyli ilişki bulunduğunu rapor etmiştir.

Erdoğan ve İraz (2019), iyimserlik ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde ilişki olduğunu rapor etmişlerdir. İpek (2018), lise öğretmenlerinin iyimserlik ile duyuşsal sinizm arasında negatif yönde düşük düzeyli ilişkinin bulunduğunu rapor etmiştir. Duygulardan faydalanma ile davranışsal sinizm arasında, pozitif yönlü, düşük düzeyli ilişki bulunduğunu rapor etmiştir. İşçimen (2019) ve Yılmaz (2019) ise öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönde yüksek düzeyde ilişki olduğunu rapor etmişlerdir.

Arslan (2018), öğretmenlerin informal iletişim puanları ile öğretmenlerin sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını rapor etmiştir. Bulut (2019), ortaokulda görev yapan öğretmenlerin iletişim beceri ile örgütsel sinizm puanları arasında negatif yönlü, orta düzeyli ilişki bulunduğunu rapor etmiştir. Çağlar-Polat (2014), kurum içi iletişim ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde ilişki bulunduğunu rapor etmiştir. Uzun (2015), öğretmenlerin okul müdürlerinin iletişim becerilerine ilişkin görüşleri ile örgütsel sinizm puanları arasında negatif yönlü, orta düzeyli ilişki bulunduğunu rapor etmiştir. Yazıcıoğlu (2019), kurum içi etkin iletişim puanları ile örgütsel sinizm puanları arasında negatif yönlü, orta düzeyli ilişki bulunduğunu rapor etmiştir. Özkadam (2018), sınıf öğretmenlerinin ilkökul müdürlerinin iletişim becerilerine ilişkin görüşleri ile örgütsel sinizm tutumları arasında negatif yönde düşük düzeyde ilişki olduğunu rapor etmiştir.

Akpolat (2014), örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma puanları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkinin olduğunu rapor etmiştir. Kayaalp (2019), öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma puanları ile örgütsel sinizm puanları arasında ve Yalçın (2017) araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetleri ile örgütsel sinizm puanları arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki bulunduğunu rapor etmişlerdir.

Akman (2017), çalışanların iş doyum düzeylerinin artmasının örgütsel sinizm düzeylerini orta düzeyde azaltacağını rapor etmiştir. Arslan (2019), öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin örgütsel değişim sinizm puanlarının artmasının, iş doyum puanlarını azalttığını rapor etmiştir. Sargın (2016), duyuşsal ve bilişsel açıdan örgütsel sinizm yaşayan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin düşük olduğunu rapor etmiştir.

Arslan (2016), öğretmenlerin okul yöneticilerinin paternalist liderlik ile örgütsel sinizm puanları arasında düşük düzeyli, negatif yönlü ilişkisinin bulunduğunu rapor etmiştir. Başaran (2020), dönüşümcü liderlik ve örgütsel sinizm puanları arasında negatif yönlü ilişkinin bulunduğunu rapor etmiştir. Demirçelik (2017), müdürlerin, dönüşümcü liderlik stili ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında orta düzeyde negatif yönlü, etkileşimsel liderlik stili ile pozitif yönde orta düzeyde ilişki bulunduğunu rapor etmiştir. Dülker(2019), dönüşümcü liderlik ile örgütsel sinizmin davranışsal boyutu arasında negatif yönde düşük düzeyde, bilişsel ve duyuşsal alt boyutları arasında ise orta düzeyde ilişki bulunduğunu rapor etmiştir. Hıdıroğlu (2018), okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik ve örgütsel sinizm puanları arasında negatif yönlü, orta düzeyli ilişki bulunduğunu; sürdürümcü ve serbest liderlik puanları ile pozitif yönde orta

düzeyde ilişki bulunduğunu etmiştir. Boz (2016), okul yöneticilerinin sergiledikleri otantik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönde yüksek düzeyde ilişki bulunduğunu ayrıca okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönde orta düzeyde ilişki bulunduğunu rapor etmiştir. Demirel (2015), toksik liderlik genel puanları ile örgütsel sinizm puanları arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ilişki bulunduğunu rapor etmiştir. Küçük (2020), okul müdürlerinin toksik liderlik puanları ile örgütsel sinizm puanları arasında negatif yönlü, düşük düzeyli ilişkisinin bulunduğunu, öğretmenlerin toksik liderlik puanları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki bulunduğunu, okul etkililiği ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında orta düzeyde negatif yönlü ilişki bulunduğunu rapor etmiştir. Derin (2016), demokratik liderlik ile örgütsel sinizm puanları arasında negatif yönde orta düzeyde ilişki bulunduğunu rapor etmiştir. Güneş (2017), okul yöneticilerinin liderlik ölçeğinden aldıkları puanlar ile örgütsel sinizm ölçeğinden aldıkları puanlar arasında negatif yönlü orta düzeyde olduğunu rapor etmiştir.

Cansever (2017), öğretmenlerin mobbing algıları ile örgütsel sinizm puanları arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyli ilişki bulunduğunu rapor etmiştir. Uluşkun (2017), beden eğitim öğretmenlerinin mobbing düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki bulunduğunu rapor etmiştir.

Amasralı (2016), örgütsel sinizm ölçeğine ait bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm puanları ile mesleki tükenmişlik ölçeğine ait duygusal tükenme ve duyarsızlaştırma puanları arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli ilişki bulunduğunu ve bilişsel sinizm ile kişisel başarı puanları, negatif yönlü, düşük düzeyli ilişki bulunduğunu rapor etmiştir. Gün(2015), öğretim elemanlarının algılarına göre tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları arasında orta düzeyli, pozitif yönde ilişki bulunduğunu rapor etmiştir. Koç (2015), öğretmenlerin tükenmişlik ve bilişsel sinizm puanları arasında pozitif yönde orta düzeyli, duyuşsal sinizm ile arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyli, davranışsal sinizm ile arasında pozitif yönlü, düşük düzeyli ilişki bulunduğunu rapor etmiştir. Takır (2019), yetişkin eğitime yönelik kurs veren kurumlarda görev yapan usta öğreticilerin tükenmişlik puanları ile örgütsel sinizm puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki bulunduğunu rapor etmiştir.

Tazegül-Aydın (2017), ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönlü, düşük düzeyli ilişki

bulduğunu rapor etmiştir. Yıldırım (2015), lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğunu rapor etmiştir.

Bayraktar (2016), duygusal taciz ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyli bir ilişki olduğunu rapor etmiştir. Gökçe (2020), okul şeffaflık ve örgütsel sinizm puanları arasında negatif yönlü, orta düzeyde anlamlı ilişki bulunduğunu rapor etmiştir. Ersoy-Kart (2015), üretim karşıtı çalışma davranışları ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğunu, etik ideolojinin idealizm alt boyutu ile davranışsal sinizm arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunduğunu rapor etmiştir. Okumuş (2018), duygusal zeka ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde ilişki bulunduğunu rapor etmiştir. Şirin (2011), ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü ölçeğinden aldığı puanlar ile örgütsel sinizm ölçeğinden aldıkları puanlar arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğunu rapor etmiştir.

Eser (2018), öğretmenlerin psikolojik sermaye ile zinde olma, adanmışlık ve bütünleşme düzeylerine olumlu etki ettiğini rapor etmiştir. Öğretmenlerin umut düzeylerinin bütünleşmenin en önemli yordayıcısı olduğunu rapor etmiştir. Ayrıca özyeterliği yüksek olan öğretmenlerin işleriyle daha yüksek düzeyde bütünleştiğini rapor etmiştir. Korkmaz (2014), öğretmenlerin duygusal bağlılığı ile iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlik düzeyleri arasında orta düzeyli, negatif yönlü ilişki olduğunu rapor etmiştir. Normatif bağlılık ile iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık ve özyeterlik arasında pozitif yönlü, düşük düzeyli ilişki olduğunu rapor etmiştir. Ancak Korkmaz'a (2014) göre devam bağlılığı ile iyimserlik arasında negatif yönlü, düşük düzeyli ilişki vardır. Aslan (2017) ve Tösten, Avcı ve Yıldırım'a (2018) göre öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında düşük düzeyli, pozitif yönlü ilişki vardır. Tunçduman (2019), okul yöneticilerinin işe istek duyma ile umut ve özyeterlik puanları arasında orta düzeyli pozitif yönlü ilişki olduğunu ancak iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasında pozitif yönlü düşük düzeyli ilişki olduğunu rapor etmiştir. Okul yöneticilerinin işe adanma ile umut düzeyleri, orta düzeyli pozitif yönlü ilişkilidir ancak iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve özyeterlik ile düşük düzeyli pozitif yönlü ilişkilidir. Okul yöneticilerinin işe yoğunlaşma ile umut ve özyeterlik düzeyleri, pozitif yönlü orta düzeyli ilişkili olup iyimserlik ile düşük düzeyli pozitif yönlü ilişkilidir. Yıldırım (2019), öğretmenlerin mesleğe bağlılık düzeyleri ile güven düzeyleri arasında orta düzeyli, pozitif yönlü ilişki olduğunu ve özyeterlik, iyimserlik, dışadönüklük, dayanıklılık ve umutla düşük düzeyli

pozitif yönlü ilişkili olduğunu rapor etmiştir. Öğrenciye adanmışlık ve özverili çalışma puanları ile iyimserlik ve güven puanları, düşük düzeyli, pozitif yönlü ilişkilidir. Ancak güven, dışadönüklük, dayanıklılık ve umut puanları ile orta düzeyli pozitif yönlü ilişkilidir.

Büyükgöze (2014), lise öğretmenlerinin örgütsel destek ile psikolojik sermaye düzeyleri arasında orta düzeyli pozitif yönlü ilişki olduğunu, Dilsiz (2018), öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile iyimserlik, özyeterlik, güven, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut boyutları arasında düşük düzeyde, pozitif yönde ilişki olduğunu rapor etmişlerdir.

Bulut (2019), yasal güç ve ödül gücü ile öğretmenlerin iyimserlik, özyeterlik, umut ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasında düşük düzeyli pozitif yönde ilişki olduğunu rapor etmiştir. Ayrıca karizmatik güç ile öğretmenlerin özyeterlik ve umut düzeyleri arasında orta düzeyli pozitif yönde ilişki olduğunu rapor etmiştir. Psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik düzeyleri ile karizmatik güç arasında ise düşük düzeyli pozitif yönde ilişki olduğunu rapor etmiştir. Uzmanlık gücü ile öğretmenlerin umut ve iyimserlik düzeyleri arasında düşük düzeyli, pozitif yönde ilişki olduğunu rapor etmiştir. Uzmanlık gücü ile öğretmenlerin öz yeterlik düzeyleri arasında orta düzeyli pozitif yönde ilişki olduğunu rapor etmiştir. Ancak uzmanlık gücü ile öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasında negatif yönde, düşük düzeyli ilişki olduğunu rapor etmiştir.

Kurt (2014), öğretmenlerin psikolojik sermaye ile iş doyumları düzeylerinin, mental iyi oluş düzeylerinin önemli bir yordayıcısı olduğunu rapor etmiştir. Sarıcı (2015), öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin çalışma arkadaşları puanları ile iyimserlik, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut puanlarının, pozitif yönlü, düşük düzeyli ilişkili olduğunu rapor etmiştir. Ancak özyeterlik ve güven boyutu ile orta düzeyli, pozitif yönlü ilişkilidir. Sarıcı (2015)'e göre işin doğası alt boyutu, özyeterlik, iyimserlik güven ve psikolojik dayanıklılık boyutları ile orta düzeyli pozitif yönlü ilişkilidir. Ancak dışa dönüklük ve umut alt boyutları ile çalışma arkadaşları, pozitif yönlü düşük düzeyde ilişkilidir. İletişim alt boyut puanları ile psikolojik dayanıklılık ve umut puanları arasında negatif yönlü, düşük düzeyli ilişkilidir. Sünkür (2014), öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerini ile iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü ilişkili olduğunu rapor etmiştir.

Küçük (2020) ve Bahadır (2018), toksik liderlik ile psikolojik sermayenin alt boyutları arasında düşük düzeyli, negatif yönlü anlamlı ilişki olduğunu rapor etmiştir.

Küçük, (2020), öğretmenlerin iyimserlik ve umut düzeyleri ile görev yaptıkları okulun etkililiği arasında orta düzeyli, pozitif yönlü ilişkili olduğunu rapor etmiştir. Küçük (2020), psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlilik ile okul etkililik düzeyi arasında düşük düzeyli, pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğunu rapor etmiştir. Özdilek (2019), lisede görevli öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile müdürlerinin vizyoner liderlik düzeylerinin orta düzeyli, pozitif yönde ilişkili olduğunu rapor etmiştir. Şarbay (2020), öğretmenlerin paylaşılan liderlik düzeyleri ile özyeterlik, iyimserlik, güven, dışadönüklük ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasında düşük düzeyli, pozitif yönde ilişki olduğunu rapor etmiştir. Şimşek (2018), okul müdürlerinin öğretimsel liderlik düzeyleri ile öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin orta düzeyli, pozitif yönde ilişkili olduğunu rapor etmiştir. Yüksel (2015)'e göre okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik puanları ile öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri arasında orta düzeyli, pozitif yönlü ilişki vardır.

Anık (2018) ve Anık ve Tösten (2019)'e göre öğretmenlerin psikolojik sermaye ile problem çözme becerileri, pozitif yönlü, orta düzeyde ilişkilidir. Anık (2018) özyeterliğin problem çözme becerisi üzerindeki olumlu etkisine vurgu yapmıştır.

İşçimen (2019), öğretmenlerin sinik davranışları ile psikolojik sermayeleri arasında negatif yönlü, orta düzeyli anlamlı ilişki olduğunu rapor etmiştir. Yılmaz (2019), öğretmenlerin, iyimserlik, dışa dönüklük ve psikolojik dayanıklılık ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında yüksek düzeyli, negatif yönde anlamlı ilişki olduğunu rapor etmiştir. Ancak öz yeterlik, güven ve umut ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ilişkinin olmadığını rapor etmiştir.

Yazkan (2020), öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile özyeterlik ve güven düzeylerinin, pozitif yönlü, düşük düzeyde ilişkili olduğunu ayrıca iyimserlik, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut düzeyleri ile pozitif yönlü, orta düzeyli ilişkili olduğunu rapor etmiştir. Atila (2019), üniversite öğrencilerinin psikolojik sermaye ile okula yabancılaşma düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğunu rapor etmiştir. Ayrıca üniversite öğrencilerinin psikolojik sermaye ile sınıf bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde ilişki olduğunu rapor etmiştir.

Tösten, Arslantaş ve Şahin'e (2017) öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile psikolojik sermaye düzeyleri arasında göre orta düzeyli, negatif yönlü anlamlı ilişki vardır ancak Oral, Tösten ve Elçiçek'e göre (2017) ilişki yoktur.

Çetinkaya (2020), öğretmen ve idarecilerin, özyeterlik, umut ve iyimserlik ile stres kontrolü alt boyutları arasında negatif yönlü, düşük düzeyli ilişki olduğunu rapor

etmiştir. Erbaş (2018), öğretmenlerin psikolojik sermaye ile öğrenen özerkliğini destekleyici davranışlarından gereklilik ve sergileme düzeyleri arasında pozitif yönde, orta düzeyli ilişki olduğunu rapor etmiştir. Keleş (2015), öğretmenlerin kişisel yeterlik inançları ile iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık ve özyeterlik düzeylerinin, orta düzeyli, pozitif yönlü ilişkili olduğunu rapor etmiştir. Öğretmenlerin genel yeterlik inançları ile iyimserlik, umut ve özyeterlik düzeyleri arasında anlamlı ilişki olmadığını ancak psikolojik dayanıklılık ile pozitif yönlü, düşük düzeyli ilişkide olduğunu rapor etmiştir.

2.3.2. Yurt dışında yapılan araştırma sonuçları

Abraham (2000), örgütsel sinizmin iş ve kişilik sinizmi bileşenlerinin yabancılaşma yoluyla dolaylı olarak örgütsel vatandaşlık davranışını azaltıcı etki ettiğini rapor etmiştir. Kişilik sinizminin, psikolojik sözleşme ihlalleri, tükenmişlik ve kişi-rol çatışması ile alakalı sabit bir özellik olduğunu rapor etmiştir. Abraham (2000), hayata olumsuz bir bakış açısıyla bakan insanların hakkaniyete karşı daha hassas olmalarının muhtemel olduğunu rapor etmiştir. Sinikler, kendilerini eşitsizliğin kurbanı olarak gördüklerini (çalışan sinizmi), toplum tarafından ciddi bir şekilde reddedilmeyi tecrübe ettiklerini (toplumsal sinizm), yeteneklerini tam olarak kullanmasının kısıtlandığını hissettiklerini (iş sinizmi) ve iyi niyetli değişim çabalarının kötü yönetildiğini (örgütsel değişim sinizmi) tecrübe ettiklerini rapor etmiştir (Abraham, 2000).

Andersson ve Bateman (1997), yüksek yönetici maaşı, zayıf kurumsal performans ve ani işten çıkarmaların duyurulmasının, çalışanların değişim (yenilenme) ve yönetime yönelik sinizmlerine katkıda bulunduğunu rapor etmişlerdir. Bu türden olaylara maruz kalan çalışanlar, özellikle değişime yönelik sinizm üzerinde daha yüksek düzeyde olmak üzere kurumlarına karşı güçlü tepkiler ortaya koydukları rapor edilmiştir.

Brandes (1997), üst düzey personele duyulan güvenin, algılanan örgütsel desteğin ve değerlendirme süreçlerinde sağlanan prosedürel adaletin, örgütsel bağlılığın, örgütsel sinizm ile negatif yönde ilişkili olduğunu ve işteki değişimler ile pozitif yönde ilişkili olduğunu rapor etmiştir.

Dean, vd. (1998), örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ilişki bulunduğunu, güvenden farklı olarak örgütsel sinizmde hayal kırıklığının öğrenme ve utanma gibi duyguları barındırdığını, sinizmin güvensizlikten kaynaklanan yoğun bir duygusal yönünün olduğunu, işe yabancılaşmanın örgütsel sinizmin bir parçası olduğunu rapor etmişlerdir. Sweetman ve Luthans (2010), geliştirildiği takdirde

çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin, çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını yükselten önemli bir kaynak olarak değerlendirmektedirler.

Eaton (2000), örgütsel sinizmin durumsal bir kavram olduğunu ancak kısmen örgütsel kaynaklı olduğu için örgütün sinizmi önleyecek önemli bir güce sahip olduğunu rapor etmiştir. Eaton (2000)'a göre, çalışanların olumsuz eylemlerinin nedenlerini tahmin edilerek olası bunlar hakkında çalışanların bilgilendirilmesiyle sinizmin olumsuz etkisini önlenabilir.

Fitzgerald (2002), örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında düşük düzeyli anlamlı ve düzenleyici etkinin olduğunu rapor etmiştir.

Mino (2002), bir değişim girişimi sırasında örgütsel güven ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde düşük düzeyli ilişki bulunduğunu, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında ise negatif yönlü, düşük düzeyli ilişki bulunduğunu rapor etmiştir.

Reichers, Wanous ve Austin (1997) değişimden sorumlu olan kişilerin sinizmi azaltmak için ihtiyaç duyulan zamana ve kaynağa kendisinin karar vermesi gerektiğini, bunun içinde zamanında gelen, güvenilir bilgi kaynaklarına ihtiyacının olduğunu, sinizmin oluşmasını sağlayıcı bir hata yapıldığında bu hatanın ivedilikle düzeltilmesini, özür dilenmesini önermiş ayrıca değişim sürecinde örgütsel sinizmin, örgütsel bağlılık, doyum gibi önemli davranış biçimleri üzerinde zararlı etkileri olduğunu rapor etmişlerdir.

Stanley, Meyer ve Toponytsky (2005), örgütsel sinizmin çekirdeğinin diğer insanların güdülerine inanmamaları olduğunu, şüphecilik ile sinizm arasında orta düzeyde pozitif yönde ilişki bulunduğunu, güven ile sinizm arasında negatif yönde yüksek düzeyde ilişki bulunduğunu ve değişime karşı direnç ile sinizm arasında orta düzeyde pozitif yönde ilişki bulunduğunu rapor etmişlerdir.

Abbas, Raja, Darr ve Bouckenooghe (2012), psikolojik sermaye ile örgütsel politika, iş doyum ve yönetici tarafından değerlendirilen performansın, negatif yönlü, düşük düzeyli ilişkili olduğunu rapor etmişlerdir. Marques, Lopes ve Goçalves (2021)'e göre psikolojik sermaye ile iş doyum arasında yüksek düzeyli pozitif yönlü ilişki vardır.

Avey, Luthans ve Jensen (2009), çalışanları iş stresleri ve işten ayrılma niyetleri ile psikolojik sermayeleri arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğunu rapor etmişlerdir.

Avey, Luthans, Smith ve Palmer'e (2010) göre psikolojik sermaye, çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerini geliştirmek için iyi bir kaynaktır.

Avey, Reichard, Luthans ve Mhantre (2011), psikolojik sermaye hakkında yapılan 51 araştırmaya ait sonuçları, analiz yapmıştır. Buna göre: psikolojik sermaye, iş doyumunu, bağlılık, vatandaşlık ve psikolojik iyi oluş gibi değişkenlerle pozitif yönlü ilişkilidir. Ancak sinizm ve işten ayrılma gibi olumsuz değişkenlerle negatif yönlü ilişkilidir.

Avey, Werbsing ve Luthans (2008), alışanların psikolojik sermaye ve olumlu duygu düzeylerinin yüksek olmasının, örgütsel değişim hareketlerine karşı çalışanların gösterebileceği olumsuz tepkilere karşı mücadele ederek örgütsel değişimin başarılı olmasına katkı sağlayabileceğini rapor etmişlerdir.

Little, Gooty ve Nelson (2007), umut ve iyimserlik arasında net bir ayrımın yapılamadığını, bu kavramların ikisini kapsayan bir kavramın daha verimli olabileceğini rapor etmişlerdir. Onlara göre duygusal zeka, bağlanma stilleri, stres, canlılık gibi değişkenler psikolojik sermayeyi yansıtan kavramlar olduklarını rapor etmişlerdir.

Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007), umut, iyimserlik, dayanıklılık ve ve zyeterlik düzeyi yüksek olan çalışanlara sahip olan örgütlerin, küresel dünyada karşılaşabilecekleri olası krizleri atlataları, düşük düzeyde psikolojik sermayeye sahip olanlara göre daha yüksek bir olasılık olduğunu rapor etmişlerdir.

Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs (2006), yönetim öğrencileri ile deneysel bir araştırma yapmışlardır. Yönetim ğrencilerinin psikolojik sermaye düzeylerini belirlemek için kontrol ve deney gruplarına 24 maddelik ölçek uygulanmışlardır. 1 saat süresince mikro müdahaleler yapılan deney grubunun, psikolojik sermaye düzeyini ölçmüşler ve psikolojik sermaye düzeylerinin yükseldiğini rapor etmişlerdir.

Luthans, Luthans ve Luthans (2004), gelişen küresel rekabet ortamında, rekabet üstünlüğünü elinde tutmak isteyen örgütlere, psikolojik sermayenin katkı sağlayabileceğini ne sürmüşlerdir. Luthans vd. (2004)'e göre örgütler, şimdi ve gelecekteki karşılaşabilecekleri olası zorlukları aşmak için psikolojik sermayeden yararlanılabilir.

Luthans, Vogelgesang ve Lester (2006), insan kaynakları gelişiminin, insan sermayesine odaklandığını ancak teknolojiye dayalı değişim ve gelişim hızının artması, küreselleşmenin etkisiyle rekabetin artması, etik çöküşlerin olması gibi nedenlerden dolayı odak noktanın insan sermayesinden psikolojik sermayeye doğru yönelmesini önermektedirler. Çünkü psikolojik sermaye araştırma temeli olup değişime ve gelişime

açıktır. Luthans vd. (2006)'e göre psikolojik sermaye, insanların kim olduğu ve ne olabilecekleriyle ilgilenir.

Luthans ve Youssef (2004)'e göre, insanların örgütsel davranışları ve motivasyonları hakkında olumsuz teoriler yerine pozitif yönelimli ve insanların potansiyellerine ulaşmasını sağlamaya odaklanan pozitif psikolojiyi geliştirmeye odaklanılmalıdır. Çünkü pozitif yönelimli yönetim anlayışı, rekabet avantajını elinde tutabilmek için insanların yeteneklerini, güçlü özelliklerini ve psikolojik kapasitelerini yükseltmeye odaklanır.

Cherni ve Gözen (2021), dört psikolojik sermaye kaynağının birbirinden farklı olduğunu ve iş çıktılarını aynı şekilde ölçemeyebileceğini belirtmiştir. Cherni ve Gözen (2021), psikolojik sermaye ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi araştırmaya yönelik daha fazla araştırmanın yapılmasını önermiştir.

Yurtiçinde ve yurtdışında yapılan araştırma sonuçları değerlendirildiğinde örgütsel sinizm, pozitif örgütsel davranışlarla (örgütsel bağlılık, örgütsel güven, iş doyumu, iletişim, örgütsel vatandaşlık davranışı, pozitif psikolojik sermaye vb.) negatif yönde ilişkili olduğunu ancak mobbing, işe yabancılaşma, değişime karşı direnç, mesleki tükenmişlik gibi örgütsel davranışlarla pozitif yönde ilişkili olduğunu görüyoruz. Ayrıca örgütsel sinizm ile liderlik tiplerinin ilişkisine ilişkin çalışmalara da rastlanmaktadır. Araştırma sonuçları bütüncül değerlendirildiğinde örgütler için örgütsel sinizmin önlem alınması gereken önemli bir faktör olduğu görülmektedir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeline ilişkin bilgiler verilmiş olup evren, örneklem, ölçekler ve problem durumu hakkında uygulama, verilerin nasıl toplandığı ve toplanan verilerin analizinin nasıl yapıldığına ilişkin bilgiler bulunmaktadır.

3.1. Araştırma Modeli

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan bu çalışmada ilişki tarama modeli kullanılmıştır. İlişki tarama modelinde amaç, iki ve daha çok değişkenin arasındaki birlikte değişimin bulunma durumunu ve derecesi belirlemektir (Karasar, 2011).

3.2. Evren Örneklem

Çalışma evreni, 2020-2021 eğitim öğretim yılında Antalya ili Alanya ilçesinde MEB'liğine bağlı eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerden oluşmaktadır. Örneklemi belirlerken sürekli değişkenlerin örneklem sayısının belirlenmesi için kullanılan formül kullanılmıştır (Büyüköztürk vd., 2010). Antalya ili Alanya ilçesinde 2020 yılı MEB verilerine göre okul öncesi eğitim kurumlarında 207, ilkokullarda 629, ortaokullarda 1126 ve ortaöğretim kurumlarında 1099 olmak üzere toplam 3061 öğretmen görev yapmaktadır (MEİS, 2020). Örneklemi belirlerken aşamalı yöntem kullanılmıştır. Birinci aşamada Alanya ilçesinde görev yapan öğretmenler tabakalı örnekleme yapılarak çalıştıkları eğitim kademelerinin evren içindeki oranlarına göre örneklem grubuna dahil edilmesi gereken öğretmen sayısı belirlenmiştir (Büyüköztürk vd., 2010). İkinci aşamada ise seçkisiz örneklem yöntemi ile 366 öğretmen örnekleme dahil edilmiştir. Örneklem büyüklüğünü hesaplamak için örneklem genişliği tabloları ile sürekli değişkenlerin örneklem büyüklüğünü hesaplamayan formüllerden yararlanılmıştır (Balcı, 2001, s.107 ve Büyüköztürk vd., 2010).

Bu doğrultuda örneklem grubu, yüzde 95 güven aralığında en az 342 olarak hesaplanmıştır (Büyüköztürk vd., 2010). Toplamda 366 öğretmen tarafından doldurulan ölçek verileri değerlendirilmiştir. Ölçeklerden birinin yanıtlanmaması, ölçekte bulunan maddelerin bir veya birkaçının işaretlenmemesi, ölçeğin üzerine isim yazılması veya araştırmaya katılmaktan çekilme nedenlerinden dolayı 15 veri grubu ayrıca analiz sırasında uç değerlere sahip 18 veri grubu değerlendirme sürecinden çıkarılmıştır.

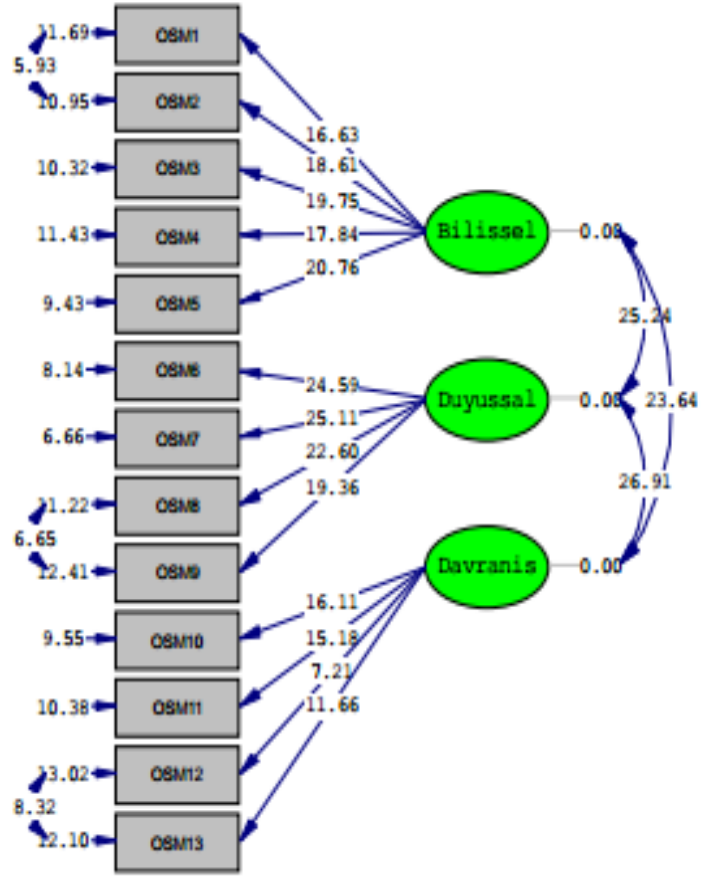
3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada öğretmenlerin çalıştıkları kuruma karşı olan olumsuz tutumlarını ölçmek için Kalağan (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmış olup öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek için Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçeklere ait veriler aşağıda verilmiştir. Ölçme araçlarını kullanmak için ölçme aracının geçerlik ve güvenirlik düzeyleri incelenmiştir. Geçerlik, ölçeğin katılımcıda ölçülmek istenen özelliği ne düzeyde ölçtüğüyle ilgilidir (Büyüköztürk, 2019, s. 179). Ölçeklerin yapı geçerliğini ölçmek, faktör yapısını incelemek ve ölçeklerin araştırmaya katılan örnekleme için doğrulanma durumunu incelemek için doğrulayıcı faktör analizi yöntemi kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2019). Bunun için 366 ölçekten alınan veriler değerlendirilmiştir.

3.3.1. Örgütsel sinizm ölçeği

Kalağan (2009), araştırmasında Brandes, vd. (1999) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeğini Türkçe'ye uyarlamıştır. Ölçek, örgütsel sinizmin üç boyutunu ölçmektedir. Bunlar; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlardır. Ölçeğin ilk beş sorusu örgütsel sinizmin bilişsel boyutunu, altıncı, yedinci, sekizinci ve dokuzuncu sorular, örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunu, son dört soru ise örgütsel sinizmin davranışsal boyutunu ölçmektedir. Ölçekte beşli dereceleme ölçeği kullanılmış maddeler "Tamamen katılıyorum" (5), "Katılıyorum" (4), "Kısmen katılıyorum" (3), "Katılmıyorum" (2) ve "Tamamen katılmıyorum" (1) şeklinde sıralanmıştır. Ek-5'te ölçek maddeleri verilmiştir. Kalağan'dan (2009) ölçeği kullanmak için gerekli izinler alınarak ölçek, katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerini ölçme amacıyla araştırmada kullanılmıştır.

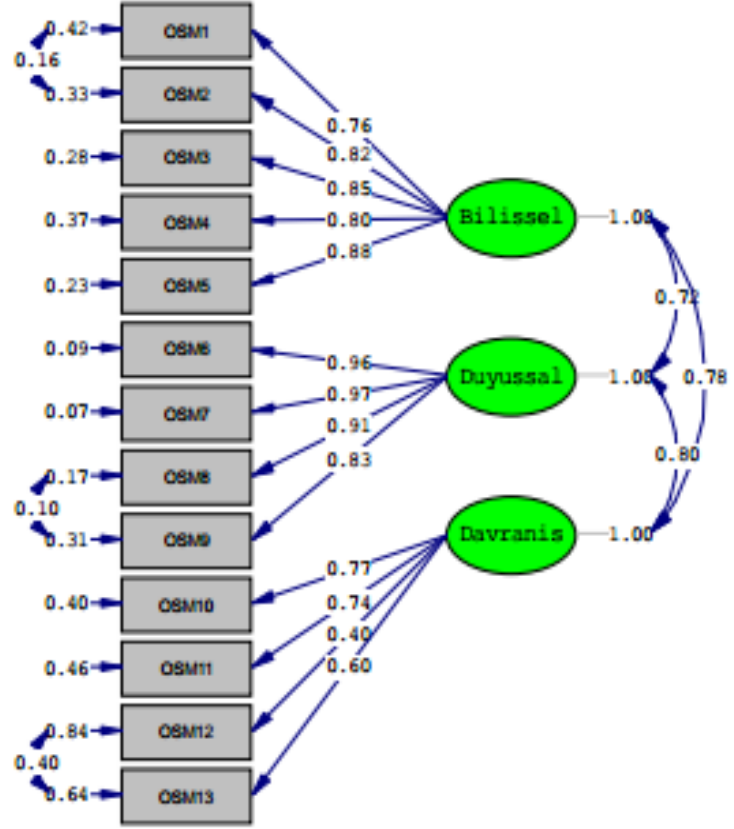
Örgütsel sinizm ölçeğinin, 366 katılımcıdan alınan verilerin doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre en düşük t değeri 7.21, en yüksek t değeri ise 25.11 olduğu tespit edilmiştir. Madde 1 ile madde 2, madde 8 ile madde 9, madde 12 ile madde 13 arasında anlamlı düzeyde uyum olduğu için bu maddeler arasında modifikasyon yapılmıştır. t değerlerini değerlendirirken t değerleri 1.96'nın üzerinde olması bu maddenin 0.05 düzeyinde anlamlı olduğunu, 2.576 üzerinde olması ise 0.01 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010, s.324).



Chi-Square=116.30, df=59, P-value=0.00001, RMSEA=0.052

Şekil 5. Örgütsel Sinizm Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi t değerleri

Maddelerin yük değerleri incelendiğinde en düşük yük değeri 0.40 iken en yüksek yük değeri ise 0.97'dir. En düşük hata varyansı ise 0.09 ile madde 6 iken en yüksek hata varyansı 0.84 ile madde 12'dedir. Madde 12'nin hata varyansı yüksek olmasına karşın t değerinin (7.21) anlamlı olması nedeniyle madde 12'nin ölçekte kalmasının uygun olduğuna karar verilmiştir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010).



Chi-Square=116.30, df=59, P-value=0.00001, RMSEA=0.052

Şekil 6. Örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizinin uyum indekleri

Örgütsel sinizm ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum indeksleri aşağıdaki Şekil 6'da görülmektedir. Tablo 9, incelendiğinde RMSEA değerinin iyi düzeyde uyum gösterdiği, X^2/sd değerinin, GFI/AGFI değerlerinin, RMR/SRMR değerlerinin, CFI, NFI/NNFI değerlerinin, IFI ve RFI değerlerinin mükemmel düzeyde uyum gösterdiği tespit edilmiştir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010, s.271-272; Hair, Anderson, Tahtam ve Black, 1998, s.623; Seçer, 2015, s.190). Bu değerlere göre örgütsel sinizm ölçeğinin 13 maddeden ve 3 boyuttan oluşan yapı geçerliliği doğrulanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik düzeyini belirlemeye yönelik yapılan istatistik sonuçlarına göre örgütsel sinizm ölçeğinin madde toplam test korelasyonu (Cronbach's Alfa) .934 olarak tespit edilmiştir. Bilişsel sinizme ilişkin cronbach alpha değeri, .916, duyuşsal sinizme ilişkin cronbach alpha değeri, .958 ve davranışsal sinizme ilişkin

cronbach alpha değeri .779'tur. Ölçeğe ilişkin geçerlik ve güvenirlik değerlerine göre örgütsel sinizm ölçeğini araştırma kapsamında kullanılabilir.

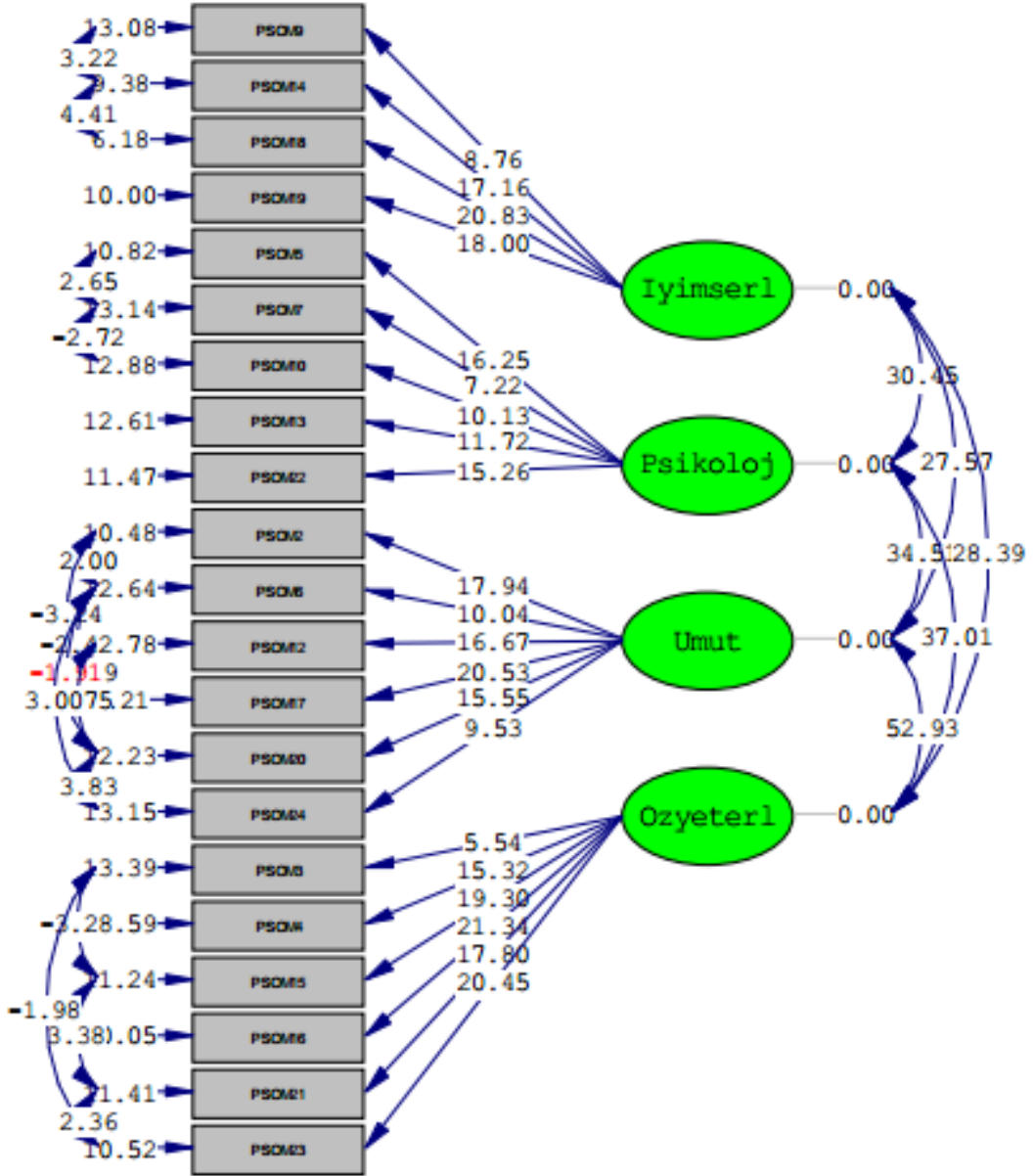
Tablo 8. Örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

Uyum İndeksi	Çalışmaya ilişkin veriler
X ² /sd	X ² /sd = 1.97
GFI/AGFI	0.95/0.93
RMSEA	0.052
RMR/SRMR	0.038/0.032
CFI	0.99
NFI/NNFI	0.99/0.99
IFI	0.99
RFI	0.98

3.3.2. Örgütsel psikolojik sermaye ölçeği

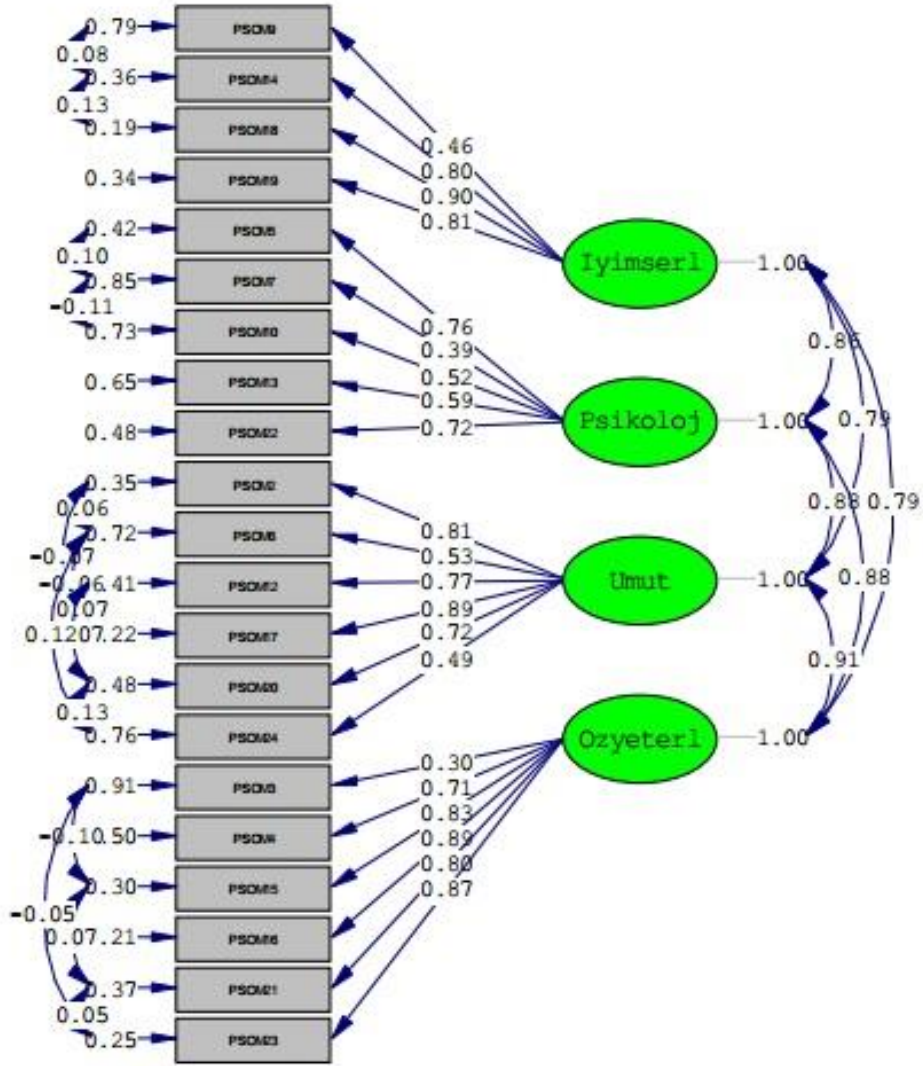
Çetin ve Basım (2012), Luthans ve arkadaşları tarafından geliştirilen psikolojik sermaye ölçeğini Türkçe'ye uyarlamıştır. Psikolojik Sermaye Ölçeği, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlilik olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. 24 madde bulunan ölçekte 1, 9, 11, 14, 18, ve 19. numaralı maddeler iyimserlik alt boyutunu 5, 7, 8, 10, 13 ve 22. numaralı maddeler psikolojik dayanıklılık boyutunu, 2, 6, 12, 17, 20 ve 24. numaralı maddeler umut boyutunu ve 3, 4, 15, 16, 21 ve 23. numaralı maddeler ise öz yeterlilik boyutunu ölçmektedir.

Örgütsel psikolojik sermaye ölçeğinin, 366 katılımcıdan alınan veriler kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre en düşük t değeri 5.54, en yüksek t değeri ise 21.34 olduğu tespit edilmiştir. Madde 9 ile madde 14, madde 14 ile madde 18, madde 5 ile madde 7, madde 7 ile madde 10, madde 2 ile madde 20, madde 2 ile madde 17, madde 6 ile madde 24, madde 20 ile madde 24, madde 3 ile madde 15, madde 3 ile madde 23, madde 21 ile madde 23, madde 15 ile madde 21 arasında anlamlı düzeyde uyum olduğu için bu maddeler arasında modifikasyon yapılmıştır. t değerlerini değerlendirirken t değerleri 1.96'nın üzerinde olması bu maddenin 0.05 düzeyinde anlamlı olduğunu, 2.576 üzerinde olması ise 0.01 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010, s.324).



Şekil 7. Örgütsel psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi t testi sonuçları

Şekil 8’de verilen maddelerin yük değerleri incelendiğinde en düşük yük değeri 0.30 iken en yüksek yük değeri ise 0.90’dır. En düşük hata varyansı ise 0.19 ile madde 18 iken en yüksek hata varyansı 0.91 ile madde 3’dedir. Madde 3’ün hata varyansı yüksek olmasına karşın t değerinin (5.54) anlamlı olması nedeniyle madde 3’ün ölçekte kalmasının uygun olduğuna karar verilmiştir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010).



Şekil 8. Örgütsel psikolojik sermaye ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi uyum indeksleri

Örgütsel psikolojik sermaye ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum indeksleri aşağıdaki Şekil 8’de görülmektedir. Tablo 10 incelendiğinde, RMSEA değeri ve X^2/sd değerinin orta düzeyde uyum gösterdiği, GFI/AGFI değerlerinin, RMR/SRMR değerlerinin, CFI, NFI/NNFI değerlerinin, IFI ve RFI değerlerinin mükemmel düzeyde uyum gösterdiği tespit edilmiştir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010, s.271-272; Hair, Anderson Tahtam ve Black, 1998, s.623; Seçer, 2015, s.190). Bu değerlere göre örgütsel psikolojik sermaye ölçeğinin 21 maddeden ve 4 boyuttan oluşan yapı geçerliliği doğrulanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik düzeyini belirlemeye yönelik yapılan istatistik sonuçlarına göre örgütsel psikolojik sermaye ölçeğinin madde toplam test korelasyonu (Cronbach’s Alfa) 0.910 olarak tespit edilmiştir. Cronbach alpha değerleri,

iyimserlik boyutu için 0.775, psikolojik dayanıklılık için 0.702, umut boyutu için 0.763 ve özyeterlik boyutu için 0.873 olarak tesipt edilmiştir. Ölçeğe ilişkin geçerlik ve güvenirlik değerlerine göre örgütsel psikolojik sermaye ölçeğini araştırma kapsamında kullanılabilir.

Tablo 9. Örgütsel psikolojik sermaye ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

Uyum İndeksi	Çalışmaya ilişkin veriler
X ² /sd	X ² /sd = 4.29
GFI/AGFI	0.95/0.93
RMSEA	0.078
RMR/SRMR	0.19/0.049
CFI	0.96
NFI/NNFI	0.95/0.95
IFI	0.96
RFI	0.94

3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Veriler, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Antalya ili Alanya ilçesinde kamu kurumlarında görev yapan 366 öğretmenden toplanmıştır. Nicel verilerin analizinde istatistik paket programlarından yararlanılmıştır. Araştırmada bulguların anlamlılık testleri, korelasyon istatistikleri ve regresyon analizleri yapılmış olup anlamlılık değeri (p değeri) 0.05'ten küçük olan durumlar, sonuç açısından anlamlı, p değeri 0.01'den küçükse yüksek düzeyde anlamlı olarak kullanılmıştır.

Araştırmaya katılanlar hakkında toplanan verilerin, istatistik paket programları kullanılarak demografik değişkenlere göre dağılımları analiz edilmiş ve bulgular tablolar halinde sunulmuştur. Öğretmenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına, çocuk sahibi olma durumlarına, kıdemlerine, çalıştıkları eğitim kademesine ve öğrenim durumlarına göre dağılımları analiz edilmiştir. Yaş değişkeni 20-29 yaş aralığı "1", 30-39 yaş aralığı "2", 40-49 yaş aralığı "3", 50 yaş ve üzeri "4" olacak şekilde kategorileştirilmiştir. Kıdem değişkeni, 1-5 yıl arası "1", 6-10 yıl arası "2", 11-15 yıl arası "3", 16-20 yıl arası "4", 21-25 yıl arası "5" ve 26 yıl ve üstü kıdem ise "6" olacak şekilde kategorileştirilmiştir. Analize başlamadan önce değişkenlerin normal dağılıma sahip olma durumları incelenmiştir. Bunun için (skewness) çarpıklık ve basıklık(kurtosis) katsayıları incelenmiş ve normal dağılım grafiklerine bakılmıştır. Çarpıklık ve basıklık katsayıları "-1.5" ile "+1.5" arasında ise değişkenin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir (Tabachnik ve Fidell, 2013). Ayrıca normallik testi

için veri sayısının 30'dan büyük olduğu durumlarda Kolmogrov Smirnov testi de yapılmıştır (Akça ve Demir, 2019). Parametrik testlerin varsayımlarının karşılanmadığı durumlarda ise parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Alt gruptaki veri sayısı 15'ten az olan değişkenlerin analizleri yapılırken normallik varsayımı karşılanmadığı için parametrik olmayan testler kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2001). Yapılan analizden önce her gruptaki verilere ait varyansların eşitliği için F testi kullanılmıştır. Normal dağılım göstermeyen veya varyansları eşit olmayan değişkenlerin analizleri parametrik olmayan test teknikleri ile yapılmıştır.

Araştırmada değişkenler arasındaki ilişki düzeyleri belirlenirken Pearson Korelasyon katsayı hesaplanmıştır. Bu katsayıyı anlamlandırırken aşağıdaki ölçütler kullanılmıştır: Korelasyon katsayısı “-1” ile “+1” arasında değer alır. Pearson korelasyon katsayısı $|0-0.3|$ arasında ise düşük düzeyde ilişkili, $|0.3-0.7|$ arasında ise orta düzeyde ilişkili ve $|0.7-1.00|$ arasında ise yüksek düzeyde ilişkidir (Büyüköztürk, 2019). Pearson korelasyon katsayısı eğer pozitif ise değişkenlerden birisi artıyorsa diğeri de artar, negatif ise değişkenlerden birisi artıyorken diğeri azalır (Büyüköztürk, 2019). Korelasyon kat sayısının karesi ise determinasyon kat sayısı olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk, 2019). Değişkenlerden birindeki değişimin, diğeri değişken üzerinde ne kadarlık etki yarattığını yorumlamak için kullanılır (Büyüköztürk, 2019).

Öğretmen görüşlerine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm, bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm düzeylerinin, cinsiyet, medeni hal, çocuk sahibi olma, branş değişkenlerine göre değişme durumlarının analizleri yapılırken ilişkisiz örneklem için t testi yapılmış ve yaş, kıdem ve kademe değişkenlerine göre tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Anlamli farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için sheffe testi kullanılmıştır. Öğrenim durumlarına göre ise Kruskal Wallis H testi yapılmıştır.

Öğretmen görüşlerine göre öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlik düzeylerinin cinsiyet, medeni hal, çocuk sahibi olma, branş değişkenlerine göre değişme durumlarının analizleri yapılırken ilişkisiz örneklem için t testi yapılmış ve yaş, kıdem ve kademe değişkenlerine göre tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Anlamli farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için sheffe testi kullanılmıştır. Öğrenim durumlarına göre ise Kruskal Wallis H testi yapılmıştır.

Regresyon analiz yapılırken ise çoklu regresyon analiz yapılmıştır. Çoklu regresyon analizinde iki veya daha fazla bağımsız değişken bulunmaktadır. Çoklu regresyon analizi, bu değişkenlerin etki ettiği bağımlı değişkenlerin istatistiksel olarak yordanmasına olanak verir (Büyüköztürk, 2019). Çoklu regresyon analizinde amaç, bağımsız değişkenlerle ilişkide olan ve bu değişkenin etki ettiği bağımlı değişkendeki açıklanan varyansın yorumlanması, anlamlılık düzeyinin belirlenmesi ve ilişkinin yönünü belirlemektir. Çoklu regresyon analizinde kullanılan üç yöntem bulunmaktadır, bunlar: standart, aşamalı ve hiyerarşik. Standart yaklaşımda bağımlı değişkenle, bağımsız değişkenlerin arasındaki ilişkinin anlamlılığına bakılmaksızın analiz yapılır. Burada tüm bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişken üzerindeki ortak etkisini ölçme esastır. Çoklu regresyon analizi yapılırken çoklu bağlantılılık bir sorun oluşturabilir. Bunun için bağımsız değişkenler arasındaki ikili korelasyonlara bakılması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2019). Çoklu bağlantılılık sorununda ölçüt, bağımsız değişkenler arasındaki ikili korelasyonların 0.800 altında olmasıdır. Ayrıca regresyon analizinde çoklu bağlantılılık durumunu incelemek için tolerance, VIF ve CI değerlerine bakılmalıdır. Tolerans, “Tolerans” değerinin, 0.20’den yüksek, “VIF” değerinin 10’dan düşük ve “CI” değerinin ise 30 düşük olması, çoklu bağlantılılığın olmadığını gösterir (Büyüköztürk, 2019). Araştırmadaki regresyon analizinde kullanılan bağımsız değişkenler arasındaki ikili korelasyonlar, tolerans, VIF ve CI değerleri incelendiğinde bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantılılık sorununun bulunmadığı görülmektedir.

4. BULGULAR

Bu bölümde öğretmenlerin cinsiyetleri, yaşları, medeni halleri, çocuk sahibi olma durumları, kıdemleri, kademeleri ve öğrenim durumlarına ilişkin betimsel istatistikleri sunulmuştur. Tablo 10’da öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımlarına yer verilmiştir.

Tablo 10. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımları

Değişken		f	%
Cinsiyet	Kadın	192	52.5
	Erkek	174	47.5
	Toplam	366	100

Buna göre katılımcılar, 192’si (%52.5) kadın ve 174’ü (%47.5) erkek olmak üzere toplam 366 öğretmende oluşmaktadır.

Öğretmenlerin yaş aralıklarına göre dağılımları Tablo 11’de sunulmuştur. Yaş değişkeni 20-29 yaş aralığı, 30-39 yaş aralığı, 40-49 yaş aralığı ve 50 yaş ve üzeri olarak toplam dört yaş aralığında kategori edilmiştir.

Tablo 11. Öğretmenlerin yaş aralıklarına göre dağılımları

Değişken	Düzye	f	%
Yaş Aralığı	20-29	31	8.5
	30-39	162	44.3
	40-49	119	32.5
	50+	54	14.8
	Toplam	366	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımları tablo 11’de sunulmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 31’i (%8.5) 20-29 yaş aralığında, 162’si (%44.3) 30-39 yaş aralığında, 119’u (% 32.5) 40-49 yaş aralığında, 54’ü (%14.8), 50 yaş ve üstü yaş aralığındadır.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yaşlarının dağılımları aşağıdaki çapraz tabloda verilmiştir. Tabloda, 20-29 yaş aralığındaki erkek ve kadın öğretmenlerin dağılımı, 30-39 yaş aralığındaki erkek ve kadın öğretmenlerin dağılımı, 40-49 yaş aralığındaki erkek ve kadın öğretmenlerin dağılımı ve 50 yaş ve üzerindeki kadın ve erkek öğretmenlerin dağılımlarına ve yüzdelere yer verilmiştir.

Tablo 12. Öğretmenlerin cinsiyet ve yaşlarına göre dağılımı

Değişkenler	Yaş Aralığı	Yaş Aralığı				Toplam
		20-29 Yaş	30-39 Yaş	40-49 Yaş	50+Yaş	
Cinsiyet	Kadın	26 %7.1	88 %24.0	59 %16.1	19 %5.2	192 %45.7
	Erkek	5 %1.4	74 %20.2	60 %16.4	35 %9.5	174 %47.5
Toplam		31 %8.5	162 %44.3	119 %32.5	54 %14.8	366 %100

Araştırmaya katılan 192 kadın öğretmenin 26'sı (%7.1) 20-29 yaş aralığında, 88'i (%24.0) 30-39 yaş aralığında, 59'u (%16.1) 40-49 yaş aralığında, 19'u (%5.2) 50-59 yaş aralığındadır. Araştırmaya katılan 174 erkek öğretmenlerden 5'i (%1.4) 20-29 yaş aralığında, 74'ü (%20.2)'ü 30-39 yaş aralığında, 60'ı (%16.4) 40-49 yaş aralığında, 32'si (%8.7), 50 yaş ve üzeri yaş aralığında ise 35'inin olduğu görülmektedir.

Tablo 13'te öğretmenlerin evli/bekar olma durumlarına göre dağılımlarına yer verilmiştir.

Tablo 13. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımları

Değişken	Düzye	f	%
Medeni Hal	Bekar	100	27.3
	Evli	266	72.7
	Toplam	366	100

Tablo 13'teki verilere göre öğretmenlerin 100'ünün (%27.3) bekar olduğu ve 266'sının (%72.7) evli olduğu görülmektedir. Çocuk sahibi olan/olmayan öğretmenlere ilişkin verilere Tablo'14 yer verilmiştir.

Tablo 14. Öğretmenlerin çocuk sahibi olma durumlarına göre dağılımları

Değişken	Düzye	f	%
Çocuğu Olma Durumu	Var	270	73.8
	Yok	96	26.2
	Toplam	366	100

Buna göre 270 (%73.8) öğretmenin çocuk sahibi olduğu ve 96 (%26.2) öğretmenin çocuk sahibi olmadığı görülmektedir.

Tablo 15'te öğretmenlerin çalışma sürelerine yer verilmiştir. Kıdem değişkeni 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl 16-20 yıl,21-24 yıl ve 25 yıl ve üzeri olmak üzere altı düzeyde kategoriye ayrılmıştır.

Tablo 15. Öğretmenlerin kıdemlerinde göre dağılımları

Değişken	Düzye	f	%
Kıdem	1-5 Yıl	33	9.0
	6-10 Yıl	80	21.9
	11-15 Yıl	91	24.9
	16-20 Yıl	67	18.3
	21-25 Yıl	50	13.7
	26+	45	12.3
	Toplam	366	100

Tabloya 15'e göre 1-5 yıl arasında kıdemi olan 33 (%9.0) öğretmen, 6-10 yıl arası kıdemi olan 80 (%21.9) öğretmen, 11-15 yıl kıdemi olan 91 (%24.9) öğretmen, 16-

20 yıl kıdemi olan 67 (%18.3) öğretmen, 21-25 yıl arası kıdemi olan 50 (%13.7) öğretmen ve 25 yıldan daha fazla kıdemi olan 45 (%12.3) öğretmen bulunmaktadır.

Tablo 16’da öğretmenlerin görev yaptıkları öğretim kademesine göre dağılımları görülmektedir. Öğretim kademeleri, okulöncesi eğitim kurumları, ilkokullar, ortaokullar ve liseler olarak kategori edilmiştir.

Tablo 16. Öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kademesine göre dağılımları

Değişken	Düzye	f	%
Kademe	Okul Öncesi	36	9.8
	İlköğretim 1. Kademe (İlkokul)	71	19.4
	İlköğretim 2. Kademe (Ortaokul)	130	35.5
	Ortaöğretim (Lise)	129	35.2
	Toplam	366	100

Tablo 16’ya göre araştırmaya katılanlardan 36’sı (%9.8) okulöncesi eğitim kurumlarında, 71’i (%19.4) ilkokulda, 130’u (%35.5) ortaokulda ve 129’u (%35.2) ortaöğretim kurumlarında görev yapmaktadır.

Tablo 17’de öğretmenlerin eğitim durumları görülmektedir. Öğrenim değişkeni önlisans, lisans ve yüksek lisans ve üstü olarak üç düzeyde kategorize edilmiştir.

Tablo 17. Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre dağılımları

Değişken	Düzye	f	%
Eğitim Durumu	Önlisans	12	3.3
	Lisans	321	87.7
	Yüksek Lisans ve üstü	33	9.0
	Toplam	366	100

Tablo 17’te göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 12’si (%3.3) önlisans mezunu, 321’i (% 87.7) lisans mezunu ve 33’ü (%9.0) yüksek lisans ve üstü mezundur.

4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Psikolojik Sermaye Düzeylerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde öğretmenlerin iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık ve özyeterlik boyutlarına verdikleri yanıtların dağılımlarına, alt boyutların aritmetik ortalamalarına ve standart sapma değerlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Öğretmenlerin iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlik puanları, cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına, kıdemlerine, öğretim kademelerine, çocuk sahibi olma durumlarına, öğrenim durumlarına, branşlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşma düzeyleri analiz edilmiş bulgular tablolar halinde sunulmuştur.

4.1.1. Örgütsel psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin madde analizleri

Öğretmenlerin iyimserlik alt boyutunda maddelere verdikleri yanıtların yüzdelik dağılımları Tablo 18’de görülmektedir.

Tablo 18. Öğretmenlerin İyimserlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Madde No	İyimserlik	Öğretmen (N=366)	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
			%	%	%	%	%	%
Madde 9			0.8	3.0	7.4	21.9	43.4	23.5
Madde 14			0.5	1.9	11.2	30.1	38.0	18.3
Madde 18			2.7	6.0	9.6	28.1	39.6	13.9
Madde 19			3.3	12.6	12.3	25.7	31.1	15.0

Bu veriler incelendiğinde madde 9, madde 14, madde 18 ve madde 19’a “*katılıyorum*” ve “*kesinlikle katılıyorum*” yanıtı verenlerin oranlarının %50’nin üzerinde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılığa ilişkin maddelere verdikleri yanıtların dağılımları Tablo 19’da görülmektedir.

Tablo 19. Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerine İlişkin Bulgular

Madde No	Psikolojik Dayanıklılık	Öğretmen (N=366)	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
			%	%	%	%	%	%
Madde 5			0	3.8	3.0	13.7	45.6	33.9
Madde 7			1.6	3.8	9.6	32.5	39.1	13.4
Madde 10			0.8	3.6	4.1	17.2	44.3	30.1
Madde 13			0	1.1	6.6	14.8	47.0	30.6
Madde 22			0	1.6	4.4	16.9	56.3	20.8

Psikolojik dayanıklılık alt boyutuna ilişkin veriler incelendiğinde madde 5, madde 7, madde 10, madde 13 ve madde 22’ye “*katılıyorum*” ve “*kesinlikle katılıyorum*” yanıtı verenlerin oranının %50’nin üzerinde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin umut alt boyut maddelerine verdikleri yanıtların yüzdelik dağılımları Tablo 20’de görülmektedir.

Tablo 20. Öğretmenlerin Umut Düzeylerine İlişkin Bulgular

Madde No	Umut	Öğretmen (N=366)	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
			%	%	%	%	%	%
Madde 2			2.5	5.7	13.7	15.6	43.4	19.1
Madde 6			0.0	1.9	3.0	9.0	36.3	49.7
Madde 12			0.3	2.2	4.6	15.0	52.2	25.7
Madde 17			0.3	2.7	7.4	23.8	45.6	20.2
Madde 20			0.3	2.2	8.5	20.2	50.3	18.6
Madde 24			0.0	0.8	4.9	15.6	51.1	27.6

Umut alt boyutuna ilişkin veriler incelendiğinde madde 2, madde 6, madde 12, madde 17, madde 20 ve madde 24'e “*katılıyorum*” ve “*kesinlikle katılıyorum*” yanıtı verenlerin oranının %65'in üzerinde olduğu görülmektedir.

Öğretmenleri özyeterlik boyutuna ilişkin maddelere verdikleri yanıtların yüzdeler dağılımları Tablo 21'de verilmiştir.

Tablo 21. Öğretmenlerin Özyeterlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Madde No	Öz yeterlik	Öğretmen (N=366)	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
			%	%	%	%	%	%
Madde 3			0.3	2.2	3.3	12.3	46.7	35.2
Madde 4			0.3	1.4	4.9	9.8	45.1	38.5
Madde 15			0.0	1.1	5.5	15.6	45.1	32.8
Madde 16			0.0	1.4	5.2	16.4	46.7	30.3
Madde 21			0.3	2.5	6.6	23.8	47.3	19.7
Madde 23			0.0	1.9	5.7	22.1	49.7	20.5

Özyeterlik alt boyutuna ilişkin veriler incelendiğinde madde 3, madde 4, madde 15, madde 16, madde 21 ve madde 23'e “*katılıyorum*” ve “*kesinlikle katılıyorum*” yanıtı verenlerin oranının %67'nin üzerinde olduğu görülmektedir.

Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterliklerine ilişkin veriler Tablo 22'de sunulmuştur. Bu tablo'da öğretmenlerin iyimserlik,

psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlik boyutlarına verdikleri yanıtların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir. Araştırmacının birinci problemi “*Öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri nedir?*” olarak verilmiştir.

Tablo 22. Öğretmenlerin psikolojik sermaye alt boyut düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

Boyutlar	N	\bar{X}	ss
İyimserlik	366	4.46	0.76
Psikolojik Dayanıklılık	366	4.85	0.65
Umut	366	4.86	0.66
Özyeterlik	366	4.96	0.71

Tablo 22’deki bulgulara göre öğretmenlerin özyeterlik düzeylerinin yüksek olduğu ($\bar{X} = 4.96$) görülmektedir. En düşük aritmetik ortalama, iyimserlik ($\bar{X} = 4.46$) alt boyutundadır. Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerine ilişkin puanların aritmetik ortalama $\bar{X} = 4.85$ ’tir. Öğretmenlerin umut puanlarının aritmetik ortalaması ise $\bar{X} = 4.86$ ’dır.

4.1.2. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri

Öğretmenlerin iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlik puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşma düzeylerini belirlemek için ilişkisiz örneklem t testi kullanılmıştır. Bulgular aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 23. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İyimserlik, Psikolojik Dayanıklılık, Umut ve Özyeterlik Puanları

	Cinsiyet	N	\bar{X}	ss	t	sd	p
İyimserlik	Erkek	174	4.30	0.76	3.777	364	0.000*
	Kadın	192	4.60	0.74			
Psikolojik Dayanıklılık	Erkek	174	4.75	0.72	2.834	364	0.005*
	Kadın	192	4.94	0.56			
Umut	Erkek	174	4.69	0.72	4.630	364	0.000*
	Kadın	192	5.01	0.55			
Öz yeterlik	Erkek	174	4.85	0.80	2.875	364	0.004*
	Kadın	192	5.06	0.59			

*p<0.05

Araştırmanın ikinci probleminin a seçeneği “*öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri, cinsiyetlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?*” olarak verilmiştir.

Tablo 23'e göre öğretmenlerin iyimserlik puanları cinsiyetlerine göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır ($t_{(364)} = 3.777, p < 0.05$). Kadın öğretmenlerin iyimserlik puanları ($\bar{X} = 4.60$), erkek öğretmenlerin iyimserlik puanlarından ($\bar{X} = 4.30$) daha yüksektir.

Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık puanları cinsiyetlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ($t_{(364)} = 2.834, p < 0.05$). Kadın öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık puanları ($\bar{X} = 4.94$), erkek öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık puanlarından ($\bar{X} = 4.75$) daha yüksektir.

Öğretmenlerin umut puanları, cinsiyetlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ($t_{(364)} = 4.630, p < 0.05$). Kadın öğretmenlerin umut puanları ($\bar{X} = 5.01$), erkek öğretmenlerin umut puanlarından ($\bar{X} = 4.69$) daha yüksektir.

Öğretmenlerin öz yeterlik puanları, cinsiyetlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ($t_{(364)} = 2.875, p < 0.05$). Kadın öğretmenlerin öz yeterlik puanları ($\bar{X} = 5.06$), erkek öğretmenlerin umut puanlarından ($\bar{X} = 4.85$) daha yüksektir.

4.1.3. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri

Öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye puanlarının, yaş değişkenine göre farklılaşma durumları incelenmiş olup bulgular Tablo 24'te sunulmuştur. Araştırmanın ikinci probleminin b seçeneği “*öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri yaşlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?*” olarak verilmiştir. Umut alt boyut puanları yaş aralığına göre anlamlı olarak farklılaşmakta olduğu görülmektedir. Bu farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu bulabilmek için scheffe testi uygulanmıştır. 20-29 yaş aralığı “A” grubu; 30-39 yaş aralığı “B” grubu; 40-49 yaş aralığı “C” grubu; 50+ yaş aralığı ise “D” grubu olarak kodlanmıştır.

Tablo 24. Öğretmenlerin Yaş Aralıklarına Göre İyimserlik, Psikolojik Dayanıklılık, Umut ve Özyeterlik Puanları

Boyutlar	Yaş aralığı	N	\bar{X}	ss	F	sd	p	Anlamlı Fark
Psikolojik Dayanıklılık	20-29	31	5.01	0.48	0.718	3,362	0.542	
	30-39	162	4.83	0.65				
	40-49	119	4.85	0.66				
	50+	54	4.81	0.69				

ik								
Umut	20-29	31	5.12	0.51	3.070	3,362	0.028*	A-B
	30-39	162	4.77	0.70				
	40-49	119	4.92	0.57				
	50+	54	4.82	0.71				
Öz yeterlik	20-29	31	5.18	0.60	1.243	3,362	0.294	
	30-39	162	4.91	0.76				
	40-49	119	4.98	0.63				
	50+	54	4.95	0.74				
İyimserlik	20-29	31	4.54	0.58	0.443	3,362	0.722	
	30-39	162	4.41	0.81				
	40-49	119	4.50	0.77				
	50+	54	4.45	0.68				

*p<0.05

Tablo 24'e göre öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık, özyeterlik ve iyimserlik puanları, yaşlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Sadece öğretmenlerin umut puanları, yaşlarına göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. 20-29 yaş aralığında olan öğretmenlerin umut puanı ($\bar{X} = 5.12$), 30-39 yaş aralığında bulunan öğretmenlerinkinden ($\bar{X} = 4.77$) daha yüksektir.

4.1.4. Öğretmenlerin medeni hal değişkenine göre örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye puanları ile alt boyutlarından aldıkları puanların, medeni hallerine göre farklılaşma durumları analiz edilmiş olup bulgular Tablo 25'te sunulmuştur. Araştırmanın ikinci probleminin c seçeneği “*öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?*” olarak verilmiştir.

Tablo 25. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İyimserlik Psikolojik Dayanıklılık, Umut ve Özyeterlik Puanları

	Medeni Durum	N	\bar{X}	ss	t	sd	p
Psikolojik Dayanıklılık	Bekar	100	4.59	0.74	4.344	364	0.000*
	Evli	266	4.95	0.58			
İyimserlik	Bekar	100	4.28	0.74	2.674	364	0.008*
	Evli	266	4.52	0.76			
Umut	Bekar	100	4.62	0.79	3.779	364	0.000*
	Evli	266	4.95	0.57			
Öz yeterlik	Bekar	100	4.66	0.82	4.522	364	0.000*
	Evli	266	5.07	0.63			

*p<0.05

Tablo 25'e göre öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık ($t_{(364)}=4.344, p<0.005$), iyimserlik ($t_{(364)}=2.674, p<0.005$), umut ($t_{(364)}=3.779, p<0.005$), özyeterlik ($t_{(364)}=4.522, p<0.005$) puanları, medeni durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Evli

öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık, iyimserlik, umut ve öz yeterlik puanları, bekar öğretmenlerin puanlarından daha yüksektir.

4.1.5. Öğretmenlerin çocuk sahibi olma değişkenine göre örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri

Öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye ve alt boyut puanlarının, çocuk sahibi olma durumlarına göre farklılaşma düzeyleri Tablo 26'de sunulmuştur. Araştırmanın ikinci probleminin d seçeneği “ *öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri çocuk sahibi olma durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?* ” olarak verilmiştir.

Tablo 26. Öğretmenlerin Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre İyimserlik, Psikolojik Dayanıklılık, Umut ve Özyeterlik Puanları

	Çocuk sahibi olma	N	\bar{X}	ss	t	sd	p
Psikolojik Dayanıklılık	Evet, var.	270	4.94	0.58	4.100	364	0.000*
	Hayır, yok.	96	4.59	0.76			
İyimserlik	Evet, var.	270	4.51	0.75	2.139	364	0.033*
	Hayır, yok.	96	4.31	0.76			
Umut	Evet, var.	270	4.94	0.58	3.555	364	0.001*
	Hayır, yok.	96	4.63	0.79			
Öz yeterlik	Evet, var.	270	5.05	0.62	3.333	364	0.001*
	Hayır, yok.	96	4.73	0.86			

*p<0.05

Tablo 26'ya göre öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık puanları, çocuk sahibi olma durumlarına göre anlamlı bir şekilde fark göstermektedir ($t_{(364)} = 4.100$, $p < 0.05$). Çocuk sahibi olan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık puanları ($\bar{X} = 4.94$), çocuk sahibi olmayan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık puanlarından ($\bar{X} = 4.59$) daha yüksektir.

Öğretmenlerin iyimserlik boyutundan aldıkları puanlar, çocuk sahibi olma durumlarına göre farklılık göstermektedir ($t_{(364)} = 2.139$, $p < 0.05$). Çocuk sahibi olan öğretmenlerin iyimserlik puanları ($\bar{X} = 4.51$), çocuk sahibi olmayanlara göre daha yüksektir ($\bar{X} = 4.31$).

Öğretmenlerin umut boyutundan aldıkları puanlar, çocuk sahibi olma durumlarına göre farklılaşmaktadır ($t_{(364)} = 3.555$, $p < 0.05$). Çocuk sahibi olan öğretmenlerin umut puanları ($\bar{X} = 4.94$), çocuk sahibi olmayanlara ($\bar{X} = 4.63$) göre daha yüksektir.

Öğretmenlerin öz yeterlik boyutundan aldıkları puanları, çocuk sahibi olma durumlarına göre farklılık göstermektedir ($t_{(364)} = 3.333$, $p < 0.05$). Çocuk sahibi olan öğretmenlerin öz yeterlik puanları ($\bar{X} = 5.05$), çocuk sahibi olmayanlara göre daha yüksektir ($\bar{X} = 4.73$.)

4.1.6. Öğretmenlerin branşlarına göre örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri

Öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye puanları ile alt boyut puanlarının, sayısal veya sözel alan olma durumlarına göre farklılaşma durumları Tablo 27’de sunulmuştur. Araştırmanın ikinci probleminin e seçeneği “*öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri branş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?*” olarak verilmiştir.

Tablo 27. Öğretmenlerin Branşlarına Göre İyimserlik, Psikolojik Dayanıklılık, Umut ve Özyeterlik Puanları

	Branş	N	\bar{X}	ss	t	sd	p
Psikolojik Dayanıklılık	Sayısal	135	4.77	0.73	1.584	364	0.11
	Sözel	231	4.89	0.59			
İyimserlik	Sayısal	135	4.37	0.82	1.547	364	0.12
	Sözel	231	4.50	0.72			
Umut	Sayısal	135	4.78	0.73	1.588	364	0.09
	Sözel	231	4.90	0.60			
Özyeterlik	Sayısal	135	4.90	0.78	1.278	364	0.18
	Sözel	231	5.00	0.66			

Tablo 27’ye göre öğretmenlerin, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik, umut ve özyeterlik puanları, branşlarına göre farklılık göstermemektedir.

4.1.7. Öğretmenlerin çalışma süresi değişkenine göre örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri

Öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye ve psikolojik dayanıklılık, umut ile öz yeterlik alt boyutlarından aldığı puanların kıdem değişkenine göre farklılaşma durumları incelenmiş olup bulgular Tablo 28’de sunulmuştur. Araştırmanın ikinci probleminin f seçeneği “*öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri çalışma sürelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?*” olarak verilmiştir.

Tablo 28. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İyimserlik, Psikolojik Dayanıklılık, Umut ve Özyeterlik puanları

	Kıdem	N	\bar{X}	ss	F	sd	p	Anlamlı Fark
Psikolojik Dayanıklılık	1-5 Yıl	33	4.83	0.58	1.125	5,360	0.347	-
	6-10 Yıl	80	4.93	0.62				
	11-15 Yıl	91	4.78	0.67				
	16-20 Yıl	67	4.94	0.68				
	21-25 Yıl	50	4.72	0.61				
	26+	45	4.87	0.68				
İyimserlik	1-5 Yıl	33	4.43	0.64	0.325	5,360	0.898	-
	6-10 Yıl	80	4.45	0.75				
	11-15 Yıl	91	4.39	0.84				
	16-20 Yıl	67	4.54	0.81				
	21-25 Yıl	50	4.44	0.66				
	26+	45	4.50	0.74				
Umut	1-5 Yıl	33	4.87	0.69	0.286	5,360	0.921	-
	6-10 Yıl	80	4.90	0.65				
	11-15 Yıl	91	4.80	0.74				
	16-20 Yıl	67	4.91	0.57				
	21-25 Yıl	50	4.84	0.57				
	26+	45	4.84	0.70				
Öz yeterlik	1-5 Yıl	33	4.90	0.62	0.541	5,360	0.745	-
	6-10 Yıl	80	5.07	0.67				
	11-15 Yıl	91	4.95	0.80				
	16-20 Yıl	67	4.89	0.70				
	21-25 Yıl	50	4.97	0.61				
	26+	45	4.94	0.76				

Tablo 28'e göre öğretmenlerin psikolojik sermaye, iyimserlik, umut ve özyeterlik puanları, kıdem değişkenine göre farklılaşmamaktadır.

4.1.8. Öğretmenlerin öğretim kademesi değişkenine göre örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri

Öğretmenlerin kademe değişkenine göre örgütsel psikolojik sermaye ve alt boyut puanlarının farklılaşma durumları incelenmiş olup bulgular Tablo 29'da sunulmuştur. Araştırmanın birinci alt probleminin g seçeneği “*öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri öğretim kademelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?*” olarak verilmiştir. Tüm boyut puanları öğretim kademesi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Bu farklılaşmanın hangi öğretim kademeleri arasında olduğunu belirlemek için scheffe testi uygulanmıştır. Okulöncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler “A”; ilkokullarda görev yapan öğretmenler “B”; ortaokullarda görev yapan öğretmenler “C” ve liselerde görev yapan öğretmenler “D” olarak kodlanmıştır.

Tablo 29. Öğretmenlerin Öğretim Kademelerine Göre İyimserlik, Psikolojik Dayanıklılık, Umut ve Özyeterlik Puanları

	Kademe	N	\bar{X}	ss	F	sd	p	Anlamlı Fark
Psikolojik Dayanıklılık	Okul Öncesi	36	5.02	0.50	3.030	3,362	0.029*	A-C
	İlkokul	71	4.84	0.54				
	Ortaokul	130	4.73	0.76				
	Ortaöğretim	129	4.93	0.59				
İyimserlik	Okul Öncesi	36	4.70	0.53	6.182	3,362	0.000*	A-C
	İlkokul	71	4.45	0.68				
	Ortaokul	130	4.25	0.79				C-D
	Ortaöğretim	129	4.60	0.78				
Umut	Okul Öncesi	36	5.06	0.48	5.499	3,362	0.001*	A-C
	İlkokul	71	4.88	0.56				
	Ortaokul	130	4.68	0.78				C-D
	Ortaöğretim	129	4.97	0.58				
Öz yeterlik	Okul Öncesi	36	5.12	0.57	4.917	3,362	0.002*	A-C
	İlkokul	71	5.03	0.60				
	Ortaokul	130	4.78	0.83				C-D
	Ortaöğretim	129	5.07	0.62				

*p<0.05

Okulöncesi eğitim kurumlarında görevli öğretmenlerin, psikolojik dayanıklılık düzeyleri ($\bar{X} = 5.02$), ortaokulda görevli öğretmenlere ($\bar{X} = 4.73$) göre daha yüksektir. Ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin iyimserlik düzeyi ($\bar{X} = 4.60$) ortaokulda görevli öğretmenlerin iyimserlik düzeyinden daha yüksektir ($\bar{X} = 4.25$). Okulöncesi eğitim kurumlarında görevli öğretmenlerin iyimserlik puanları ($\bar{X} = 4.70$) ortaokulda görevli öğretmenlerin iyimserlik puanlarından daha yüksektir ($\bar{X} = 4.25$). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin umut puanları ($\bar{X} = 4.97$) ortaokulda görev yapan öğretmenlerin umut puanlarından daha yüksektir ($\bar{X} = 4.68$). Okulöncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin umut puanları ($\bar{X} = 5.06$) ortaokulda görev yapan öğretmenlerin umut puanlarından daha yüksektir ($\bar{X} = 4.68$). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin öz yeterlik puanları ($\bar{X} = 5.07$) ortaokulda görev yapan öğretmenlerin umut puanlarından daha yüksektir ($\bar{X} = 4.78$). Okulöncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin öz yeterlik puanları ($\bar{X} = 5.12$) ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye puanlarından daha yüksektir ($\bar{X} = 4.78$).

4.1.9. Öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri

Öğretmenlerin öğrenim düzeyine göre örgütsel psikolojik sermayeye ilişkin, psikolojik dayanıklılık, umut, iyimserlik ile öz yeterlik alt boyutlarından aldığı puanların farklılaşma durumları incelenmiş olup bulgular Tablo 30’da sunulmuştur. Araştırmanın ikinci probleminin h seçeneği “ *öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri, öğrenim durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?*” olarak verilmiştir.

Tablo 30. Öğretmenlerin Öğrenim Düzeylerine Göre İyimserlik, Psikolojik Dayanıklılık, Umut ve Özyeterlik Puanları

Boyutlar	Öğrenim Düzeyi	N	Sıra Ortalaması	χ^2	p	Anlamlı Fark
Psikolojik Dayanıklılık	Önlisans	12	219.33	1.444	0.486	-
	Lisans	321	182.39			
	Yüksek Lisans ve Üstü	33	181.30			
Umut	Önlisans	12	234.96	2.997	0.223	-
	Lisans	321	181.41			
	Yüksek Lisans ve Üstü	33	185.11			
İyimserlik	Önlisans	12	214.71	2.881	0.237	-
	Lisans	321	180.05			
	Yüksek Lisans ve Üstü	33	205.76			
Öz yeterlik	Önlisans	12	227.25	2.433	0.296	-
	Lisans	321	181.05			
	Yüksek Lisans ve Üstü	33	191.39			

*p<0.05

Tablo 30’a göre öğretmenlerin öğrenim düzeylerine göre psikolojik dayanıklılık ($\chi^2_{(2)}=1.444$, $p>0.005$), iyimserlik ($\chi^2_{(2)}=2.881$, $p>0.005$), umut ($\chi^2_{(2)}=2.997$, $p>0.005$) ve öz yeterlik ($\chi^2_{(2)}=2.433$, $p>0.005$) puanları, anlamlı olarak farklılaşmamaktadır.

4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde öğretmenlerin bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizme ilişkin maddelerine verdikleri yanıtların yüzdelerle dağılımları ve her boyut için aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir. Öğretmenlerin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm puanlarının cinsiyet, yaş, branş, öğretim kademesi, kıdem, evli/bekar olma, çocuk sahibi olma ve öğrenim düzeylerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşma durumlarına ilişkin analizlere yer verilmiştir.

4.2.1. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin madde analizleri

Tablo 31’de öğretmenlerin bilişsel sinizme ilişkin maddelere verdikleri yanıtların yüzdeler dilimleri görülmektedir.

Tablo 31. Öğretmenlerin Bilişsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Bulgular

Madde No	Bilişsel	Öğretmen (N=366)	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
			%	%	%	%	%
Madde 1			18.9	34.4	26.0	13.9	6.8
Madde 2			14.5	41.5	24.3	15.0	4.6
Madde 3			18.0	33.6	27.0	15.8	5.5
Madde 4			16.7	39.1	22.4	15.8	6.0
Madde 5			14.2	38.5	26.0	16.1	5.2

*p<0.05

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutuna verilen yanıtların yüzdesel dağılımı incelendiğinde 1. 2. 3. 4. ve 5. maddelere verilen yanıtların yüzde 50’sinin “Hiç katılmıyorum” ve “katılmıyorum” olduğu görülmektedir.

Tablo 32’de öğretmenlerin duyuşsal sinizme ilişkin maddelere verdikleri yanıtların yüzdeler dilimleri görülmektedir.

Tablo 32. Öğretmenlerin Duyuşsal Sinizm Düzeylerine İlişkin Bulgular

Madde No	Duyuşsal Sinizm	Öğretmen (N=366)	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
			%	%	%	%	%
Madde 6			38.8	33.1	16.9	7.9	3.3
Madde 7			40.2	35.0	15.3	7.9	1.6
Madde 8			39.1	33.6	18.0	6.8	2.5
Madde 9			37.4	31.1	21.0	6.8	3.6

*p<0.05

Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutuna verilen yanıtların yüzdesel dağılımı incelendiğinde 6. 7. 8. ve 9. maddelere verilen yanıtların yüzde 68.5’inin “Hiç katılmıyorum” ve “katılmıyorum” olduğu görülmektedir.

Tablo 33'te öğretmenlerin davranışsal sinizme ilişkin maddelere verdikleri yanıtların yüzdeler dilimleri görülmektedir.

Tablo 33. Öğretmenlerin Davranışsal Sinizm Düzeylerine İlişkin Bulgular

Madde No	Davranışsal Boyut	Öğretmen (N=366)	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
			%	%	%	%	%
Madde 10			26.0	32.2	26.8	12.6	2.5
Madde 11			20.8	35.8	24.9	15.3	3.3
Madde 12			11.2	19.9	31.7	30.3	6.8
Madde 13			14.2	25.1	35.5	19.4	5.7

*p<0.05

Örgütsel sinizmin davranışsal boyutuna verilen yanıtların yüzdesel dağılımı incelendiğinde 10. ve 11. Maddelere verilen yanıtların yüzde 50'sinin “Hiç katılmıyorum” ve “katılmıyorum” olduğu görülmektedir. 12. ve 13. maddelere verilen yanıtların yüzde 54'ünün “Kısmen katılmıyorum” ve “katılıyorum” olduğu görülmektedir.

Antalya ili Alanya ilçesinde devlet okullarında görevli öğretmenlerin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm puanlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine ilişkin bulgular aşağıda sunulmuştur. Araştırmanın üçüncü problemi “Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri nedir” olarak verilmiştir.

Tablo 34. Öğretmenlerin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm puanlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

Boyutlar	N	\bar{X}	ss
Bilişsel Sinizm	366	2.56	0.95
Duyuşsal Sinizm	366	2.01	0.99
Davranışsal Sinizm	366	2.64	0.84

Tablo 34'e göre öğretmenlerin en yüksek aritmetik ortalamaya davranışsal sinizm boyutunda ($\bar{X} = 2.64$), daha sonra bilişsel sinizm boyutunda ($\bar{X} = 2.56$) ve en düşük ortalamaya ise duyuşsal sinizm boyutunda ($\bar{X} = 2.01$) sahip olduğu görülmektedir.

4.2.2. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm Düzeyleri

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel sinizm ve alt boyut puanlarının değişim durumu analiz edilmiş olup bulgular Tablo 35’te sunulmuştur. Araştırmanın dördüncü probleminin a seçeneği “ *öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri, cinsiyetlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?*” olarak verilmiştir.

Tablo 35. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm puanları

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	ss	t	sd	p
Bilişsel Sinizm	Erkek	174	2.67	0.93	2.095	364	0.037*
	Kadın	192	2.46	0.96			
Duyuşsal Sinizm	Erkek	174	2.13	0.97	2.111	364	0.035*
	Kadın	192	1.91	0.99			
Davranışsal Sinizm	Erkek	174	2.72	0.81	1.871	364	0.062
	Kadın	192	2.56	0.86			

*p<0.05

Tablo 35’e göre öğretmenlerin bilişsel sinizm puanları ($t_{(364)}=2.095$, $p<0.05$) ve duyuşsal sinizm puanları ($t_{(364)}=2.111$, $p<0.05$) cinsiyetlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Erkek öğretmenlerin örgütsel sinizm puanları, bilişsel sinizm puanları ile duyuşsal sinizm puanları, kadın öğretmenlere göre daha yüksektir.

Öğretmenlerin davranışsal sinizm puanları ise ($t_{(364)}=1.871$, $p>0.05$), cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark göstermemektedir.

4.2.3. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm Düzeyleri

Öğretmenlerin örgütsel sinizmine ilişkin, bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm düzeylerinin yaş değişkenine göre değişim düzeyine ilişkin betimsel istatistikleri ile ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi sonuçları tablo 36’da verilmiştir. Araştırmanın dördüncü probleminin b seçeneği “ *öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri, yaşlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?*” olarak verilmiştir. 20-29 yaş aralığı “A” grubu; 30-39 yaş aralığı “B” grubu; 40-49 yaş aralığı “C” grubu; 50+ yaş aralığı ise “D” grubu olarak kodlanmıştır.

Tablo 36. Öğretmenlerin yaş aralıklarına göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm puanları

	Yaş	N	\bar{X}	ss	F	sd	p	Anlamlı Fark
Bilişsel Sinizm	20-29	31	2.23	0.88	1.558	3,362	0.199	-
	30-39	162	2.63	0.96				
	40-49	119	2.55	0.99				
	50+	54	2.53	0.87				
Duyuşsal Sinizm	20-29	31	1.69	0.87	2.154	3,362	0.093	-
	30-39	162	2.14	1.02				
	40-49	119	1.95	0.98				
	50+	54	1.97	0.93				
Davranışsal Sinizm	20-29	31	2.67	0.85	4.494	3,362	0.004*	B-D
	30-39	162	2.79	0.83				
	40-49	119	2.57	0.88				
	50+	54	2.33	0.69				

*p<0.05

Tablo 36' ya göre öğretmenlerin davranışsal sinizm puanları ($F_{(3,362)}=4.494$) yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır. Yaş gruplarına göre oluşan bu farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre 30-39 yaş aralığında öğretmenlerin ($\bar{X} = 2.79$) davranışsal sinizm puanları, 50+ yaş aralığında bulunan ($\bar{X} = 2.33$) öğretmenlere göre daha yüksektir.

Öğretmenlerin bilişsel sinizm ($F_{(3,362)}=1.558$, $p>0.05$) ve duyuşsal sinizm puanları ($F_{(3,362)}=2.154$, $p>0.05$) ise yaş gruplarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

4.2.4 Öğretmenlerin Medeni Hal Değişkenine Göre Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm Düzeyleri

Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyut puanlarının, medeni durumlarına göre farklılaşma düzeylerini belirlemek için yapılan analiz sonuçları, tablo 37'de sunulmuştur. Araştırmanın dördüncü probleminin c seçeneği “*öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri, medeni durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?*” olarak verilmiştir.

Tablo 37. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm puanları

	Medeni Hal	N	\bar{X}	ss	t	sd	p
Bilişsel Sinizm	Bekar	100	2.46	0.82	1.296	364	0.197
	Evli	266	2.59	1.00			
Duyuşsal Sinizm	Bekar	100	2.03	0.96	0.128	364	0.898
	Evli	266	2.01	1.00			
Davranışsal Sinizm	Bekar	100	2.61	0.77	0.376	364	0.707
	Evli	266	2.65	0.86			

*p<0.05

Tablo 37'ye göre öğretmenlerin, bilişsel sinizm ($t_{(364)}=1.296$, $p>0.005$), duyuşsal sinizm ($t_{(364)}=0.128$, $p>0.005$) ve davranışsal sinizm ($t_{(364)}=0.376$, $p>0.005$) puanları, medeni durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

4.2.5. Öğretmenlerin Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm Düzeyleri

Öğretmenlerin çocuk sahibi olma durumlarına göre bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm puanlarının farklılaşma düzeylerinin analizini yapmak için ilişkisiz örneklem t testi yapılmış olup bulgulara Tablo 38'de yer verilmiştir. Araştırmanın dördüncü probleminin d seçeneği “*öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri, çocuk sahibi olma durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?*” olarak verilmiştir.

Tablo 38. Öğretmenlerin çocuk sahibi olma durumlarına göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm puanları

	Çocuk Sahibi Olma	N	\bar{X}	ss	t	sd	p
Bilişsel Sinizm	Evet, var	270	2.59	0.97	1.122	364	0.263
	Hayır, yok	96	2.46	0.90			
Duyuşsal Sinizm	Evet, var	270	2.00	0.98	0.468	364	0.640
	Hayır, yok	96	2.05	1.00			
Davranışsal Sinizm	Evet, var	270	2.62	0.85	0.790	364	0.430
	Hayır, yok	96	2.70	0.81			

* $p<0.05$

Öğretmenlerin çocuk sahibi olma durumlarına göre bilişsel sinizm ($t_{(364)}=1.122$, $p>0.05$), duyuşsal sinizm puanları ($t_{(364)}=0.468$, $p>0.05$) ve davranışsal sinizm puanları ($t_{(364)}=0.790$, $p>0.05$) arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

4.2.6. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm Düzeyleri

Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyut puanlarının branşlarına göre değişim durumlarına ilişkin yapılan analiz sonuçları Tablo 39'da sunulmuştur. Araştırmanın dördüncü probleminin e seçeneği “*öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri, branşlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?*” olarak verilmiştir.

Tablo 39.Öğretmenlerin branşlarına göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm puanları

	Branş	N	\bar{X}	ss	sd	t	p
Bilişsel Sinizm	Sayısal	135	2.54	0.88	364	0.270	0.788
	Sözel	231	2.57	0.99			
Duyuşsal Sinizm	Sayısal	135	1.96	0.95	364	0.773	0.440
	Sözel	231	2.04	1.01			
Davranışsal Sinizm	Sayısal	135	2.56	0.77	364	1.276	0.203
	Sözel	231	2.68	0.87			

*p<0.05

Tablo 39'a göre öğretmenlerin branşlarına göre bilişsel sinizm ($t_{(364)}=0.270$, $p>0.05$), duyuşsal sinizm ($t_{(364)}=0.773$) ve davranışsal sinizm puanları ($t_{(364)}=1.276$, $p>0.05$) arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

4.2.7. Öğretmenlerin Çalışma Süresi Değişkenine Göre Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm Düzeyleri

Öğretmenlerin kıdemlerine göre örgütsel sinizme ilişkin alt boyut puanlarının farklılaşma durumlarını belirlemek için yapılan analize ilişkin veriler tablo 40'ta sunulmuştur. Araştırmanın dördüncü probleminin f seçeneği “*öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri, çalışma sürelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?*” olarak verilmiştir. 1-5 yıl arası kıdem “A”; 6-10 yıl arası kıdem “B”; 11-15 yıl arası kıdem “C”; 16-20 yıl arası kıdem “D”; 21-25 yıl arası kıdem “E” ve 26- yıl kıdem “F” olarak kodlanmıştır.

Tablo 40. Öğretmenlerin kıdemlerine göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm puanları

	Kıdem	N	\bar{X}	ss	F	sd	P	Anlamlı Fark
Bilişsel Sinizm	1-5yıl	33	2.26	0.85	1.723	5,360	0.128	-
	6-10yıl	80	2.49	0.92				
	11-15yıl	91	2.70	1.01				
	16-20yıl	67	2.68	0.96				
	21-25yıl	50	2.61	0.97				
	26+yıl	45	2.37	0.88				
	Duyuşsal Sinizm	1-5yıl	33	1.71				
6-10yıl	80	2.03	0.90					
11-15yıl	91	2.18	1.11					
16-20yıl	67	2.05	1.00					
21-25yıl	50	2.06	1.00					
26+yıl	45	1.77	0.84					
Davranışsal Sinizm	1-5yıl	33	2.33	0.82	5.056	5,360	0.000*	A-B B-F
	6-10yıl	80	2.91	0.78				
	11-15yıl	91	2.69	0.82				
	16-20yıl	67	2.72	0.93				
	21-25yıl	50	2.56	0.76				
	26+yıl	45	2.25	0.75				

*p<0.05

Tablo 40'a göre öğretmenlerin kıdemlerine göre bilişsel sinizm ($F_{(5,360)}=1.723$) ve duyuşsal sinizm ($F_{(5,360)}=1.787$) puanları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Öğretmenlerin davranışsal sinizm puanları ($F_{(5,360)}=5.056$), onların kıdemlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Kıdemlere göre davranışsal sinizm puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu bulabilmek için Scheffe testi uygulanmıştır. 6-10 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlerin davranışsal sinizm düzeyi ($\bar{X} = 2.91$), 1-5 yıl kıdemi olan ($\bar{X} = 2.33$) ve 26 yıl üzeri kıdemi olan öğretmenlere ($\bar{X} = 2.25$), göre daha yüksektir.

4.2.8. Öğretmenlerin Öğretim Kademesi Değişkenine Göre Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm Düzeyleri

Öğretmenlerin bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm puanlarının görev yapılan öğretim kademesine göre farklılaşma durumlarının analizini yapmak için tek faktörlü varyans analizi yapılmış olup elde edilen bulgular ve betimsel istatistikler Tablo 41'de sunulmuştur. Araştırmanın dördüncü probleminin g seçeneği “*öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri, öğretim kademelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?*” olarak verilmiştir.

Tablo 41. Öğretmenlerin görev yaptıkları öğretim kademesine göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm puanları

	Kademe	N	\bar{X}	ss	F	sd	P	Anlamlı Fark
Bilişsel Sinizm	Okul Öncesi	36	2.54	0.95	1.023	3,362	0.383	-
	İlköğretim 1. Kademe (İlkokul)	71	2.69	1.02				
	İlköğretim 2. Kademe (Ortaokul)	130	2.60	1.01				
	Ortaöğretim (Lise)	129	2.45	0.84				
Duyuşsal Sinizm	Okul Öncesi	36	1.95	0.89	6.038	3,362	0.001*	B-D; C-D
	İlköğretim 1. Kademe (İlkokul)	71	2.15	1.01				
	İlköğretim 2. Kademe (Ortaokul)	130	2.23	1.05				
	Ortaöğretim (Lise)	129	1.74	0.88				
Davranışsal Sinizm	Okul Öncesi	36	2.59	0.58	2.919	3,362	0.034*	C-D
	İlköğretim 1. Kademe (İlkokul)	71	2.65	0.83				
	İlköğretim 2. Kademe (Ortaokul)	130	2.79	0.86				
	Ortaöğretim (Lise)	129	2.49	0.86				

*p<0.05

Okulöncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler “A”, ilkokullarda görev yapan öğretmenler “B”, ortaokullarda görev yapan öğretmenler “C” ve liselerde görev yapan öğretmenler “D” ile kodlanmıştır. Tablo 42’ ye göre öğretmenlerin bilişsel sinizm puanlarının, görev yaptıkları öğretim kademesine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($F_{(3,362)}=1.023$, $p>005$). Öğretmenlerin duyuşsal sinizm ($F_{(3,362)}=6.038$, $p<005$) ve davranışsal sinizm ($F_{(3,362)}=2.919$, $p<005$) puanlarının, öğretmenlerin görev yaptıkları öğretim kademesine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Bu farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla scheffe testi uygulanmıştır. İlkokulda görev yapan öğretmenler ($\bar{X} = 2.15$) ile ortaokulda görev yapan öğretmenlerin duyuşsal sinizm puanları ($\bar{X} = 2.23$, lisede görev yapan öğretmenlerin duyuşsal sinizm puanlarından daha yüksektir ($\bar{X} = 1.74$). Ortaokulda görevli öğretmenlerin ($\bar{X} = 2.79$) puanları, lisede görev yapan öğretmenlerin davranışsal sinizm puanlarından daha yüksektir ($\bar{X} = 2.49$).

4.2.9. Öğretmenlerin Öğrenim Düzeylerine Göre Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm Düzeyleri

Öğretmenlerin öğrenim düzeylerine göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeylerinin farklılaşma durumları aşağıdaki tabloda sunulmuştur. Araştırmanın dördüncü probleminin g seçeneği “ *öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri, öğrenim düzeylerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?*” olarak verilmiştir.

Tablo 42. Öğretmenlerin Öğrenim düzeylerine göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm puanları

	Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ortalaması	χ^2	P	Anlamlı Fark
Bilişsel Sinizm	Önlisans	12	156.25	1.556	0.459	-
	Lisans	321	182.89			
	Yüksek Lisans ve üstü	33	199.32			
Duyuşsal Sinizm	Önlisans	12	180.75	0.016	0.992	-
	Lisans	321	183.44			
	Yüksek Lisans ve üstü	33	185.06			
Davranışsal Sinizm	Önlisans	12	173.38	0.491	0.783	-
	Lisans	321	184.94			
	Yüksek Lisans ve üstü	33	173.14			

* $p<0.05$

Tablo 42’ ye göre öğretmenlerin bilişsel sinizm ($\chi^2_{(2)}= 1.556$, $p>0.005$), duyuşsal sinizm ($\chi^2_{(2)}= 0.016$, $p>0.005$) ve davranışsal sinizm puanları ($\chi^2_{(2)}= 0.783$, $p>0.005$) eğitim düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşmamaktadır.

4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Psikolojik Sermayeleri ile Örgütsel Sinizm Puanları Arasındaki İlişki

Öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye puanları ile örgütsel sinizm puanları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Pearson Correlation testi uygulanmıştır. Araştırmanın beşinci problemi “ *öğretmenlerin örgütsel sinizm puanları ile örgütsel sinizm alt boyut puanları arasında ilişki var mıdır*” olarak verilmiştir.

Tablo 43. Öğretmenlerin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm puanları ile iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlik puanları arasındaki korelasyonlar

	Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal	İyimserlik	Psikolojik dayanıklılık	Umut	Öz yeterlik
Sinizm							
Bilişsel Sinizm	1						
Duyuşsal Sinizm	0.668**	1					
Davranışsal Sinizm	0.583**	0.612**	1				
İyimserlik	-0.253**	-0.350**	-0.281**	1			
Psikolojik Dayanıklılık	-0.139**	-0.232**	-0.158**	0.459**	1		
Umut	-0.148**	-0.296**	-0.175**	0.537**	0.754**	1	
Öz yeterlik	-0.193**	-0.271**	-0.165**	0.455**	0.746**	0.788**	1

**p<0.01

Tablo 43’te örgütsel sinizm, alt boyutları ile örgütsel psikolojik sermaye, alt boyutları arasındaki korelasyon analizine ilişkin bulgular sunulmuştur. Bulgulara göre öğretmenlerin bilişsel sinizm puanları ile iyimserlik ($r=-0.253$, $p>0.01$), psikolojik dayanıklılık ($r=-0.139$, $p>0.01$), umut ($r=-0.148$, $p>0.01$) ve öz yeterlik ($r=-0.193$, $p>0.01$) puanları arasında düşük düzeyde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin duyuşsal sinizm puanları ile iyimserlik ($r=-0.350$, $p>0.01$) puanları arasında orta düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmakta iken psikolojik dayanıklılık ($r=-0.232$, $p>0.01$), umut ($r=-0.296$, $p>0.01$) ve öz yeterlik ($r=-0.271$, $p>0.01$) puanları arasında düşük düzeyde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin davranışsal sinizm puanları ile iyimserlik ($r=-0.281$, $p>0.01$), psikolojik dayanıklılık ($r=-0.158$, $p>0.01$), umut ($r=-0.175$, $p>0.01$) ve öz yeterlik ($r=-0.165$, $p>0.01$) puanları arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Araştırmanın altıncı problemi “ öğretmenlerin iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlikleri, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizmlarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?” olarak verilmiştir.

Öğretmenlerin iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlik puanlarına göre bilişsel sinizm düzeylerinin yordanmasına ilişkin yapılan regresyon analizi tablo 44’te sunulmuştur.

Tablo 44. Öğretmenlerin bilişsel sinizm ve örgütsel psikolojik sermaye alt boyutları arasında yapılan regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r	Toleran s	VI F
Sabit	4.190	0.399		10.503	0.000				
İyimserlik	-0.297	0.075	-0.237	-3.937	0.000	-0.253	-0.203	0.705	1.419
Psikolojik Dayanıklılık	0.053	0.122	0.036	0.437	0.663	0.139	-0.023	0.368	2.718
Umut	0.153	0.135	0.106	1.134	0.258	0.148	-0.060	0.294	3.407
Öz yeterlik	-0.263	0.119	-0.196	-2.209	0.028	0.193	-0.116	0.326	3.068
R=0.277		R ² = 0.077							
F _(4,361) = 7.528		p=0.000							

Bağımlı değişken: Bilişsel Sinizm

Bağımsız değişkenlerle, bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde bilişsel sinizm ile iyimserlik arasında negatif yönde, düşük düzeyde anlamlı ilişkinin olduğu ($r=-0.253$) ancak diğer değişkenlerle kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki ilişkinin $r=-0.203$ olduğu görülmektedir. Bilişsel sinizm ile psikolojik dayanıklılık arasında negatif yönde düşük ($r=-0.139$) ilişkinin olduğu görülmektedir ancak diğer değişkenlerle birlikte kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki ilişkinin $r=-0.023$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Öğretmenlerin bilişsel sinizm düzeyleri ile umut düzeyleri arasında negatif yönde, düşük düzeyde ilişki ($r=-0.148$) olduğu görülmekte olup diğer iki değişken arasındaki ilişkinin diğer değişkenlerle birlikte kontrol edildiğinde negatif yönde, düşük düzeyde ilişkilidir. Öğretmenlerin bilişsel sinizm düzeyleri ile öz yeterlik düzeyleri arasında negatif yönde, düşük düzeyde anlamlı ($r=-0.193$) ilişkinin olduğu, diğer değişkenlerle birlikte ilişkinin $r=-0.116$ olduğu görülmektedir. İyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlik düzeyleri ile öğretmenlerin bilişsel sinizm düzeyleri arasında düşük düzeyde, anlamlı ilişki olduğu görülmektedir ($R= 0,277$, $R^2= 0.077$, $p<0.01$). Öğretmenlerin iyimserlik, öz yeterlik, psikolojik dayanıklılık, umut puanları birlikte, bilişsel sinizmdeki toplam

varyansın %7.7' sini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, öğretmenlerin iyimserlik, öz yeterlik, psikolojik dayanıklılık, umut düzeylerinin bilişsel sinizm üzerindeki etkisi önem sırasına göre iyimserlik, öz yeterlik, umut ve psikolojik dayanıklılıktır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçlarına göre iyimserlik ve öz yeterlik, bilişsel sinizmin anlamlı bir yordayıcısıdır. Umut ve psikolojik dayanıklılık, bilişsel sinizm üzerinde anlamlı etkiye sahip değildir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin bilişsel sinizm düzeylerinin yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği (matematiksel model) aşağıda verilmiştir.

$$\text{BilişselSinizm}=4.190-0.297\text{İyimserlik}+0.053\text{PsikolojikDayanıklılık}+0.153\text{Umut}-0.263\text{Öz yeterlik}$$

Öğretmenlerin iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlik puanlarına göre duyuşsal sinizm düzeylerinin yordanmasına ilişkin yapılan regresyon analizi Tablo 45'te sunulmuştur.

Tablo 45. Öğretmenlerin duyuşsal sinizmleri ile örgütsel psikolojik sermaye alt boyutları arasında yapılan regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r	Tolerans	VIF
Sabit	4.704	0.399		11.795	0.000				
İyimserlik	-0.348	0.075	-0.268	-4.617	0.000	-0.350	-0.236	0.705	1.419
Psikolojik Dayanıklılık	0.074	0.122	0.049	0.605	0.546	-0.232	-0.032	0.368	2.718
Umut	-0.168	0.135	-0.122	-1.244	0.214	-0.296	-0.065	0.294	3.407
Öz yeterlik	-0.136	0.119	-0.097	-1.140	0.255	-0.271	-0.060	0.326	3.068
R=0.377		R ² = 0.142							
F _(4,361) = 14.955		p=0.000							

Bağımlı Değişken: Duyuşsal Sinizm

Bağımsız değişkenlerle, bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde duyuşsal sinizm ile iyimserlik arasında negatif yönde, orta düzeyde bir ilişkinin olduğu ($r=-0.350$) ancak diğer değişkenlerle kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki ilişkinin negatif yönde, düşük düzeyde ($r=-0.236$) olduğu görülmektedir. Duyuşsal sinizm ile psikolojik dayanıklılık arasında negatif yönde, zayıf düzeyde ($r=-0.232$) ilişkinin olduğu görülmektedir ancak diğer değişkenlerle birlikte kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki ilişkinin $r=-0.032$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Öğretmenlerin duyuşsal sinizm düzeyleri ile umut düzeyleri arasında

negatif yönde, zayıf düzeyde ilişkili ($r=-0.296$) olduğu görülmekte olup diğer iki değişken arasındaki ilişkinin diğer değişkenlerle birlikte kontrol edildiğinde negatif yönde, çok düşük düzeyde ($r=-0.032$) ilişkili olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin duyuşsal sinizm düzeyleri ile öz yeterlik düzeyleri arasında negatif yönde, düşük düzeyde anlamlı ilişki ($r=-0.271$) bulunmaktadır, diğer değişkenlerle birlikte bu ilişkinin $r=-0.060$ olduğu görülmektedir. İyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlik düzeyleri ile öğretmenlerin duyuşsal sinizm düzeyleri arasında orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir ($R= 0,377$, $R^2= 0.142$, $p<0.01$). Öğretmenlerin iyimserlik, öz yeterlik, psikolojik dayanıklılık, umut puanları birlikte, duyuşsal sinizmdeki toplam varyansın %14.2' sini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, öğretmenlerin iyimserlik, öz yeterlik, psikolojik dayanıklılık, umut düzeylerinin duyuşsal sinizm üzerindeki etkisi önem sırasına göre iyimserlik, umut öz yeterlik, ve psikolojik dayanıklılıktır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişki t testi sonuçlarına göre iyimserlik, duyuşsal sinizmin anlamlı bir yordayıcısıdır. Öz yeterlik, umut ve psikolojik dayanıklılık, duyuşsal sinizm üzerinde anlamlı etkiye sahip değildir. Regresyon analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin duyuşsal sinizm düzeylerinin yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği (matematiksel model) aşağıda verilmiştir.

$$\text{DuyuşsalSinizm}=4.704-0.348\text{İyimserlik}+0.074\text{PsikolojikDayanıklılık}-0.168\text{Umut}-0.136\text{Öz yeterlik}$$

Öğretmenlerin iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlik puanlarına göre davranışsal sinizm düzeylerinin yordanmasına ilişkin yapılan regresyon analizi tablo 46'da sunulmuştur.

Tablo 46. Öğretmenlerin davranışsal sinizmleri ile örgütsel psikolojik sermaye alt boyutları arasında yapılan regresyon analizi sonuçları.

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r	Tolerans	VIF
Sabit	4.206	0.351		11.980	0.000				
İyimserlik	-0.287	0.066	-0.260	-4.320	0.000	-0.281	-0.222	0.705	1.419
Psikolojik Dayanıklılık	-0.017	0.108	-0.13	-0.158	0.874	-0.158	-0.008	0.368	2.718
Umut	0.014	0.119	0.011	0.116	0.908	-0.175	0.006	0.294	3.407
Öz yeterlik	-0.054	0.105	-0.46	-0.518	0.605	-0.165	-0.026	0.326	3.068
R=0.284		R ² = 0.081							
F _(4,361) = 7.922		p=0.000							

Bağımlı Değişken: Davranışsal Sinizm

Bağımsız değişkenlerle, bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde davranışsal sinizm ile iyimserlik arasında negatif yönde, düşük düzeyde ilişkinin olduğu ($r=-0.281$), diğer değişkenlerle kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki ilişkinin negatif yönde, düşük düzeyde ($r=-0.222$) olduğu görülmektedir. Davranışsal sinizm ile psikolojik dayanıklılık arasında negatif yönde, düşük düzeyde ($r=-0.158$) ilişkinin olduğu görülmektedir, diğer değişkenlerle birlikte kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki ilişkinin $r=-0.008$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Öğretmenlerin davranışsal sinizm düzeyleri ile umut düzeyleri arasında negatif yönde, düşük düzeyde ilişki ($r=-0.175$) bulunmakta olup diğer iki değişken arasındaki ilişkinin diğer değişkenlerle birlikte kontrol edildiğinde negatif yönde, çok düşük düzeyde ($r=-0.006$) ilişkili olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin davranışsal sinizm düzeyleri ile öz yeterlik düzeyleri arasında negatif yönde, düşük düzeyde ilişki ($r=-0.165$) olduğu, diğer değişkenlerle birlikte ilişkinin korelasyon katsayısının $r=-0.026$ olduğu görülmektedir. İyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlik düzeyleri ile öğretmenlerin davranışsal sinizm düzeyleri arasında düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir ($R= 0,284$, $R^2= 0.081$, $p<0.01$). Öğretmenlerin iyimserlik, öz yeterlik, psikolojik dayanıklılık, umut puanları birlikte, davranışsal sinizmdeki toplam varyansın %8.1' ni açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, öğretmenlerin iyimserlik, öz yeterlik, psikolojik dayanıklılık, umut düzeylerinin davranışsal sinizm üzerindeki etkisi önem sırasına göre iyimserlik, öz yeterlik, psikolojik dayanıklılık ve umuttur. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişki t testi sonuçlarına göre iyimserlik, davranışsal sinizmin anlamlı bir yordayıcısıdır. Öz yeterlik, umut ve psikolojik dayanıklılık, davranışsal sinizm üzerinde anlamlı etkiye sahip değildir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin davranışsal sinizm düzeylerinin yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği (matematiksel model) aşağıda verilmiştir.

$$\text{DavranışsalSinizm}=4.963-0.287\text{İyimserlik}-0.017\text{PsikolojikDayanıklılık}+0.014\text{Umut}-0.054\text{Öz yeterlik}$$

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde bu araştırmada elde edilen bulgular rapor edilmiş ve bu araştırma konusu ile ilgili yapılan önceki araştırmaların sonuçları karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonucunda bu çalışmadan elde edilen bulgular ile daha önce yapılan araştırma sonuçları arasındaki benzerlikler ve farklılıklar rapor edilmiştir. Bundan sonraki süreçte pozitif psikolojik sermaye alanında araştırma yapmayı düşünen araştırmacılara ve uygulayıcılara öneriler sunulmuştur. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar, Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.

5.1. Öğretmenlerin Cinsiyet, Yaş, Kıdem, Kademe, Medeni Hal, Çocuk Sahibi Olma, Branş Değişkenlerine Göre Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm Puanları

Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan öğretmenlerin, örgütsel sinizm düzeylerinin, cinsiyet, yaş, kıdem, kademe, medeni hal, çocuk sahibi ve branş değişkenlerine göre farklılaşma durumlarına ilişkin bulgular değerlendirilmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre erkek öğretmenlerin, örgütsel sinizm düzeyleri, bilişsel sinizm düzeyleri, duyuşsal sinizm düzeyleri, kadın öğretmenlerinkine göre daha yüksek olmasına karşın davranışsal sinizm puanları cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmamaktadır. Erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olumsuz duygu ve düşüncelere sahiptir. Çanak (2014), erkek yöneticilerin, bilişsel ve duyuşsal sinizm düzeylerinin kadın yöneticilere göre daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Uludağ (2018), hem bilişsel sinizm hem de duyuşsal sinizm puanları dikkate alındığında kadın sınıf öğretmenlerinin erkeklere göre daha düşük düzeyde olduğunu rapor etmiştir. Polatcan (2012), erkek öğretmenlerin duyuşsal sinizm bakımından kadın öğretmenlere göre daha yüksekte olduğunu rapor etmiştir. Uzun (2015), erkek öğretmenlerin bilişsel sinizm düzeylerinin kadın öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Yukarıdaki araştırma sonuçları ile bu çalışmadaki sonuçlar örtüşmektedir. Buna göre Alanya'daki kadın öğretmenler, bilişsel ve duyuşsal sinizm yönünden erkeklere daha az sinik duygu ve düşünce içindedirler. Ancak aşağıdaki araştırma sonuçları ile bu araştırma sonuçları farklılaşmaktadır. Akbulut (2020), kadınların davranışsal sinizm açısından, Çillik (2019) ise bilişsel sinizm açısından, erkeklere göre daha yüksek düzeyde olduklarını rapor etmişlerdir. Dülker (2019) ise erkek öğretmenlerin bilişsel sinizm algılarının kadın

öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Abaslı (2018), Akman (2017), Arslan (2018), Başaran (2020), Aslan (2018), Çevik (2018), Demirçelik (2017), Derin (2016), Gökçe (2020), Hıdıroğlu (2018), İşçimen (2019), Kahveci (2015), Kantarcıoğlu (2016), Karaoğlu (2019), Özcan (2014), Seven-Şarkaya (2019), Sucu (2019), Yazıcıoğlu (2019), Baş (2018), Çavdar (2016), Kılıçoğlu (2018) öğretmenlerin, Kıral (2015), Yıldırım (2015) lise öğretmenlerinin, Tiryaki (2020), Ulukuş (2017) beden eğitimi öğretmenlerinin, Kalağan (2009), Yalçın (2017) öğretim görevlilerinin, Mavibaş (2017), spor bilimlerinde görev yapan akademik personellerin, Amasralı (2016) matematik öğretmenlerinin, Çakar (2017) ve Özer (2014) sınıf öğretmenlerinin, Ekinci (2015), Şirin (2011), Tazegül-Aydın (2017) ve Yüksel (2015) ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, Güneş (2020) okul yöneticilerinin, Okumuş (2018) RAM'da görev yapan personellerin, örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığını rapor etmişlerdir. Bayraktar (2016), kadın ilkokul öğretmenlerinin bilişsel sinizm düzeylerinin erkek ilkokul öğretmenlerine göre daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Çakıcı (2017) ve Korkut (2019), erkek öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu rapor etmişlerdir. Boz (2016), erkek öğretmenlerin duyuşsal sinizm boyutundaki davranışları, kadın öğretmenlere göre daha sık sergilediklerini rapor etmiştir. Bulut (2019) ortaokullarda, Cansever (2017) Gebze'deki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını rapor etmişlerdir. Demir (2017) erkek öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutum alt boyutundan aldıkları puanların, kadın öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Demirel (2015) erkek öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyut puanlarının, kadın öğretmenler puanlarına göre daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. İpek (2018) lisede görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını ancak kadın öğretmenlerin bilişsel sinizm puanlarının erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Karademir (2016), ortaokullarda görev yapan kadın öğretmenlerin, örgütsel sinizm düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Küçük (2020) erkek öğretmenlerin duyuşsal boyutta kurumlarına karşı kadın öğretmenlere göre daha yüksek sinik tutum içerisinde olduklarını belirtmiş ancak bilişsel ve davranışsal sinizm açısından cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılığın bulunmadığını rapor etmiştir. Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan öğretmenler açısından bu araştırma erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden bilişsel ve duyuşsal

yönden daha sinik tutum içinde oldukları sonucunu vermektedir. Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre çalıştıkları kurumdaki uygulamalar hakkında sinik düşünce etkisiyle, çalıştıkları kuruma karşı olumsuz duygulanım hissetmektedirler.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel sinizm, bilişsel ve duyuşsal sinizm düzeyleri değişmezken 30-39 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin davranışsal sinizm düzeylerinin 50+ yaş aralığında bulunan öğretmenlerinkine göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Abaslı (2018), öğretmenlerin örgütsel sinizm, bilişsel ve duyuşsal sinizm düzeylerinin, yaş değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığını ancak davranışsal sinizmin yaş ile ters yönde ilişkili olduğunu, yaş arttıkça davranışsal sinizmin azaldığını rapor etmiştir. Yukarıdaki araştırma sonuçları ile bu araştırma sonuçları örtüşmektedir. Akbulut (2020), 22-27 yaş aralığındaki öğretmenlerin örgütsel sinizm ve duyuşsal sinizm puanlarının, 46 ve üzeri yaşında olan öğretmenlerden; 28-33 yaş aralığındaki öğretmenlerin örgütsel sinizm ve duyuşsal sinim puanlarının, 34-39,40-45 ve 46 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerden daha yüksek olduğunu, davranışsal sinizm puanları açısından değerlendirildiğinde ise 22-27 yaş aralığındaki öğretmenlerin davranışsal sinizm düzeylerinin 40-45 yaş ve 46 yaş ve üzeri öğretmenlerden ve 34-39 yaş aralığındaki öğretmenlerin 46 yaş ve üzerindeki öğretmenlerden daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Amasralı (2016) matematik öğretmenlerinin, Güneş (2020) ve Sucu (2019) öğretmenlerin yaşları arttıkça, sinizm düzeylerinin azaldığını rapor etmişlerdir. Akman (2017) özel eğitim ve rehabilitasyon kurumlarında çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin yaşlarına göre farklılaşmadığını ve Arslan (2018), Demirel (2015), Hıdıroğlu (2018), İşçimen (2019), Kantarcıoğlu (2016), Karaoğlan (2019), Özcan (2015), Polatcan (2012), Şirin (2011), Uludağ (2018), Yıldırım (2015), Yüksel (2015) öğretmenlerin yaşlarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin, Cansever (2017) Gebze'deki ortaokul öğretmenlerinin, Koç (2015) ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin, Özer (2014) sınıf öğretmenlerinin, Taştan (2019) okulöncesi öğretmenlerinin, Tiryaki (2020), Ulukuş (2017) beden eğitimi öğretmenlerinin, Yalçın (2017), araştırma görevlilerinin, örgütsel sinizm düzeylerinin, yaş değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığını rapor etmişlerdir. Aslan (2018) ve Demir (2017) öğretmenlerin yaşlarına göre örgütsel sinizm, bilişsel sinizm ve duyuşsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını ancak 21-30 yaş aralığında bulunan

öğretmenlerin davranışsal sinizm düzeylerinin 41-50 yaş aralığında bulunan öğretmenlere göre daha düşük olduğunu rapor etmişlerdir. Bayraktar (2016), ilkökul öğretmenlerinin yaşları arttıkça duyuşsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir şekilde arttığını rapor etmiştir. Bulut (2019) ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin bilişsel sinizm düzeylerinin yaşlarına göre anlamlı olarak farklılaştığını ve 26-30 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin bilişsel sinizm düzeylerinin, 36 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin bilişsel sinizm düzeylerine göre daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Çakar (2017) 21-30 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin, 51 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Çillik (2019) 40 yaş altı öğretmenlerin 40 yaş üstü öğretmenlere göre daha yüksek sinizm algısına sahip olduklarını rapor etmiştir. Ekinci (2015) ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığını rapor etmiştir. İpek (2018) lisede görev yapan öğretmenlerden genç olanların yaşlı olanlara göre daha yüksek sinizm seviyesine sahip olduklarını rapor etmiştir. Kahveci (2015) 21-30 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeylerinin, diğer yaş aralığında bulunan öğretmenlerinkinden anlamlı bir şekilde farklılaştığını rapor etmiştir. Kalağan (2009), araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını rapor etmiştir. Karademir (2016) ortaokullarda görev yapan 31-35 yaş aralığındaki öğretmenlerin, 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlere göre daha fazla sinizm yaşadıklarını rapor etmiştir. Mavibaş (2017) spor bilimleri fakültelerinde görev yapan 31-36 yaş aralığında olan akademik personellerin, davranışsal sinizm tutumlarının, 49 yaş üzerinde olanlara göre daha yüksek olduğunu rapor etmişlerdir. Kılıç (2011) 51 yaş ve üstü ilköğretim okulu öğretmenlerinin duyuşsal sinizm düzeylerinin, 21-30 yaş ve 31-40 yaş aralığındakilerinkilere göre daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Uzun (2015) 22-31 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin örgütsel sinizm puanlarının 32-41 yaş aralığı ve 52-61 yaş aralığında olanlara göre daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Yazıcıoğlu (2019) 20-30 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin örgütsel sinizm puanlarının 41 ve üzerinde yaşa sahip olan öğretmenlerinkine göre daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Yılmaz (2019) öğretmenlerin yaşları arttıkça, örgütsel sinizm düzeylerinin azaldığını rapor etmiştir. Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan öğretmenlerden 30-39 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenlere göre daha sinik davranışlar göstermektedirler. Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan okul yöneticilerinin genç yaştaki öğretmenlerin, deneyimli öğretmenler

göre nispeten daha fazla sinik davranışlar gösterebileceklerini dikkate almaları gerekmektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan öğretmenlerin, örgütsel sinizme ait alt boyutlardan aldıkları puanlar, evli veya bekar olmalarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Aşağıdaki araştırmalardan elde edilen bulgular ile bu araştırma sonuçları örtüşmektedir. Abaslı (2018), Arslan (2018), Bayraktar (2016), Gökçe (2020), İpek (2018), Karaoğlan (2019), Kılıç (2011), Küçük (2020), Polatcan (2012), Uzun (2015) ve Yıldırım (2015), öğretmenlerin, Mavibaş (2017) spor fakültelerinde görev yapan akademik personellerin, Yalçın (2017) araştırma görevlilerinin, Okumuş (2020) RAM'da görev yapan personellerin, Taştan (2019), okulöncesi öğretmenlerinin, örgütsel sinizm düzeylerinin medeni hal değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığını rapor etmişlerdir. Ancak aşağıdaki çalışmalar ile bu araştırma sonuçları örtüşmemektedir. Akbulut (2020), Kahveci (2015), Çelik (2017), Sucu (2019), Korkut (2019) ve Yüksel (2015), örgütsel sinizm ve tüm alt boyut puanlarının bekar öğretmenlerde evli öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu, Amasralı (2016), bekar matematik öğretmenlerinin sinik tutumlarının evli olanlara göre daha yüksek olduğunu rapor etmişlerdir. Bulut (2019) Karademir (2016), ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, Cansever (2017), Gebze'deki ortaokul öğretmenlerinin, Tiryaki (2020), beden eğitimi öğretmenlerinin, Ekinci (2015) ilkökul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin, Koç (2015), ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, evli veya bekar olmasının, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde, anlamlı bir etkiye sahip olmadığını rapor etmişlerdir. Çanak (2014), evli yöneticilerin, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeylerinin bekar olanlarınkine göre daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Demirel (2015), evli öğretmenlerin örgütsel sinizm ve bilişsel sinizm düzeylerinin bekar öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu rapor etmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan öğretmenlerin çocuk sahibi olmaları ya da olmamaları, öğretmenlerin örgütsel sinizm, bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm puanları üzerinde anlamlı etkiye sahip değildir. Koç (2015), ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığını rapor etmiştir. Bu sonuç, bu araştırmadan elde edilen bulgularla örtüşmektedir. Öğretmenlerin

çocuk sahibi olmaları ya da olmamaları Antalya ili Alanya ilçesindeki öğretmenlerin sinik tutumları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan öğretmenlerin branşlarına göre örgütsel sinizm, bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm puanları farklılaşmamaktadır. Aşağıdaki araştırmalardan elde edilen bulgular, bu araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. Arslan (2018), Bayraktar (2016), Çevik (2018), Demirel (2015), Gökçe (2020), İşçimen (2019), Küçük (2020), Seven – Şarkaya (2019), Yüksel (2015), öğretmenlerin, Cansever (2017), Gebze’de ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, Ekinci (2015), ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, Kılıç (2011) ve Şirin (2011), ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeğinden aldıkları puanların branşlarına göre anlamlı olarak farklılaşmadığını rapor etmişlerdir. Bu araştırma sonuçlarıyla örtüşmeyen araştırmalar aşağıda verilmiştir: Çavdar (2016), sınıf öğretmenlerinin örgütsel değişim sinizm düzeylerinin diğer alanlara göre daha düşük olduğunu rapor etmiştir. Tazegül-Aydın (2017), sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin, diğer alanlara göre daha düşük olduğunu rapor etmiştir. Çillik (2019), mesleki ve teknik anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin sinizm puanlarının diğer branşlara göre daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Derin (2015), sayısal derslere giren öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin sözel derse giren öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Dülker (2019), fen ve matematik branşlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin dil bilimleri branşlarında görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Hıdıroğlu (2018), kültür dersi öğretmenlerinin örgütsel sinizm puanlarının diğer branşlardan daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. İpek (2018), lisede görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm puanlarının branşlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını ancak sosyal bilimler branşlarında görev yapan öğretmenlerin fen bilimleri branşlarında görev yapan öğretmenlerden daha sinik davranışlar geliştirdiklerini rapor etmiştir. Kahveci (2015), dil grubunda bulunan öğretmenlerin duyuşsal ve davranışsal boyutta diğer branş öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde olduklarını rapor etmiştir. Yazıcıoğlu (2019), sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin genel kültür öğretmenlerinkine göre daha yüksek düzeyde olduğunu rapor etmiştir. Araştırma bulguları arasındaki farklılığın kaynağının evren/örneklem gruplarının farklı olmasından kaynakladığı düşünülmektedir.

Antalya/Alanya ilçesinde görev yapan öğretmenlerin branşları, çalıştıkları kurumlara karşı geliştirdikleri olumsuz tutumlar üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan öğretmenlerin, davranışsal sinizm düzeylerinin, kıdem değişkenine göre farklılaşma düzeyleri incelendiğinde, 6-10 yıl arasında deneyimi olan öğretmenlerin, davranışsal sinizm puanlarının 1-5 yıl arasında deneyime sahip olan ve 26+ yıldan fazla deneyime sahip olan öğretmenlerden daha yüksek olduğu, bilişsel ve duyuşsal sinizm puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Abaslı (2018), Çillik (2019), Karaoğlan (2019), Demirçelik (2017), Kantarcıoğlu (2016), öğretmenlerin, Kırıl (2015) ve Yıldırım (2015), lise öğretmenlerinin, Özer (2014), sınıf öğretmenlerinin, Cansever (2017), Gebze'deki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, Okumuş (2018), RAM'da görev yapan personellerin, Şirin (2011), ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, Tazegül-Aydın (2017) ve Yüksel (2015), ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, Tiryaki (2020) ve Ulukuş (2017), beden eğitimi öğretmenlerinin, örgütsel sinizm düzeylerinin kıdemlerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığını rapor etmişlerdir. Akbulut (2020) 5 yıldan az çalışma süresi olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzerinde çalışma süresi olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Bilişsel sinizm düzeylerine göre değerlendirildiğinde 5 yıldan daha az ve 5-10 yıl çalışma süresi olan öğretmenlerin 11-15 yıl arasında çalışma süresi olan öğretmenlere göre ve 5-10 yıl ve 11-15 yıl arasında çalışma süresi olan öğretmenlerin 16 yıl ve üzerinde çalışma süresi olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Duyuşsal sinizm boyutunda ise 5 yıldan az çalışma süresi olan öğretmenlerin 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzeri çalışma süresi olan öğretmenlere göre daha yüksek ve 5-10 yıl çalışma süresi olan öğretmenlerin 11-15 yıl ve 16 yıl üzeri çalışma süresi olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Amasralı (2016), matematik öğretmenlerinden kıdemleri az olanların daha yüksek sinizm düzeyinde olduklarını rapor etmiştir. Arslan (2018), Baş (2018), Çelik (2017), Demirel (2015), Gökçe (2020), Hıdıroğlu (2018), Özcan (2015), Polatcan (2012), Seven – Şarkaya (2019) ve Uzun (2015), öğretmenlerin, Bayraktar (2016) ilkokul öğretmenlerinin, Bulut (2019) ortaokulda görev yapan öğretmenlerin, Çakar (2017) ve Uludağ (2018), sınıf öğretmenlerinin, Ekinci (2015) ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, Taştan (2019), okulöncesi öğretmenlerinin, örgütsel sinizm ölçeğinden aldıkları puanların, kıdem değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığını rapor etmişlerdir. Aslan (2019), 1-5

yıl arasında kıdemi olan öğretmenlerin diğerlerine göre daha yüksek örgütsel değişim sinizm yaşadıklarını rapor etmiştir. Kılıçoğlu (2018), öğretmenlerin örgütsel değişim sinizm düzeylerinin çalışma süresi değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığını rapor etmiştir. Aslan (2018), öğretmenlerinin çalışma sürelerinin artmasının, davranışsal sinizm düzeylerini azalttığını ve 6-10 yıl arasında kıdemi olan öğretmenlerin en yüksek davranışsal sinizm düzeyine sahip olduklarını rapor etmiştir. Başaran (2020), öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin, çalışma sürelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını ve 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip öğretmenlerin 1-5 yıl ve 6-10 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlere göre örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı olarak yüksek düzeyde olduğunu rapor etmiştir. Boz (2016), çalışma süresi düşük öğretmenlerin örgütsel sinizmden daha az etkilendiğini rapor etmiştir. Çakıcı (2017), 21 yıl ve üzerinde çalışma süresine sahip öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin diğerlerine göre daha yüksek olduğu rapor etmiştir. Çanak (2014), 5 yıla kadar çalışma süresine sahip olan yöneticilerin, bilişsel sinizm algılarının, 6-10 yıl ve 16 yıl ve üzerinde çalışma süresi olan yöneticilere göre anlamlı şekilde düşük olduğunu rapor etmiştir. Çavdar (2016), öğretmenlerin örgütsel değişim sinizm düzeylerinin, çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını rapor etmiştir. Çevik (2018) 1-5 yıl arasında çalışma süresine sahip öğretmenlerin, örgütsel sinizm düzeylerinin, çalışma süresi 6-11 ve 11-16 yıl arasında olan öğretmenlerden anlamlı olarak daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Derin (2016), öğretmenlerin, kurumlarında çalışma sürelerine göre örgütsel sinizm düzeylerinin, anlamlı olarak farklılaştığını belirtmiş ve aynı kurumda 4-6 yıl arasında çalışma süresine sahip olan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının, 7 yıl ve üzerinde çalışma süresine sahip öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Dülker (2019), 1-3 yıl arasında çalışma süresine sahip öğretmenlerin sinizm düzeylerinin, daha yüksek çalışma süresine sahip öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu bunun nedeninin 1-3 yıl arası çalışma süresine sahip öğretmenlerin yeni başladıkları okula uyum sürecinde öğretmenlerin beklentileri ile gerçek yaşam şartlarının farklı olmasından kaynaklandığını rapor etmiştir. Güneş (2020) öğretmenlerin 11 yıl ve üzeri çalışma süresi olanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin, 11 yıldan az çalışma süresi olanlara göre düşük olduğunu rapor etmiştir. İpek (2018), kıdemi düşük olan ve lisede görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin, kıdemi yüksek öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Kahveci (2015), 1-5 yıl arası çalışma süresine sahip öğretmenlerin duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeylerinin, diğer çalışma sürelerine sahip öğretmenlerden anlamlı

olarak daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Kalağan (2009), kurumlarında 4 yıl ve üzerinde çalışma süresi olan araştırma görevlilerinin bilişsel sinizm puanlarının, çalışma süresi 3 yıl ve daha az olanlara göre daha yüksek olduğunu, Yalçın (2017) ise 8 yıl ve üzerinde çalışma süresi bulunan araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeylerinin, 4-7 yıl çalışma süresine sahip olanlara göre daha düşük düzeyde olduğunu rapor etmişlerdir. Karademir (2016), ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden 11 yıl ve üzerinde çalışma süresine sahip olanların, 1-3 yıl arasında çalışma süresine sahip olanlara göre daha fazla sinizm yaşadıklarını rapor etmiştir. Koç (2015), ilköğretimde 6-10 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin bilişsel sinizm algılarının, diğer gruplara göre yüksek düzeyde olduğunu rapor etmiştir. Korkut (2019), 21 yıl ve üzerinde öğretmenlik deneyimi olan öğretmenlerin en düşük örgütsel sinizm düzeyine sahip olduğunu rapor etmiştir. Küçük (2020), çalışma süresi düşük olan öğretmenlerin davranışsal sinizm düzeylerinin, diğerlerine göre daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Sucu (2019), 1-10 yıl arasında çalışma süresi olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin, kendilerinde daha fazla çalışma süresine sahip olanlara göre daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Yazıcıoğlu (2019), 21 yıl ve üzerinde çalışma süresi bulunan öğretmenlerin davranışsal sinizm düzeyleri, 1-5 yıl ve 6-10 yıl arasında çalışma süresi bulunan öğretmenlerinkine göre daha yüksektir. Yılmaz (2019), 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenlerin, 20 yıl ve üzerinde deneyimi olan öğretmenlere göre daha yüksek örgütsel sinizm yaşadıklarını rapor etmiştir. Araştırma sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin çalışma sürelerinin artmasının, örgütsel sinizmi, bilişsel sinizmi, duyuşsal sinizmi ve davranışsal sinizmi azalttığı görülmektedir ancak bu araştırmada bu genellemenin Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan öğretmenlere yapılamayacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan öğretmenlerin, görev yaptıkları öğretim kademesine göre örgütsel sinizm, bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm puanları incelendiğinde ortaokulda görevli öğretmenlerin örgütsel sinizm ve davranışsal sinizm düzeylerinin lisede görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Amasralı (2016), ortaokul ve lise matematik öğretmenlerinin sinik tutumlarının öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kademesine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını rapor etmiştir. Arslan (2018), Küçük (2020), Seven – Şarkaya (2019), Tirkyaki (2020), Yılmaz (2019), öğretmenlerin sinizm düzeylerinin görev yaptıkları öğretim kademesine göre anlamlı bir

şekilde farklılaşmadığını rapor etmişlerdir. Aslan (2019) ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel değişim düzeylerinin en yüksek düzeyde olduğunu rapor etmiştir. Baş (2018), öğretmenlerin örgütsel değişim sinizm düzeylerinin, görev yaptıkları öğretim kademesine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını rapor etmiştir. Başaran (2020), ortaokulda görev yapan öğretmenlerin genel sinizm düzeylerinin, okulöncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlere göre anlamlı olarak daha yüksek olduğunu ayrıca lisede görev yapan öğretmenlerin genel örgütsel sinizm düzeylerinin, hem okul öncesi hem de ilköğretimde görevli öğretmenlerden daha yüksek ve anlamlı olduğunu rapor etmiştir. Boz (2016) ortaokulda görev yapan öğretmenlerin, ilköğretimde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde sinizm yaşadıklarını rapor etmiştir. Ekinci (2015), ilköğretim ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm puanlarının, görev yaptıkları öğretim kademesine göre anlamlı olarak farklılaşmadığını rapor etmiştir. Hıdıroğlu (2018), ortaokulda görev yapan öğretmenlerin diğer eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenlere göre örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı olarak yüksek düzeyde olduğunu rapor etmiştir. Kahveci (2015), lisede görev yapan öğretmenlerin bilişsel sinizm düzeylerinin, ortaokulda görev yapan öğretmenlere göre anlamlı olarak daha yüksek düzeyde olduğunu rapor etmiştir. Karaoğlu (2019), lisede görevli öğretmenlerin örgütsel sinizm ortalamalarının, anaokullarında ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Özcan (2014), lisede görevli öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin, diğer kademelere göre daha yüksek düzeyde olduğunu rapor etmiştir. Uzun (2015), ilköğretim ve ortaokulda görevli öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin, liselerde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğunu rapor etmiştir. Yazıcıoğlu (2017), ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin, diğer kademelere göre daha düşük düzeyde olduğunu rapor etmiştir. Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan öğretmenlerden ortaokulda görevli öğretmenlerin, liselerde görevli öğretmenlere göre daha yüksek sinik tutum içinde oldukları ve bu tutumlarını davranışlarına yansıttıkları düşünülmektedir. Antalya ili Alanya ilçesinde ortaokullarda görev yapan okul yöneticilerinin bu durumları dikkate alması ve sinizmin gelişmesini önleyici tedbirler almaları gerekmektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan öğretmenlerin, öğrenim düzeylerine göre örgütsel sinizm, bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm düzeyleri farklılaşmamaktadır. Akman (2017),

Aslan (2018), akıcı (2017), evik (2018), illik (2018), Güneş (2020), Küçük (2020) , Sucu (2019), Taştan (2019), Tiryaki (2020) ve Uzun (2015), retmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin, Kalağan (2009) araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeylerinin, Mavibaş (2017), spor fakültelerinde görev yapan akademik personellerin, Baş (2018) ve avdar (2016), retmenlerin örgütsel değişim sinizmi düzeylerinin, eğitim düzeylerine göre farklılaşmadığını, Bulut (2019) ortaokulda görev yapan retmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin eğitim düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığını rapor etmişlerdir. Yukarıdaki araştırma sonuçları ile bu araştırmada elde edilen bulgular örtüşmektedir. Abaslı (2018), retmenlerin örgütsel sinizm, bilişsel ve duyuşsal sinizm puanlarının, retmenlerin öğrenim düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını ancak davranışsal sinizm düzeyleri bakımından lisansüstü öğrenim gören retmenlerin lisans düzeyinde öğrenim görenlere göre daha yüksek puana sahip olduklarını rapor etmiştir. Aslan (2019), okul yöneticileri ve retmenlerin örgütsel değişim sinizm düzeyleri incelendiğinde, lisans mezunu olanların örgütsel değişim sinizm düzeylerinin, lisansüstü mezun olanlara göre daha yüksek düzeyde olduğunu rapor etmiştir. Bayraktar (2016) ve Uludağ (2018), retmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin, eğitim düzeylerine göre farklılaşmadığını rapor etmişlerdir. Çanak (2014), okul yöneticilerinin örgütsel sinizm düzeylerinin, eğitim değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığını rapor etmiştir. Işçimen (2019), eğitim fakültesi mezunu retmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin, lisansüstü mezunu retmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğunu rapor etmiştir. Kılıç (2011), retmen okulundan mezun olan retmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin, eğitim enstitüsü, dört yıllık fakülte, yüksek lisans veya doktora mezunlarına göre daha düşük düzeyde olduklarını rapor etmiştir. Kılıçoğlu (2018), retmenlerin örgütsel değişim sinizm düzeylerinin, eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığını, retmenlerin öğrenim düzeyinin arttıķa, örgütsel değişim düzeylerinin azaldığını rapor etmiştir. Korkut (2019), lisansüstü mezunu olan retmenlerin en yüksek örgütsel sinizm düzeyine sahip olduğunu, en düşük sinizm düzeyine ise nlisans mezunu olan retmenlerin olduğunu rapor etmiştir. zcan (2014), lisans mezunu retmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin, lisansüstü mezun olan retmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğunu rapor etmiştir. Yüksel (2015) retmenlerin eğitim düzeylerinin, örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde anlamlı bir etki yapmadığını rapor etmiştir. Örgütsel sinizm ile retmenlerin öğrenim durumları arasındaki ilişkide genel eğilim, öğrenim düzeyi arttıķa örgütsel sinizmin arttığı yöndedir. retmenlerin bilgi düzeyinin artması, onların kurumdaki

uygulamalara karşı daha sorgulayıcı bir tutum takınmalarına neden olduğu düşünülmektedir.

5.2. Öğretmenlerin Cinsiyet, Yaş, Kıdem, Kademe, Medeni Hal, Çocuk Sahibi Olma, Branş Değişkenlerine Göre İyimselik, Psikolojik Dayanıklılık, Umut ve Özyeterlik Puanları

Bu bölümde öğretmenlerin cinsiyet, yaş, kıdem, kademe, medeni hal, çocuk sahibi olma ve branş değişkenlerine göre örgütsel psikolojik sermaye ilişkin iyimselik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlik düzeylerinin farklılaşma durumları değerlendirilmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan, kadın öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye, iyimselik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlik düzeyleri, erkek öğretmenlere göre daha yüksektir. İşçimen (2019) ve Küçük (2020), kadın öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin erkek öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğunu rapor etmişlerdir. Yüksel (2015), kadın öğretmenlerin özyeterlik düzeylerinin, erkek öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduklarını rapor etmiştir. Yukarıdaki araştırma sonuçları ile bu araştırmadan elde edilen bulgular örtüşmektedir. Aşağıdaki araştırma sonuçları, bu çalışma sonuçlarının tam tersi bulgulara ulaşmıştır. Çetinkaya (2020), erkek öğretmenlerin umut ve özyeterlik düzeylerinin, kadın öğretmenlerinkinden daha yüksek düzeyde olduğunu rapor etmiştir. Dilsiz (2018), erkek öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin, kadın öğretmenlerinkine göre daha yüksek düzeyde olduğunu rapor etmiştir. Özdilek (2019) ve Yazkan (2020) erkek öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin, kadın öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğunu rapor etmişlerdir. Kurt (2018), erkek öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin, kadın öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğunu rapor etmiştir. Aşağıdaki araştırmalar ise örgütsel psikolojik sermaye ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı ilişki olmadığı yönünde bulgulara ulaşmışlardır. Anık (2018), Aslan (2017), Bahadır (2018), Bulut (2019), Büyükgöze (2014), Erbaş (2018), Kelecı (2015), Korkmaz (2014), Sarıcı (2015), Sünkür (2014), Şarbay (2020), Şimşek (2018), Yıldırım (2019), öğretmenlerin psikolojik sermaye ve alt boyut puanlarının, cinsiyetlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını rapor etmişlerdir. Antalya/Alanya ilçesinde görev yapan kadın öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ve alt boyut düzeyleri, erkeklerinkine göre daha yüksektir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan 20-29 yaş aralığındaki öğretmenlerin umut düzeyleri, 30-39 yaş aralığındaki öğretmenlerin umut düzeyinden daha fazladır. Öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlik düzeyleri yaş değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmamaktadır. İşçimen (2019), 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin iyimserlik düzeylerinin, 41 yaş ve üzeri öğretmenlerinkine göre daha yüksek ve 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin iyimserlik düzeylerinin, 41 yaş üstü ve öğretmenlerin iyimserlik düzeyinden anlamlı olarak daha yüksek düzeyde olduğunu rapor etmiştir. Çetinkaya (2020), 51 yaş ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerin özyeterlik ve umut puanlarının, diğer yaş aralığındakilere göre yüksek düzeyde olduklarını rapor etmiştir. Keleş (2015), 41 yaş üstü aralığındaki öğretmenlerin dışadönüklük düzeyinin, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduklarını rapor etmiştir. Özdilek (2019), 22-29 yaş aralığındaki öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik düzeylerinin, daha yüksek yaş aralıklarındakilere göre daha yüksek düzeyde olduğunu rapor etmiştir. Sünkür (2014), 46 yaş ve üzerinde olan öğretmenlerin, psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlik düzeylerinin, diğer yaş gruplarındaki öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğunu rapor etmiştir. Anık (2018) ve Bahadır (2018), öğretmenlerin yaşlarına göre psikolojik sermaye ve alt boyut düzeylerinin, anlamlı olarak farklılaşmadığını rapor etmişlerdir. Yıldırım (2019), öğretmenlerinin iyimserlik düzeylerinin, yaşları arttıkça, arttığını rapor etmiştir. Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde genel olarak yaş değişkenine göre artmaktadır ya da azalmaktadır şeklinde bir genelleme yapılamamaktadır. Bu araştırmada sadece umut alt boyutundaki, anlamlı bir farklılaşma rapor edilmiştir. 20-29 yaş aralığındaki öğretmenlerin umut düzeylerinin, 30-39 yaş aralığındakilere göre daha yüksek olduğu rapor edilmiştir. 20-29 yaş aralığındaki öğretmenler, mesleklerinin daha başlangıcındadırlar. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin mesleklerine karşı umutlu bir bakış açısıyla baktıkları düşünülmektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan evli ve bekar öğretmenlerin, örgütsel psikolojik sermaye, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlik düzeyleri kıyaslandığında, evli öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye ve alt boyut düzeylerinin, bekar öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Aşağıdaki araştırma sonuçları ile bu araştırmanın bulguları örtüşmektedir. Büyükgöze (2014) ve Sarıcı (2015) evli öğretmenlerin umut

düzelelerinin, bekar öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğunu rapor etmişlerdir. Küçük (2020) evli öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin bekar olanlara göre daha yüksek düzeyde olduğunu rapor etmiştir. Çetinkaya (2014) evli öğretmenlerin özyeterlik, umut ve iyimserlik düzeylerinin, bekar öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğunu rapor etmiştir. Ancak bazı çalışmalar, bu araştırmada elde edilen bulguların aksi yönde sonuçlara ulaşmıştır Özdilek (2019) bekar öğretmenlerin özyeterlik ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin, evli olanlara göre daha yüksek düzeyde olduğunu rapor etmiştir. Alanyazında medeni durum değişkeninin pozitif psikolojik sermayeye ilişkin önemli bir değişken olmadığı yönünde sonuçlara ulaşan araştırmalarda bulunmaktadır. Anık (2018), Aslan (2017), Bahadır (2018), Erbaş (2018), Sarıcı (2015), Sünkür (2014) ve Yıldırım (2019), öğretmenlerin psikolojik sermaye ve alt boyutlarının medeni durumlarına göre farklılaşmadığını rapor etmişlerdir. Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre daha yüksek psikolojik sermayeye sahip olduklarını, kendilerine daha çok güvendiklerini, karşılaştıkları olumsuzlar karşısında alternatif çözüm yolları aramaya meyilli olduklarını, hayata karşı daha iyimser bir bakış açısıyla baktıklarını ve gelecekle ilgili beklentilerinin daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan öğretmenlerden çocuk sahibi olanların, örgütsel psikolojik sermaye, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlik düzeyleri, çocuk sahibi olmayanlara göre daha yüksek düzeydedir. Örgütsel psikolojik sermaye ile çocuk sahibi olma değişkeni arasındaki ilişkiyi inceleyen bu araştırmanın alanyazına katkı sağladığı düşünülmektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan öğretmenlerin branşlarının farklılaşması, örgütsel psikolojik sermaye, iyimserlik, umut, öz yeterlik ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri üzerinde anlamlı etkiye sahip değildir. Aşağıdaki araştırma sonuçları, yapmış olduğumuz araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir. İşçimen (2019), Küçük (2020), Bahadır (2018), Çetinkaya (2020), Özdilek (2019), Sünkür (2014) ve Şimşek (2018), öğretmenlerin psikolojik sermaye ve alt boyutlarının, branş değişkenine göre farklılaşmadığını rapor etmişlerdir. Erbaş (2018), sınıf öğretmenlerinin psikolojik sermaye düzeylerinin, diğer branşlardan daha yüksek olduğunu rapor etmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan öğretmenlerinin kıdemlerine göre örgütsel psikolojik sermaye, iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlik düzeyleri anlamlı olarak farklılaşmamaktadır. Aşağıdaki araştırma sonuçları, bu araştırmadan elde edilen bulguları desteklemektedir. Küçük (2020), Anık (2018), Aslan (2017), Bahadır (2018), Dilsiz (2018), Erbaş (2018), Özdilek (2019), Şarbay (2020) ve Yüksel (2015), öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin, çalışma süresi değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığını rapor etmişlerdir. Ancak Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan öğretmenlerden farklı olarak aşağıdaki araştırmalar, bu araştırma sonuçlarından farklı sonuçlara ulaşmıştır. Aslan (2017) ve Bulut (2019), öğretmenlerin iyimserlik düzeylerinin, öğretmenlerin yaşlarının artmasıyla arttığını rapor etmişlerdir. İşçimen (2019), 1-10 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin 21 yıl ve üzerinde çalışma süresine sahip öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğunu ve 11-20 yıl arasında çalışma süresi olan öğretmenlerin, 21 yıl ve üstü çalışma süresi olan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip olduklarını rapor etmiştir. Çetinkaya (2020) 21 yıl ve üzerinde çalışma süresi bulunan öğretmenlerin, özyeterlik ve umut düzeylerinin, öğretmenlerin diğer kıdemlerine göre anlamlı olarak yüksek olduğunu rapor etmiştir. Korkmaz (2014) öğretmenlerin çalışma süresinin artmasının, iyimserlik ve umut düzeylerini azalttığını rapor etmiştir. Sünkür (2014) 21 yıl ve üzerinde çalışma süresi olan öğretmenlerin iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlik düzeylerinin, daha az çalışma süresi olan öğretmenlerinkine göre daha yüksek düzeyde olduklarını rapor etmiştir. Şimşek (2018) öğretmenlerin yaşlarının artmasının, psikolojik sermaye düzeylerini yükselttiğini rapor etmiştir. Yazkan (2020) 11-15 yıl arasında çalışma süresi olan öğretmenlerin özyeterlik düzeylerinin, 6-10 yıl arasındakilere göre daha yüksek düzeyde olduklarını rapor etmiştir. Korkmaz (2014) öğretmenlerin öz yeterlik ve iyimserlik alt boyut puanlarının, çalışma süresi yüksek öğretmenlerde daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Genel olarak araştırma bulguları değerlendirildiğinde, öğretmenlerin çalışma sürelerinin, örgütsel psikolojik sermaye üzerindeki etkisiyle ilgili bir genelleme yapılamamaktadır. Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri üzerinde çalışma süresinin anlamlı etkisi bulunmamaktadır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre Antalya ili Alanya ilçesinde görevli öğretmenlerin çalıştıkları okulun kademelerine göre örgütsel psikolojik sermaye ve alt

boyut puanları anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Örgütsel psikolojik sermaye puanlarına göre okulöncesi eğitim kurumlarında ve lisede çalışan öğretmenlerin puanları, ortaokulda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksektir. Psikolojik dayanıklılık puanları incelendiğinde okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin, ortaokulda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu rapor edilmiştir. Okulöncesi ve lisede görev yapan öğretmenlerin iyimserlik düzeyleri, ortaokuldaki öğretmenlere göre daha yüksektir. Umut alt boyut puanlarına göre okulöncesi ve lisede görev yapan öğretmenlerin umut puanları, ortaokuldakilere göre daha yüksektir. Okulöncesi ve lisede görev yapan öğretmenlerin öz yeterlik puanları, ortaokulda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksektir. Genel olarak okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iyimserlik düzeyi, diğer öğretim kademelerinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksektir. Erbaş (2018), ilkokulda görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin ortaokullarda ve liselerde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduklarını, alt boyutları bakımından görev yapılan okul kademesinin anlamlı bir farklılık yaratmadığı rapor edilmiştir. Anık (2018), öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye ve alt boyut puanlarının, öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre anlamlı olarak farklılaşmadığını rapor etmiştir. Antalya ili Alanya ilçesindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve davranışsal sinizm düzeylerinin, lisede görev yapanlara göre daha yüksek düzeyde olduklarını rapor etmiştir. Ortaokuldaki öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinin, okul öncesi ve lisede görev yapan öğretmenlere göre düşük düzeyde olmasının bu durumu anlamlı olarak etkilediği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre örgütsel psikolojik sermaye ve alt boyutlarından aldıkları puanlar, anlamlı olarak farklılaşmamaktadır. Bu araştırmadan elde edilen bulgular ile aşağıdaki araştırma sonuçları örtüşmektedir. Küçük (2020), Anık (2018), Aslan (2017), Çetinkaya (2020), Dilsiz (2018) ve Şarbay (2020) öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin, eğitim düzeyine göre anlamlı olarak farklılaşmadığını rapor etmişlerdir. Ancak bu araştırmada elde edilen bulgularla uyuşmayan araştırmalarda bulunmaktadır. İşçimen (2019) lisansüstü mezunu öğretmenlerin dışa dönük ve güven bakımından, eğitim fakültesi mezunu öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduklarını rapor etmiştir. Büyükgöze (2014) ve Özdilek (2019) lisans mezunu öğretmenlerin iyimserlik düzeylerinin lisansüstü mezunu

öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğunu rapor etmişlerdir. Keleş (2015) ve Şimşek (2018) lisansüstü mezunu öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin, diğerlerine göre daha yüksek düzeyde olduğunu rapor etmişlerdir. Sünkür (2014), önlisans mezunu öğretmenlerin iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlik düzeylerinin, lisans ve lisansüstü mezunu öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğunu rapor etmiştir.

5.3. Öğretmenlerin İyimserlik, Psikolojik Dayanıklılık, Umut, Özyeterlilik Puanları ile Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal Sinizm Puanları Arasındaki Korelasyonlar

Bu bölümde Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye ve alt boyutlarından aldıkları puanlar ile örgütsel sinizm puanları arasındaki korelasyon sonuçları değerlendirilmiştir.

Öğretmenlerin iyimserlik düzeyleri ile bilişsel ve davranışsal sinizm düzeyleri arasında negatif yönde, zayıf düzeyde, anlamlı ilişki bulunmaktadır. Buna göre öğretmenlerin iyimserlik düzeylerinin artması, bilişsel sinizm ve davranışsal sinizm düzeylerini düşük düzeyde azaltmaktadır. Öğretmenlerin iyimserlik düzeyleri ile duyuşsal sinizm düzeyleri arasında negatif yönde, orta düzeyde, anlamlı ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin iyimserlik düzeyi arttıkça, duyuşsal sinizm düzeyleri orta düzeyde azalmaktadır. Yılmaz (2019), öğretmenlerin iyimserlik düzeyleri ile örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri arasında negatif yönde, düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunduğunu rapor etmiştir. İyimserlik, öğretmenlerin daha çok duygu durumlarına etki etmektedir. Öğretmenlerin kurumlarına karşı oluşturabilecekleri, kuruma karşı şiddet, öfke, hiddet, tikslenme gibi olumsuz duygu durumlarının azaltılması için öğretmenlerin kurumlarının uygulamalarına karşı iyimser bir bakış açısına sahip olmaları önemlidir.

Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeyleri arasında negatif yönde, düşük düzeyde, anlamlı ilişki bulunmaktadır. Buna göre öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin artması, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm üzerinde zayıf düzeyde azaltıcı bir etkiye sahiptir. Yılmaz (2019), öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri arasında negatif yönde, düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunduğunu rapor etmiştir.

Öğretmenlerin umut düzeyleri ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeyleri arasında, negatif yönde, düşük düzeyde, anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Öğretmenlerin umut düzeylerinin artması, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm üzerinde zayıf düzeyde azaltıcı bir etkiye sahiptir.

Öğretmenlerin öz yeterlik düzeyleri ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeyleri arasında negatif yönde, zayıf düzeyde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Buna göre öğretmenlerin, öz yeterlik düzeyleri arttıkça, bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm düzeyleri azalmaktadır.

İşçimen (2019) öğretmenlerin psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin negatif yönde, orta düzeyde anlamlı olduğunu rapor etmiştir. Yılmaz (2019), öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile psikolojik sermaye düzeyleri arasında negatif yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişki olduğunu rapor etmiştir. Alanyazında yapılan araştırma sonuçları ile bu araştırma sonuçları örtüşmektedir. Öğretmenlerde görülen sinik tutumların azaltılması için iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık, özyeterlik düzeylerinin yükseltilmesi önemlidir.

5.4. Regresyon Sonuçları

Bu bölümde öğretmenlerin, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, özyeterlik ve umut düzeylerinin, örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm üzerindeki etki düzeylerini belirlemek için yapılan regresyon analiz sonuçları değerlendirilmiştir.

5.4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Psikolojik Sermaye Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin regresyon analizi sonuçlarına göre; iyimserlik ve öz yeterlik, bilişsel sinizmin anlamlı bir yordayıcısıdır. Umud ve psikolojik dayanıklılık, bilişsel sinizm üzerinde etkili değildir. Bilişsel sinizmi yordayan değişkenlerin görece önem sırası iyimserlik ve öz yeterliktir. Araştırma bulgularına göre Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan öğretmenlerin duyuşsal sinizm üzerine yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; iyimserlik, duyuşsal sinizmin anlamlı bir yordayıcısı iken öz yeterlik, umut ve psikolojik dayanıklılık, duyuşsal sinizm üzerinde etkisi bulunmamaktadır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan öğretmenlerin davranışsal sinizm üzerine yapılan regresyon sonuçlarına göre iyimserlik, davranışsal sinizmin anlamlı bir yordayıcısıdır ancak öz yeterlik, umut ve psikolojik dayanıklılık

davranışsal sinizm üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir. İyimserliğin üç sinizm türünü anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir. İyimser bir bakış açısı, öğretmenlerin sinik davranışları üzerinde azaltıcı etkiye sahiptir.

Örgütsel sinizm, kişinin örgütlerine karşı geliştirdikleri olumsuz tutumlardır. Tutumlar ise düşünce, duygu ve davranış olarak kategorize edilmektedir. Bilişsel sinizm, örgütsel sinizmin alt boyutlarında ilk boyuttur ve düşünce ile biliş ile ilgilidir. Öğretmenler, örgütlerinde göstermiş oldukları örgütsel edimler, örgüt üyeleriyle ve örgütün yapısıyla girmiş olduğu etkileşimler sonucunda örgütlerine karşı olumsuz düşüncelere kapılabilirler. “Çalıştığım kurumda söylenenler ile yapılanlar hep farklı”, “ödül verilecek kişiler belli”, “benim nöbet yerim hiç değişmiyor” şeklinde düşünceler geliştirebilirler. Öğretmenlerin bu türden olumsuz düşünceleri, süreklilik arz ettiği takdirde bu olumsuz düşüncelerin etkisiyle öğretmenlerde, çalıştıkları kuruma karşı olumsuz duygular oluşabilir. Öğretmen, çalıştığı kuruma ve uygulamalarına karşı eleştirel bir bakış açısıyla davranıp kurumunu küçümseyici, alaycı bir tavır takınabilir, kurumu ve çevresine karşı öfke, hiddet hissedebilir. Bu türden olumsuz düşünce ve duygulanım süreklilik arz ederse öğretmenler artık buldukları kuruma ve kurumun uygulamalarına karşı olumsuz davranışlarda bulunmaya başlar. Bu olumsuz davranışlara; kurum ve uygulamalarını eleştirme, kurumun uygulamalarını küçümseme gibi örnekler verilebilir. Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm üzerinde yapılan regresyon analizi sonuçları, Antalya ili Alanya ilçesinde görev yapan öğretmenlerin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeylerinin azaltılmasında, iyimserliğin önemli bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Örgütsel psikolojik sermaye ve alt boyutları, bilişsel sinizmin % 7.7’ sini, duyuşsal sinizmin %14’ ünü ve davranışsal sinizmin ise %8’ ini açıklamaktadır. İyimser bakış açısı ile dünyaya bakan kişi başına gelen olumsuzlukların geçici olduğunu düşünür (Seligman, 2019). Bu yüzden de başına gelen olayların nedenlerini kendinde aramazlar, bunlar çevresindeki kişi veya koşullara bağlama eğilimindedirler (Seligman, 2019). İstenmedik bir durumla karşılaşan iyimserler, karşılaştıkları durumu aşmak için daha çok çaba gösterirler, pes etmezler (Seligman, 2019). Bu araştırma sonuçları öğretmenlerin iyimserlik düzeylerinin, öğretmenlerin olumsuz tutumları üzerindeki azaltıcı etkisini ortaya koymuştur.

5.5. Öneriler

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın sonuçları değerlendirilerek uygulayıcılar ve araştırmacılara öneriler sunulmuştur.

5.5.1. Uygulayıcılara yönelik öneriler

Araştırmada, iyimserliğin, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeylerini azalttığını belirlenmiştir. Örgütsel sinizm, örgüt kültürü ve kurumun etkililiği, öğretmenlerin bağlılık düzeyi gibi pek çok olumlu değişkeni olumsuz yönde etkilemektedir. Alanya’da görev yapan yöneticilerin, örgütsel sinizmin etkisiyle gösterebilecekleri olumsuz tutumlara karşı farkında olmaları gerekmektedir. Bilişsel ve duyuşsal sinizm açısından erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre daha yüksek sinizm puanına sahiptir. Psikolojik sermaye puanlarına göre ise kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha yüksek puanlara sahip olduğu görülmektedir. Kademelere göre psikolojik sermaye puanları değerlendirildiğinde okulöncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ortaokullarda görev yapan öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde daha fazla puana sahip oldukları görülmektedir. Liselerde görev yapan öğretmenlerin iyimserlik, umut ve özyeterlik puanları ortaokullarda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksektir. Kademelerine göre örgütsel sinizm puanlarına bakıldığında ise bu durumda ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm puanlarının liselerde görev yapanlara göre anlamlı bir şekilde yüksek olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, örgütsel sinizm olumsuz etkilerine karşı uygulayıcılara aşağıdaki öneriler sunulabilir:

- Okul yöneticileri, öğretmenleri motive eden ve onları destekleyen davranışlar sergilemelidir.
- Ortaokullarda görev yapan yöneticiler, öğretmenlerin psikolojik kaynaklarını güçlendirici liderlik rollerinde bulunmalıdır.
- Okul yöneticileri öğretmenlerin özyeterlik inançlarını ve umutlarını artırmaya yönelik çalışmalarda bulunabilir.
- Okul yöneticileri, öğretmenlerin sorumlu oldukları iş ve işlemlerde öğretmenlere yapıcı dönütler vererek onların özyeterlik inançlarını desteklemelidirler.

- Okul yöneticileri, öğretmenlerin okulu geliştirebilecek önerilerine karşı destekleyici bir tavır sergileyip öğretmenlerin okul uygulamalarına karşı daha iyimser bir bakış açısıyla bakmalarını sağlamalıdır.

5.5.2. Araştırmacılara yönelik öneriler

Örgütsel sinizm ve psikolojik sermaye üzerine araştırma yapmayı düşünen araştırmacılara yönelik aşağıdaki öneriler getirilebilir:

- Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişki üzerine karma yöntem araştırması yapılabilir.
- Örgütsel sinizm ile örgütsel sinizmin mental iyi oluş üzerindeki etkisi üzerine araştırma yapılabilir.
- Örgüt kültürünün örgütsel sinizm ve psikolojik sermaye üzerindeki etkisi dönük araştırma yapılabilir.
- Örgütsel sinizm ve psikolojik sermayenin iş doyumu üzerindeki etkileri üzerine bir araştırma yapılabilir.
- Araştırma sonuçlarına göre evli olan ve çocuk sahibi olan öğretmenlerin psikolojik sermaye puanları, bekar olanlara ve çocuk sahibi olmayanlara göre anlamlı şekilde yüksek çıkmaktadır. Bu sonucun nedenlerine yönelik nitel araştırma yapılabilir.
- Örgütsel sinizm ve psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik araştırma yapılabilir.
- Okul yöneticilerinin sergilemiş olduğu liderlik özelliklerinin psikolojik sermaye ve örgütsel sinizm üzerindeki etkisi üzerine araştırma yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abaslı, K. (2018). *Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Abbas, M., Raja, U., Darr, W. ve Bouckenoghe, D. (2012). Combined Effects Of Perceived Politics And Psychological Capital On Job Satisfaction, Turnover Intentions, And Performance. *Journal of Management*, 40(7), 1813-1830.
- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism - Bases and Consequences. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Akbulut, A. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel destek algılarının örgütsel sinizm tutumuna yönelik etkisinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Akça, B.A., Demir, E. (2019). Kolmogorov – smirnov normallik testi için mobil uygulama geliştirilmesi, *Uluslararası eğitimde ve sosyal bilimlerde yenilikler sanal sempozyumu*, 150-163.
- Akman, S. (2017). *Özel eğitim ve rehabilitasyon kurum çalışanlarının örgütsel sinizm ile iş doyumuna yönelik görüşleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Akpolat, T. (2014). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumunun işe yabancılaşma düzeyine etkisi (Samsun ili örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Allred, K. D. ve Smith, T. W. (1991). Social Cognition In Cynical Hostility. *Cognitive Therapy and Research*, 15(5), 399-412.
- Almada, S. J., Zonderman, A. B., Shekelle, R. B., Dyer, A. R., Daviglius, M. L., Costa, P. T. ve Stamler, J. (1991). Neuroticism And Cynicism And Risk Of Death In Middle-Aged Men: The Western Electric Study. *Psychosomatic Medicine*, 53(2), 165-175.
- Amasralı, A. (2016). *Ortaokul ve lise matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki (Amasya ili örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Anık, S. (2018). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile problem çözme becerilerinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi, Siirt.
- Anık, S. ve Tösten, R. (2019). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 18(69), 332-342.
- Andersson, L. M. ve Bateman, T. S. (1997). Cynicism In The Workplace: Some Causes And Effects. *Journal of Organizational Behavior*. 18(5), 449-469.
- Arslan, N (2018). *Öğretmenlerin informal iletişim düzeylerinin örgütsel sinizm ile ilişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

- Arslan, Ö. (2016). *Okul yöneticilerinin paternalist liderlik düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Aslan, H. (2019). *Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel değişim sinizmi ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Aslan, M. (2018). *Lider üye etkileşiminin sinizme etkisi ve bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Aslan, İ. (2017). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi, Siirt.
- Atila, F. (2019). *Üniversite öğrencilerinin psikolojik sermaye, sınıf bağlılığı ve okula yabancılaşma algıları arasındaki ilişkinin analizi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Atmaca, T. (2014). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Avey, J. B., Luthans, F. ve Jensen, S. M. (2009). Psychological Capital: A Positive Resource For Combating Employee Stress And Turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Avey, J.B., Luthans, F., Smith, M. ve Palmer, N.F. (2009). Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time. *Journal of Occupational Health Psychology*. 15(1), 17-28.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. ve Mhatre, K. H. (2011). Meta-Analysis Of The Impact Of Positive Psychological Capital On Employee Attitudes, Behaviors, And Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S. ve Luthans, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact Of Psychological Capital And Emotions On Relevant Attitudes And Behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Baş, G. (2018). *Okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlilikleri ile öğretmenlerde görülen değişim sinizmi arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Bahadır, E. (2018). *Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Rize.
- Balcı, A. (2001). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Bandura, A. ve Barab, P.G. (1973). Processes Overning Disinhibitory Effects Through Symbolic Modeling. *Journal of Abnormal Psychology*, 82(1), 1-9.
- Bandura, A. (1976). Self-Reinforcement: Theoretical And Methodological Considerations. *Behaviorism*, 4(), 135-155.

- Bandura, A. (1977) Self-Efficacy: Toward A Unifying Theory Of Behavioral Change. *Psychological review*,84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (2000). Exercise Of Human Agency Through Collective Efficacy. *Current Directions in Psychological Science*, 9 (3), 75-78.
- Barefoot, J. C., Beckham, J. C., Haney, T. L., Siegler, I. C. ve Lipkus, I. M. (1993). Age Differences İn Hostility Among Middle-Aged And Older Adults. *Psychology and Aging*, 8(1), 3–9.
- Barefoot, J. C., Dodge, K. A., Peterson, B. L., Dahlstrom, W. G. ve Williams, R. B. (1989). The Cook-Medley Hostility Scale: Item Content And Ability To Predict Survival. *Psychosomatic Medicine*, 51(1), 46–57.
- Başaran, İ. E. ve Çinkır, Ş. (2013). *Türk eğitim yönetimi ve okul yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Başaran, O. (2020). *Öğretmenlerin işe bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Başaran, S. (2020). *Okul müdürlerinin algılanan dönüşümcü liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyine etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi ve Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Bateman, T.S., Sakano, T. ve Fujita, M. (1992). Roger, Me And My Attitude: Film Propaganda And Cynicism Toward Corporate Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 77(), 768-771.
- Bayraktar, D. (2016). *İlkokul öğretmenlerinin duygusal taciz yaşama düzeyi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Boice, R. ve Myers, P. E. (1987). Which Setting İs Healthier And Happier, Academe Or Private Practice? *Professional Psychology: Research and Practice*, 18(5), 526–529.
- Boz, A. (2016). *Okul yöneticilerinin otantik liderlik davranışları ile okulların akademik iyimserlik ve öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.
- Brandes, P.M (1997). *Organizational Cynicism. Its Nature, Antecedents and Consequences*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Cincinnati Üniversitesi, Department of Management of the College of Business Administration. USA.
- Bulut, R.C. (2019). *Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin iletişim becerileri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Bulut, S. (2019). *Okullarda örgütsel güç kaynakları ve psikolojik sermaye ilişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.

- Büyükgoze, H. (2014). *Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermaye ilişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş. (2019). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. İstatistik, araştırma deseni, spss uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Byrne, J. (1991). The flap over executive pay. *Business Week*, May, 90-112.
- Cansever, S. (2017). *Mobbing ve örgütsel sinizm ilişkisi Gebze'deki ortaokul öğretmenleri üzerinde bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Cook, W. W. ve Medley, D. M. (1954). Proposed Hostility And Pharisaic-Virtue Scales For The MMPI. *Journal of Applied Psychology*, 38(6), 414-418.
- Costa, P. T., Zonderman, A. B., McCrae, R. R. ve Williams, R. B. (1986). Cynicism And Paranoid Alienation İn The Cook And Medley HO Scale. *Psychosomatic Medicine*, 48(3-4), 283-285.
- Craig, K.J.W. (1943). *The nature of explanation*. Cambridge, England: Cambridge University Press
- Çağlar-Polat, E. (2014). *Kurum içi etkin iletişim ortamı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki Öğretmenlerin görüşleri açısından incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Çakar, H. (2017). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde örgütsel sinizmin etkisi Burdur ili örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur.
- Çakıcı, D. (2017). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri(Çankırı ili örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Çanak, M. (2014). *Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizmleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Çatalkaya, M. A. (2017). *İlkokul ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Çavdar, E. (2016). *Eğitim örgütlerinde değişim sinizmi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Çelik, H. (2020). *Öğretmenlerde örgütsel sinizmin demografik değişkenler, kişisel değerler, sosyal mesafe ve yaşam doyumuna göre yordanması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Çetin, F. ve Nejat Basım, H. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetinkaya, M.Y. (2020). *Eğitim örgütlerinde örgütsel psikolojik sermaye ile örgütsel stres yönetimi arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.

- Çevik, A (2018). *Okul yöneticilerinin kullandıkları makamsal güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi. Kahramanmaraş.
- Çillik, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Çobanoğlu, N. (2020). *Paylaşılan liderlik ve pozitif psikolojik sermaye*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çopur, Z. (2018). *Öğretim elemanlarının örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Dean, J.W. , Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *The Academy of Management*. 23(2), 341-352.
- Demir, K. (2017). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin sinizm düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Demir, K. (2017). Örgütsel Sinizm. S. Özdemir, ve N. Cemaloğlu (Ed.), *Örgütsel Davranış ve Yönetimi* (2. Baskı) içinde, (s. 577-594). Ankara: Pegem Akademi.
- Demir, K. ve Koçak, B. (2021). Covid-19 Salgınında Okul Yönetimi. *MSGSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*. 1(23), 49-66.
- Demirçelik, E. (2017). *Okul müdürlerinin liderlik stilleriyle öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Demirel, N. (2015). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (Gaziantep Şehitkâmil İlçesi örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Gaziantep.
- Derin, R. (2016). *Demokratik liderlik ve örgütsel sinizm ilişkisi Balıkesir ili merkez ilçeleri örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Dilsiz, F. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeyleri ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Dülker, A. P. (2019). *Dönüşümcü liderlik ve örgütsel sinizm ilişkisi Balıkesir ili örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Eaton, J.A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). York University, Toronto, Canada.

- Egan, D.L. (1981). *Occupational cynicism: A comparative study of police officers, fire fighters and nurses.*(unpublished doctoral dissertation). Hofstra University, Hempstead. NewYork.
- Ekinci, S. (2015). *İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri (Bolu ili örneği).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Emre, R. (2018). *Araştırma görevlilerinin örgütsel politika ve örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm düzeyler.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Erbaş, H. (2018). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile öğrenen özerkliğini destekleme davranışları.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Erdoğan, P. ve İraz. R. (2019). *Örgütsel Vatandaşlık, Örgütsel Sinizm ve Tükenmişliğe Pozitif Psikolojik Sermaye Etkisi.* Konya: Eğitim Yayınevi.
- Ersoy Kart, M. (2015). *Örgütsel Sinizm Bağlamsal Performans ve Etik İdeoloji.* Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.
- Eser, İ (2018). *Öğretmenlerin etik liderlik algısının işle bütünleşme ile olan ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık etkisi.* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Fişek, N. (1982). Sağlık hizmetleri ve işçi sağlığı ailelerinin sağlık sorunları. *Modern Yönetim Semineri.* Türk-İş Yayınları. https://www.ttb.org.tr/n_fisek/kitap_1/33.html
- FitzGerald, M.R. (2002). *Organizational cynicism: its relationship to perceived organizational injustice and explanatory style* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Cincinnati University, USA.
- Gezer, E. (2018). *Yabancı diller yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Gökçe, V. (2020). *Okullarda şeffaflık ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Greenglass, E. R. ve Julkunen, J. (1989). Construct Validity And Sex Differences İn Cook-Medley Hostility. *Personality and Individual Differences, 10(2), 209–218.*
- Greenglass, E. R. ve Julkunen, J.(1991). Cook-Medley Hostility, Anger And The Type A Behavior Pattern İn Finland. *Psychological Reports, 68(), 1059-1066.*
- Guestello, S.J., Rieke, M.L., Guestello, D.D. ve Billings, S.W. (1992). A Study Of Cynicism, Personality And Work Values. *The journal of psychology, 126(), 37-48.*
- Gün, F. (2015). *Öğretim elemanlarının algularına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Güneş, İ. (2017). *Okul yöneticilerinin liderlik düzeyleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki İstanbul Bahçelievler örneği.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi. İstanbul.

- Güney, S. (2017). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.
- Hair J.F., Anderson R.E., Tahtam R.L. ve Black W.C. (1998). *Multivariate data analysis* (Fifth Edition). New Jersey: Pearson Education.
- Hefferon, K ve Boniwell, I. (2018). *Pozitif psikoloji Kuram, Araştırma ve Uygulamaları* (1. Baskı). (Çev. Ed. T. Doğan). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık. (Eserin orijinal hali 2011 yılında yayımlandı).
- Hidroğlu, A. (2018). *Okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan liderlik stilleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki (Tekirdağ örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Hochschild, A. M. (1983). *The managed heart*, Berkeley, CA: University of California Press.
- Houston, B. K. ve Vavak, C. R. (1991). Cynical Hostility: Developmental Factors, Psychosocial Correlates, And Health Behaviors. *Health Psychology*, 10(1), 9–17.
- Irvin, L.M., Snyder, C.R. ve Crowson, J.J.,Jr. (1998). Hope And The Negatiation Of Cancer Facts By College Women. *Journal of Personality*, 66, 195-214.
- Izard, C. E. (1977). *Human Emotions*. New York: Plenum Press.
- İnceoğlu, M. (2010). *Tutum Algı İletişim*. Beykent Üniversitesi Yayınları, İstanbul, ss.13.
- İpek, Z. H. (2018). *Lise öğretmenlerinin duygusal zekâ ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir.
- İşçimen, E. T. (2019). *Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile sinik davranışları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- James, S.L.M. (2005). *Antecedents and Consequences of Cynicism in Negative Effects on School Systems*, (Dissertation of Doctor of Philosophy), The Florida State University, Florida.
- Johnson, J.L. ve O’Leary-Kelly, A.M. (2003). The Effects Of Psychological Contract Breach And Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violation Are Created Equal, *Journal Of Organizational Behavior*. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627-647.
- Kahveci, G. (2015). *Okullarda örgüt kültürü, örgütsel güven, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinisizm arasındaki ilişkiler*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97.
- Kandemir, M. (2020). *Pozitif Psikolojik Sermaye*. Ankara: Nobel Bilimsel Eserler.

- Kantarcıoğlu, J. (2016). *Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi Ermeni azınlık okulları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Kanter, D.L. ve Mirvis, P.H. (1989). *The Cynical Americans*. Jossey-Bass, San Francisco.
- Karademir, M. (2016). *Ortaokul öğretmenlerinin okul yönetiminde kayırmacılık algıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi İstanbul ili Pendik ilçesi örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Karaoğlu, Ö. (2019). *Okulların bürokratik yapısı, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Karasar, N.(2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kayaalp, E. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Keleş, H. (2015). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlik inançları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Kılıç, Ş. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki Keçiören ilçesi örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Kılıçoğlu, A. (2018). *Öğretmenlerde örgütsel değişim sinizmi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Kıral, B. (2015). *Lise yöneticilerinin öğretmenleri güçlendirmesi ve öğretmenlerin kayıtsızlık (sinizm) davranışı ile ilişkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Koç, M. (2015). *İlköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile sinizm arasındaki ilişki (Ağrı ili Patnos ilçesi örneği)* Koç, M. (2015). *İlköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile sinizm arasındaki ilişki. (Ağrı ili Patnos ilçesi örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Korkmaz, O. (2014). *Öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Zirve Üniversitesi, Gaziantep.
- Kurt, N. (2018). *Öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile psikolojik iyi oluşları ve iş doyumları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Kutunis, Ö ve Oruç, R. (2014). *Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme*. The Journal of Happiness & Well-Being.
- Küçük, Ö. (2020). *Okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile okul etkililiği arasındaki ilişkide örgütsel sinizm ve psikolojik sermayenin aracılık etkisi*.

- (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Little, L. M., Gooty, J. ve Nelson, D. L. (2007). Positive Psychological Capital: Has Positivity Clouded Measurement Rigor? In D. L. Nelson And C. L. Cooper (Eds.). *Positive organizational behavior* (pp. 191-209) London: Sage.
- Luthans, F. (2002). Positive Organizational Behavior: Developing And Managing Psychological Strengths. *The Academy of Management Executive*. 16(1),57-72.
- 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., Vogelgesang, G. R. ve Lester, P. B. (2006). Developing The Psychological Capital Of Resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44.
- 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),143-160.
- Luthans,F., Youssef C. M. ve Avolio, B.J. (2007). Psychological Capital :İnvesting And Developing Positive Organizational Behavior (Editor: Debra L. Nelson and Cary L. Cooper. *Positive Organizational Behavior*. Londo: Sage Publications, 9-24.
- Marques, N. S., Lopes, M. P. ve Goç Alves, P. (2021). Positive Psychological Capital as a Predictor of Satisfaction with the Fly-In Fly-Out Model. *Frontiers in Psychology*.12,1-9.
- Mavibaş, M. (2017). *Spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumlarının incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- McShane, S. L. ve Glinow, M.A.V. (2016). *Örgütsel Davranış* (2. Baskıdan Çeviri). (Çev. A. Günsel ve S. Bozkurt). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.
- MEB. (2020, 23 Mart). "Uzaktan eğitim" Bakan Selçuk'un verdiği dersle başladı. <https://www.meb.gov.tr/uzaktan-egitim-bakan-selcukun-verdigi-dersle-basladi/haber/20578/tr>
- MEB. (2020, 12 Ekim). Yüzyüze eğitimde ikinci aşama başladı, milyonlarca öğrenci okullarıyla buluştu. <http://www.meb.gov.tr/yuz-yuze-egitimde-ikinci-asama-basladi-milyonlarca-ogrenci-okullariyla-bulustu/haber/21787/tr>
- MEİS. (2020). T.C. Milli Eğitim Bakanlığı MEBBİS MEİS Modülü. <https://mebbis.meb.gov.tr/>
- Mino, C.E. (2002). *Organizational trust, organizational cynicism and organiational commitment during a change initiative*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Alliant International University, Los Angeles, California.
- Niederhoffer, A. (1967). *Behind the shield*. New York: Doubleday.
- O'Connell, B. J., Holzman, H., ve Armandi, B. R. (1986). Police Cynicism And The Modes Of Adaptation. *Journal of Police Science & Administration*, 14(4), 307–313.
- O'Hair, D., ve Cody, M. J. (1987). Machiavellian Beliefs And Social Influence. *Western*

Journal of Speech Communication, 51(3), 279–303.

- Okumuş, A. (2018). *Duygusal zekâ ve kurum kültürü algısının örgütsel sinizmle ilişkisi RAM örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Olson, J.M. and Zanna, M.P. (1993). Attitudes And Attitude Change. *Annual Review of Psychology*, 44, 117-154.
- Oral, B., Tösten, R. ve Elçiçek, Z. (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*. 6(11), 77-87.
- Özcan, E. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel adalet alguları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Özdilek, K. (2019). *Öğretmen algularına göre vizyoner liderlik ile yetenek yönetimi arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Özer, S. (2014). *Örgütsel sinizmin ve liderlik stillerinin sınıf öğretmenlerinin kuruma bağlılığına etkisi Adıyaman Kahta ilçesi örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi, Gaziantep.
- Özkadam, Z. (2018). *İlkokul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Parker, S. (1998). Enhancing role-breadth self efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83(), 835-852.
- Pelit, N., ve Pelit, E. (2014). *Mobbing ve Örgütsel Sinizm (Teori - Süreç ve Örgütlere Yansımaları)*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Polatcan, M. (2012). *Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki Karabük ili örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Polatçı, S. ve Özyer, K. (2017). *21. Yüzyılda Örgütsel Davranış*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Regoli, B., Culbertson, R. G. ve Crank, J. P. (1991). Using Composite Measures In Police Cynicism Research: An Application Of Canonical Factor Regression. *Journal of Quantitative Criminology*, 7(1), 41–58.
- Reichers, A.E., Wanous, J. P. ve Austin, J.T. (1997). Understanding And Managing Cynicism About Organizational Change. *The Academy of Management* 11(1), 48-59.
- Robbins, S.P. ve Judge, T. A. (2019). *Örgütsel Davranış*(14. Basımdan Çeviri). (Çev. İ. Erdem.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological And Implied Contracts In Organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 2(2), 121-140.
- Sabunoğlu, Z. ve Vergiliel Tüz, M. (2016). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Alfa Akademi.
- Saraçoğlu, T. Ve Aslan, H. (2019). *Örgütsel Özdeşleşme: Psikolojik Sermaye ve*

- Örgütsel Desteğin Rolü*. Ankara: Akademisyen Kitapevi.
- Sargın, A. (2016). *Öğretmenlerde kişilik özellikleri, örgütsel sinizm ve iş doyumu*. (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Sarıcı, D. (2015). *Öğretmenlerin iş doyumu ile pozitif psikolojik sermaye düzeylerine yönelik görüşleri (İzmir-Foça ilçesi örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Scheier, M.F. ve Carver, C.S. (1985). Optimism, Coping And Health: Assessment And Implications Of Generalized Outcome Expectancies. *Health Psychology*, 4(), 219-247.
- Scheier, M.F. ve Carver, C.S. (1987). Dispositional Optimism And Physical Well-Being: The Influence Of Generalized Outcome Expectancies On Health. *Journal of Personality*, 55(), 169-210.
- Seçer, İ. (2015). *Spss ve lisrel ile pratik veri analizi*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Seven - Şarkaya. S. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile sosyal kaytarma davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Pamukkale ilçesi örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Seligman, M.E.P. (2021). *Öğrenilmiş İyimserlik Zihninizi ve Yaşamınızı Nasıl Değiştirirsiniz*. (5. Baskı). (Çev.S. Kunt). Ankara: Eksikitaplar. (Eserin 1. Baskısı 2007 HYB Yayınlar).
- Seligman, M.E.P. ve Csikszentmihayli, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction, *American Psychologist*: 55(), 5-14.
- Smith, T. W., ve Brown, P. C. (1991). Cynical Hostility, Attempts To Exert Social Control, And Cardiovascular Reactivity In Married Couples. *Journal of Behavioral Medicine*, 14(6), 581–592.
- Smith, T. W., Pope, M. K., Sanders, J. D., Allred, K. D., ve O'Keeffe, J. L. (1988). Cynical Hostility At Home And Work: Psychosocial Vulnerability Across Domains. *Journal of Research in Personality*, 22(4), 525–548.
- Snyder, C.R. (1994). *The psychology of hope: You can get there from here*. New York: Free Press.
- Snyder, C. R., Lapointe, A. B., Crowson, J.J., Jr ve Early, S. (1998). Preferences Of High And Low Hope People For Self Referential Input. *Cognition and Emotion*, 12(), 807-823.
- Snyder, C.R. (2002). Hope Theory: Rainbows In The Mind. *Psychological Inquiry*, 13(2),249-275.
- Stanley, D.T., Meyer, J.P. ve Topolnysky, L. (2005). Employee Cynicism And Resistance To Organizational Change. *Journal of Business and Psychology*. 19(4), 429-459.
- Stern, D., Stone, J. R., Hopkins, C., ve McMillion, M. (1990). Quality Of Students' Work Experience And Orientation Toward Work. *Youth & Society*, 22(2), 263–282.
- Sucu, G. (2019). *Okul müdürlerinin kurumlarında oluşturdukları iletişim iklimi ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.

- Sünkür, M. (2014). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin olumlu psikolojik sermaye algılarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Sweetman, D. ve Luthans, F. (2010). The Power Of Positive Psychology: Psychological Capital And Work Engagement. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 54, 68.
- Şarbay, B. (2020). *Okullarda öğretmenlerin paylaşılan liderlik algıları ile psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Şimşek, H. A. (2018). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile okul müdürlerine yönelik öğretimsel liderlik algıları arasındaki ilişki (Çanakkale örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Şirin, E. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (İstanbul ili, Esenyurt ilçesi örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanılması*. Boston:Pearson.
- Takır, R. (2019). *Yetişkin eğitime yönelik kurs veren kurumlarda görev yapan usta öğreticilerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Taştan, S. (2019). *Okul öncesi öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel sinizme yönelik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Tazegül-Aydın, Y. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi Ankara Altındağ ilçesi örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- TDK. (2021). *Güncel Türkçe Sözlük*. <https://sozluk.gov.tr/>
- Tiryaki, P. (2020). *Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Tonta, Y. ve Küçük, M.E. (2005). Sanayi Toplumundan Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde Teme Dinamikler. *Türk Kütüphaneciliği*, 19(4),449-464.
- Tösten, R., Arslantaş, H. İ. ve Şahin, G. (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikoloji Sermayelerinin Tükenmişliğe Etkisi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.14(1), 726-744.
- Tösten, R., Avcı, Y. E. ve Yıldırım, İ. (2018). Pozitif Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Eğitim Kurumlarında Bir Araştırma. *Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (3), 21-29.
- Tunçduman, C. Y. (2019). *Okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyleri ile işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Uludağ, T. (2018). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Marmara

Üniversitesi, İstanbul.

- Ulukoş, D. (2017). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel sinizm algıları*. (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Uzun, T. (2015). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Giresun ili örneği)*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Vance, R.J., Brooks, S.M. ve Tesluk, P.E. (1996). *Organizational cynicism, cynical cultures and organizational change*. Unpublished manuscript, Center for Applied Behavioral Sciences, Pennsylvania State University.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., ve Austin, J. T. (2000). Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedents, And Correlates. *Group and Organization Management*, 25(2), 132–153.
- Watkins, P. L., Ward, C. H., Southard, D. R., ve Fisher, E. B. (1992). The Type A Belief System: Relationships To Hostility, Social Support, And Life Stress. *Behavioral Medicine*, 18(1), 27–32.
- Weiner, B. (2005). Motivation from an Attributional Perspective and the Social Psychology of Perceived Competence. In A. J. Elliot and C. S. Dweck (Eds.), *Handbook of competence and motivation* (pp. 73–84). Guilford Publications.
- Weiss, H. M., ve Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work. In B. M. Staw, & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior: An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews* (pp. 1-74). Greenwich, CT: JAI Press.
- Yalçın, U. (2017). *Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Yazıcıoğlu, N. (2019). *Kurum içi etkin iletişim ortamı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Yazkan, Ö. (2020). *Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Yıldırım, G. (2015). *Lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Yıldırım, İ. (2019). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile mesleki adanmışlıklarının incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi, Siirt.
- Yılmaz, Y. (2019). *Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizm ile psikolojik sermaye arası ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Yüksel, H. (2015). *Örgütsel sinizm ve bağlılık arasındaki ilişki İlk ve ortaokul öğretmenleri üzerinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Yüksel, H. İ. (2015). *Okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile öğretmenlerin psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Uşak Üniversitesi,Uşak.



EKLER

Ek.1. Ölçek İzinleri

Re: Örgütsel Sinizm Ölçeğini kullanma izni hakkında

Gamze Kasalak <gamzekasalak@gmail.com>

Sun 9/20/2020 4:24 PM

To: Hasan YALÇIN <hasanyalcin48@live.com>

Sayın Yalcin

Uyarlamaşını gerçekleştirdiğim ölçeği kullanabilirsiniz
İyi çalışmalar

18 Eyl 2020 Cum 23:04 tarihinde Hasan YALÇIN <hasanyalcin48@live.com> şunu yazdı:

İyi Günler Gamze hanım.

Ben Hasan YALÇIN.

Danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ŞAHİN.

Alaaddin Keykubat Üniversitesi Eğitim Yönetiminde tezli yüksek lisans yapmaktayım. Araştırmamda sizin tarafınızdan Türkçe'ye uyarlanmış olan Örgütsel sinizm ölçeği' ni kullanmak için izninizi istiyorum.

İyi çalışmalar dilerim

Re: Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeğini Yüksek Lisans Tezinde kullanma hakkında

Fatih Çetin <fcetin@ohu.edu.tr>

Mon 9/21/2020 10:14 AM

To: Hasan YALÇIN <hasanyalcin48@LIVE.COM>

Hasan merhabalar,

Ölçeği tez çalışmada kullanabilirsin,
Başarılar dilerim,

Fatih Çetin

*Profesör
Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi
Yönetim ve Organizasyon ABD*

*Professor
Niğde Ömer Halisdemir University
Department of Management and Organization*

Contact info:
fcetin@ohu.edu.tr
fatih_cetin@ymail.com
+90 338 225 2035

On 18 Sep 2020, at 23:02, Hasan YALÇIN <hasanyalcin48@LIVE.COM> wrote:

İyi günler.

Ben Hasan YALÇIN.

Alaaddin Keykubat Üniversitesi Eğitim Yönetimi alanında tezli yüksek lisans yapmaktayım. Araştırmamda Prof Dr. Fatih Çetin ve Prof Dr. H. Nejat Basım tarafından 2012 yılında Türkçe'ye uyarlanan Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeğini (Çetin, F. ve Basım, H.N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. Amme İdaresi Dergisi, 45(1), 121-137) kullanmak için izin istiyorum.

İyi çalışmalar dilerim.

"Psikolojik Sermaye Ölçeği" kullanma izni

Nejat Basim <nbasim@gmail.com>

Mon 9/21/2020 2:01 AM

To: Hasan YALÇIN <hasanyalcin48@live.com>

Sayın Hasan Yalçın,

"Psikolojik Sermaye Ölçeği"ni çalışmalarınızda kullanabilirsiniz. Kolaylıklar dilerim.

Prof. Dr. H. Nejat BASIM

Prof. Dr. H. Nejat Basim

Başkent Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı

Bağlıca Kampüsü Fatih Sultan Mah. Eskişehir Yolu 18. Km. 06790 Etimesgut- ANKARA

Tel: (0312)2466645

e-posta: nbasim@gmail.com

e-posta: nbasim@baskent.edu.tr



Ek.2. Bilimsel araştırma etik kurul kararı

T.C.

ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanı Bilimsel Araştırma Etiği Kurul Kararı

TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI	KARAR TARİHİ
01	06	05.11.2020

Karar Numarası: 2020/05

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ŞAHİN' in Danışmanlığını yürüttüğü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Hasan YALÇIN**' in "**Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki**" başlıklı yüksek lisans tezine ait etik kurul başvurusunun görüşülmesi istemi.

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ŞAHİN' in Danışmanlığını yürüttüğü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Hasan YALÇIN**' in "**Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki**" konulu araştırmasının fikri, hukuki ve telif hakları bakımından metot ve ölçeğine ilişkin sorumluluğun başvurucaya ait olmak üzere araştırma süresince uygulanmasının **etik olarak uygun olduğuna** oy birliği ile karar verildi. **05.11.2020**

(İMZA)

Prof. Dr. Özgür Kasım AYDEMİR
Kurul Başkanı

(İMZA)

Prof. Dr. Kamile DEMİR
Üye

(İMZA)

Prof. Dr. Süleyman Cem ŞAKTANLI
Üye

(İMZA)

Prof. Dr. Tamer BUDAK
Üye

(İMZA)

Prof. Dr. Seymur AĞAZADE
Üye

(MAZERETLİ)

Prof. Dr. Süleyman UYAR
Üye

(İMZA)

Prof. Dr. Harun UÇAK
Üye

ASLI GİBİDİR

Ek. 3. MEB'in ilişkin izinler



T.C.
ANTALYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 98057890-605.01-E.18563494
Konu: Anket Uygulaması

29.12.2020

ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi :02/12/2020 tarih ve 2889 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Amabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Hasan YALÇIN'ın "**Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki**" adlı araştırmasını, İlimiz Alanya İlçesindeki Okullarda uygulama isteği ile ilgili 02/12/2020 tarih ve 2889 sayılı yazısı, İl Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma Değerlendirme ve İnceleme komisyonumuz tarafından incelenerek "**Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinlerine Yönelik İzin ve Uygulama 2020/2 Genelgesi**" gereğince uygun görülmüş olup, Müdürlüğümüzün 25/12/2020 tarihli ve 18442602 sayılı onayı ve uygulanacak veri toplama araçları onaylanarak ekte gönderilmiştir.

İlgili genelgenin 28. Maddesi gereğince, sonuç raporunun bir örneğinin CD ortamında (başvuru sahibinin ekte örneği bulunan dilekçe ile) Müdürlüğümüz Ar-Ge bürosuna gönderilmesi hususunda;

Gereğini arz ederim.

Erhan BAYDUR
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

Ek.4. Ölçekler

KİŞİSEL BİLGİLER					
Cinsiyetiniz	: <input type="checkbox"/> ERKEK	<input type="checkbox"/> KADIN			
Yaşınız	:				
Medeni durumunuz	: <input type="checkbox"/> BEKAR	<input type="checkbox"/> EVLİ			
Çocuğunuz var mı?	: <input type="checkbox"/> EVET, VAR	<input type="checkbox"/> HAYIR, YOK			
Branşınız	:				
Mesleğinizde kaç yıldır çalışmaktasınız	:				
Hangi öğretim kademesinde çalışmaktasınız?	: <input type="checkbox"/> Okulöncesi	<input type="checkbox"/> İlköğretim(1. kademe - İlkokul)	<input type="checkbox"/> İlköğretim(2. kademe - Ortaokul)	<input type="checkbox"/> Ortaöğretim (Lise)	
Öğrenim durumunuz nedir?	: <input type="checkbox"/> Önlisans	<input type="checkbox"/> Lisans	<input type="checkbox"/> Lisansüstü	<input type="checkbox"/> Doktora	
ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ					
Açıklama: Aşağıda öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneğin içine "X" işareti koyarak tüm maddeleri yanıtlayınız.		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	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 yakıırım.					
11.	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlardan bahsedildiğinde birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.					
12.	Başkalarıyla çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürüdüğü hakkında konuşurum.					
13.	Başkalarıyla çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği							
Ölçek Maddeleri							
Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu işaretleyiniz.		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Bu işyerinde işler asla benim istediğim şekilde yürümez.	1	2	3	4	5	6
2	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.	1	2	3	4	5	6
3	Bir grup iş arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
4	Çalışma alanımda, hedefler / amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
5	Daha önceleri zorluklar yaşadığım için işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5	6
6	Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.	1	2	3	4	5	6
7	Genellikle işimdeki stresli şeyleri sakin bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5	6
8	İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.	1	2	3	4	5	6

9	İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.	1	2	3	4	5	6
10	Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.	1	2	3	4	5	6
11	Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.	1	2	3	4	5	6
12	Eğer çalışırken kendiöi tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5	6
13	İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi düşünüyorum	1	2	3	4	5	6
14	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	1	2	3	4	5	6
15	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
16	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
17	Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.	1	2	3	4	5	6
18	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.	1	2	3	4	5	6
19	İşime "her şeyde bir hayır vardır" şeklinde yaklaşıyorum.	1	2	3	4	5	6
20	Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.	1	2	3	4	5	6
21	Organizasyonun strateji konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
22	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5	6
23	Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
24	Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5	6

Ek.5. İntihal Raporu

ÖĞRETMENLERİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

ORJİNALLİK RAPORU

% 17 BENZERLİK ENDEKSİ	% 16 İNTERNET KAYNAKLARI	% 6 YAYINLAR	% 5 ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ
----------------------------------	------------------------------------	------------------------	--------------------------------

BİRİNCİL KAYNAKLAR



ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Hasan YALÇIN

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Tarihi
Önlisans	Muğla MYO - Endüstriyel Elektronik	2007
Lisans	Pamukkale Üniversitesi TEF – Elektronik Öğretmenliği	2010
Yüksek lisans (Tezsiz)	Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi – Eğitim Yönetimi	2019
Yüksek lisans (Tezli)	Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi – Eğitim Yönetimi	Devam ediyor

İŞ DENEYİMLERİ

Yıl	Kurum	Görev
2016 - ...	MEB	Öğretmen

YAYINLAR

Uluslararası bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitaplarında (proceedings) basılan bildiriler

1. ŞAHİN AHMET, YALÇIN HASAN (2019). Meslek Lisesi Öğrencilerinin İşletmelerdeki Beceri Eğitimi. 4th International Social Research and Behavioral Sciences Symposium (Tam Metin Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:5617883)

YABANCI DİL

İngilizce Yökdil (Sos-Bil): 66,25