



**POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞIN ÖRGÜTSEL
SİNİZMLE İLİŞKİSİ: KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
ÖRNEĞİ**

**2020
YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

Sibel AKSİN

Prof. Dr. Fatih BAYRAM

**POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞIN ÖRGÜTSEL SİNİZMLE İLİŞKİSİ
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

Sibel AKSİN

Prof. Dr. Fatih BAYRAM

T.C.

Karabük Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalında

Yüksek Lisans Tezi

Olarak Hazırlanmıştır

KARABÜK

Mayıs 2020

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	1
TEZ ONAY SAYFASI.....	4
DOĞRULUK BEYANI	5
ÖNSÖZ	6
ÖZ.....	7
ABSTRACT.....	8
ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ.....	9
ARCHIVE RECORD INFORMATION	10
ARAŞTIRMANIN KONUSU	11
ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	11
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	12
ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ / MODELİ	13
EVREN VE ÖRNEKLEM	15
KAPSAM VE SINIRLILIKLAR/KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLER	16
1. BİRİNCİ BÖLÜM	18
POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ.....	18
1.1. Pozitif Psikolojinin Tarihi ve Gelişimi	18
1.2. Pozitif Örgütsel Davranış Kavramı.....	22
1.3. Pozitif Örgütsel Davranışla İlgili Bazı Kavramlar	24
1.3.1. İşgören Performansı.....	24
1.3.2. Tükenmişlik.....	25
1.3.3. İşe Adanmışlık	27
1.3.4. İş Tatmini	28
1.4. Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri.....	29
1.4.1. Özyeterlilik.....	29
1.4.2. Umut	31
1.4.3. Psikolojik Dayanıklılık.....	32
1.4.4. İyimserlik.....	33

1.5. Pozitif Örgütsel Davranışın Diğer Boyutları	34
1.5.1. Güven.....	34
1.5.2. Dışadönüklük	35
1.6. Psikolojik Sermaye Kavramı	36
1.7. Psikolojik Sermayenin Yönetimi ve Geliştirilmesi.....	39
1.7.1. Umut Düzeyini Geliştirme Yolları	41
1.7.2. Özyeterlilik Düzeyini Geliştirme Yolları.....	42
1.7.3. İyimsellik Düzeyini Geliştirme Yolları	43
1.7.4. Psikolojik Dayanıklılık Düzeyini Geliştirme Yolları.....	43
2. İKİNCİ BÖLÜM.....	45
ÖRGÜTSEL SINIZM İLE İLGİLİ KAVRAMLAR.....	45
2.1. Sinizm Kavramının Ortaya Çıkışı.....	45
2.2. Örgütsel Sinizm Kavramı.....	48
2.3. Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları	52
2.3.1. Bilişsel (İnanç) Boyutu	53
2.3.2. Duygusal Boyutu.....	54
2.3.3. Davranışsal Boyutu	54
2.4. Örgütsel Sinizmin Türleri	55
2.4.1. Kişilik Sinizmi.....	55
2.4.2. Sosyal/Kurumsal Sinizm	56
2.4.3. Çalışan Sinizmi	57
2.4.4. Örgütsel Değişim Sinizmi.....	57
2.4.5. Mesleki Sinizm	58
2.5. Örgütsel Sinizmin Nedenleri ve Sonuçları.....	59
2.5.1. Kişisel Nedenler	60
2.5.1.1. Yaş	60
2.5.1.2. Cinsiyet	60
2.5.1.3. Medeni Durum	61
2.5.1.4. Eğitim Durumu	61
2.5.1.5. Hizmet Süresi	62
2.5.2. Örgütsel Nedenler.....	63
2.5.2.1. Örgütsel Adalet	63
2.5.2.2. Örgütsel Politika	64

2.5.2.3. Psikolojik Sözleşme İhlali.....	65
2.5.3. Örgütsel Sinizmin Sonuçları.....	65
2.5.3.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları	65
2.5.3.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları	66
2.6. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri	72
2.6.1. Sosyal Güdülenme Kuramı.....	72
2.6.2. Sosyal Mübadele (Değişim) Kuramı	73
2.6.3. Affetme Kuramı.....	74
2.6.4. Duygusal Olaylar Kuramı	75
2.6.5. Tutum Kuramı.....	75
2.6.6. Beklenti Kuramı	76
2.7. Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizmlle İlişkisi.....	77
3. ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	79
POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞIN ÖRGÜTSEL SINIZMLE İLİŞKİSİ: KARABÜK ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ	79
3.1. Veri Analiz Yöntemi	79
3.1.1. Veri Toplama Araçlarının Güvenirlik Çalışması.....	79
3.2. Karabük Üniversitesi Akademik ve İdari Personelinin Pozitif Örgütsel Davranış Eğilimleri	80
3.3. Karabük Üniversitesi Akademik ve İdari Personelinin Örgütsel Sinizm Eğilimleri.....	83
3.4. Araştırmanın Bulguları	85
3.4.1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler	85
3.4.2. Katılımcıların Pozitif Örgütsel Davranış ve Değişkenlerinin Örgütsel Sinizmlle İlişkisinin Analiz Sonuçları.....	89
3.4.3. Farklılık Analiz Sonuçları	92
SONUÇ	96
KAYNAKÇA.....	101
TABLolar LİSTESİ	120
ŞEKİLLER LİSTESİ	121
EKLER	122
ÖZGEÇMİŞ	125

TEZ ONAY SAYFASI

Sibel AKSİN tarafından hazırlanan “POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞIN ÖRGÜTSEL SİNİZMLE İLİŞKİSİ: KARABÜK ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ” başlıklı bu tezin Yüksek Lisans Tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Fatih BAYRAM

.....

Tez Danışmanı, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı

Bu çalışma, jürimiz tarafından Oy Birliği ile İşletme Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir. Savunma sınavı tarihi

Unvanı, Adı SOYADI (Kurumu)

İmzası

Başkan : Prof. Dr. Fatih BAYRAM (KBÜ)

.....

Üye : Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ (KBÜ)

.....

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Sinan YILMAZ (BEÜN)

.....

KBÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu, bu tez ile Yüksek Lisans Tezi derecesini onamıştır.

Prof. Dr. Hasan SOLMAZ

.....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum bu çalışmayı bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı herhangi bir yola tevessül etmeden yazdığımı, araştırmamı yaparken hangi tür alıntıların intihal kusuru sayılacağını bildiğimi, intihal kusuru sayılabilecek herhangi bir bölüme araştırmamda yer vermediğimi, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eslere metin içerisinde uygun şekilde atıf yapıldığını beyan ederim.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak ahlaki ve hukuki tüm sonuçlara katlanmayı kabul ederim.

Adı Soyadı: Sibel AKSİN

İmza :

ÖNSÖZ

Tezimi hazırlama sürecim boyunca umutsuzluğumda beni motive eden, heyecanıma ortak olan, karşılaştığım olumsuz durumlarda bana moral veren, akademik anlamda kendimi geliştirebilmem için bana yön veren, bilgi ve tecrübesiyle bana destek olan saygıdeğer danışmanım Prof. Dr. Fatih BAYRAM'a teşekkürü bir borç bilirim.

Kendi yoğun temposunda bana da zaman ayırarak tezimin bilimsel boyutunda bana yön veren, farklı bakış açısıyla bakmama yardımcı olan Öğr. Gör. Dr. Seliha Seçil BAYRAM'a teşekkürlerimi sunarım.

Tüm hayatım boyunca benden desteğini esirgemeyen aileme ve bugüne kadar maddi ve manevi olarak her zaman arkamda olan, sırtımı kuşkusuz dayayabildiğim, bana her konuda anlayışı ve sabrıyla destek olan canım ağabeyim Mustafa ATUĞ'a, müteşekkirim.

Tez hazırlama sürecimde her zaman yanımda olan, çözüm yolları arayan ve beni motive eden hayat arkadaşım Mustafa AKSİN'e ve bu tezi ithaf ettiğim biricik oğlum Mehmet Selim AKSİN'e teşekkür ederim.

ÖZ

Bu çalışmada Karabük Üniversitesi akademik ve idari personelin pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkisi araştırılmaktadır. Araştırmaya katılan personelin pozitif örgütsel davranışı alt boyutlarıyla incelenmiş, örgütsel sinizm ise alt boyutlarına inilmeden bir bütün olarak incelenmiştir. Araştırmaya 111 kadın ve 237 erkek personel katılmış, bunların 247'sini akademik 101'ini idari personel kadrosunda görev yapanlar oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak anket kullanılmış ve anket iki ölçekten oluşmuştur. Bu ölçeklerden birisi Luthans ve arkadaşlarının 2007 yılında geliştirdiği 24 sorudan oluşan Psikolojik Sermaye Ölçeği, diğeri ise, Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından 13 sorudan oluşturulan Örgütsel Sinizm Ölçeğidir.

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin normal dağılmaması nedeniyle non parametrik analiz yöntemlerinden yararlanılmıştır. Bu analizler sonucunda, pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizmle negatif yönlü, orta düzeyde bir ilişkisi olduğu saptanmıştır. Pozitif örgütsel davranışın umut ve özyeterlilik değişkenlerinin örgütsel sinizmle negatif yönlü ve zayıf düzeyde, psikolojik dayanıklılık boyutunun negatif yönde ve çok zayıf düzeyde, iyimserlik boyutunun ise negatif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslekteki yıl ile akademik ve idari kadro değişkenlerine göre farklılığı incelendiğinde cinsiyet, yaş, eğitim durumu, meslekteki yılı ile akademik ve idari kadro değişkenlerinin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı farklılığı olduğu, medeni durumun ise örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir farklılığı bulunmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Örgütsel Davranış; Örgütsel Sinizm; Psikolojik Sermaye; Pozitif Psikoloji; Karabük Üniversitesi

ABSTRACT

This study researches the effects of positive organizational behaviour on organisational cynicism in Karabuk University academic and administrative personnel. Positive organisational behaviour of the personnel participated in the study was investigated with its subscales whereas organizational cynicism was investigated as a whole scale. A group of 111 female and 237 male personnel were participated in the study, 247 of which were academic and the remaining 101 were administrative. A survey consisted of two scales was used as the data collection tool in the study. One of the mentioned scales is “Positive Psychological Capital”, which was consisting 24 questions and devised by Luthans et al. in 2007 and the second scale titled “Organizational Cynicism Scale” by Brandes, Dharwadkar and Dean (1999), consisting of 13 questions.

Nonparametric analysis methods were used in the study as the distribution of the obtained data was non-normal. As the result of these analyses, it is determined that there is a negative and medium level correlation between positive organizational behaviour and organizational cynicism, a negative and low level correlation between the two variables of positive organizational behaviour, which are hope and self-sufficiency, and organizational cynicism, a negative and very low level correlation between the psychological endurance dimension and organizational cynicism, and a negative and medium level correlation between the optimism dimension and organizational cynicism. Furthermore, when the organizational cynicism levels of the participants are evaluated in terms of difference in variables such as gender, age, marital status, educational status, working year and academic or administrative staff, it is established that gender, age, educational status, working year and academic or administrative staff variables has a significant effect on organizational cynicism whereas marital status does not.

Keywords: Positive Organisational Behaviour; Organisational Cynicism; Psychological Capital; Positive Psychology; Karabuk University.

ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ

Tezin Adı	Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizmle İlişkisi: Karabük Üniversitesi Örneği
Tezin Yazarı	Sibel AKSİN
Tezin Danışmanı	Prof. Dr. Fatih BAYRAM
Tezin Derecesi	Yüksek Lisans
Tezin Tarihi	08.06.2020
Tezin Alanı	İşletme
Tezin Yeri	KBÜ/SBE
Tezin Sayfa Sayısı	125
Anahtar Kelimeler	Pozitif Örgütsel Davranış; Örgütsel Sinizm; Psikolojik Sermaye; Pozitif Psikoloji; Karabük Üniversitesi

ARCHIVE RECORD INFORMATION

Name of the Thesis	The Relationship of Positive Organizational Behavior with Organizational Cynicism: The Case of Karabuk University
Author of the Thesis	Sibel AKSİN
Advisor of the Thesis	Prof. Dr. Fatih BAYRAM
Status of the Thesis	Graduate
Date of the Thesis	08.06.2020
Field of the Thesis	Business
Place of the Thesis	KBU/SBE
Total Page Number	125
Keywords	Positive Organisational Behaviour; Organisational Cynicism; Psychological Capital; Positive Psychology; Karabuk University.

ARAŞTIRMANIN KONUSU

Araştırmanın konusunu, Karabük Üniversitesi bünyesinde görev yapmakta olan akademik ve idari personelin, pozitif örgütsel davranış eğilimlerini ve örgütsel sinizm tutumlarını ortaya koyarak, pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizmle ilişkisinin araştırılması oluşturmaktadır.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Pozitif örgütsel davranış, günümüz örgütlerinde geliştirilebilen, ölçülebilir ve etkili bir yönetimi inceleyen ve uygulayan bir kavram olmasından dolayı bütün örgütlerde insan kaynakları açısından önem teşkil etmektedir. Pozitif örgütsel davranış, işin gerektirdiği özelliklere sahip personel alınmasının yanı sıra, mevcut çalışanların da gelişimini ve performansını artırmasına odaklanmaktadır.

Örgütlerde giderek artan rekabet ortamı, örgütlerin etkinliğini ve verimliliğini de etkilemektedir. Bu yüzden örgütler kârlılığını ve verimliliğini devam ettirebilmek için örgüt açısından en önemli unsur olan çalışanlarına daha fazla önem vermektedir. Ancak iş hayatının giderek zorlaşması ve çalışanlar üzerinde oluşturduğu baskıcı etki nedeniyle çalışanlar örgütlerine karşı sinik davranış sergileme eğiliminde olabilmektedir. Örgütlerde istenmeyen bir durum olan sinizm ise çalışanın performansının azalmasına ve dolayısıyla verimliliğin de düşmesine neden olacaktır.

Bir örgütte ortaya çıkan sinizmin tüm örgüte yayılması kaçınılmaz bir durum olmaktadır. Çünkü insanlar birbirlerinden etkilenebilen varlıklardır. Mevcut bir çalışanda ortaya çıkan sinik davranış, başka bir çalışanı da olumsuz yönde etkileyecektir. Eğitim kurumlarından biri olan üniversitelerde de bu durum söz konusu olabilmektedir. Üniversite personelinin de yaşam biçimleri, kültürleri, inançları, ilgi alanları değişmektedir. Bu çalışmada üniversitede yaşanabilecek tüm negatif durumları engellemek ya da engeller varsa ortadan kaldırmak amacıyla pozitif örgütsel davranış ve değişkenlerinin bireysel düzeyde akademik ve idari personelin sinik davranışlarıyla ilişkisi ve örgütsel sinizmin azalmasında etkili olup olmadığı araştırılacaktır.

İnce'nin 2012 yılında imalat sanayi işletmelerinde yapmış olduğu çalışmasında pozitif örgütsel davranışla sinizm ilişkisi incelenmiş aralarında negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Ancak yapılan araştırmalar pozitif örgütsel davranış ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesinin yeterli düzeyde olmadığını göstermektedir. Bu nedenle yapılan bu araştırmanın literatüre fayda sağlayacağı ve bu eksikliğin giderilmeye çalışılacağı düşünülmektedir.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın veri toplama yöntemi anket yoluyla yapılmıştır. Anketin ilk bölümünde akademisyen ve idari personele ait cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalıştığı birim, unvan, meslekteki yılı, çalıştığı birimde kaçınıcı yılı olduğu ve idari görevinin bulunup bulunmadığına dair demografik bilgilere yer verilmiştir.

İkinci bölümde Luthans ve arkadaşlarının 2007 yılında geliştirdiği 24 sorudan oluşan Psikolojik Sermaye Ölçeğinin, Çetin ve Basım tarafından Türkçeye uyarlanmış, geçerlilik ve güvenilirlikleri yapılmış hali kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert tipi cevaplama sistemi ile (1- Kesinlikle Katılmıyorum) ve (5- Tamamen Katılıyorum) cevap aralığında sunulmuştur. Psikolojik sermayeye ait olan 3. ve 5. ifadeler ters çevrilerek kodlanmıştır.

Anketin üçüncü bölümünde ise, Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından 13 sorudan oluşturulan ve Türkçeye uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirlikleri Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından yapılmış Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert tipi cevaplama sistemi ile (1- Kesinlikle Katılmıyorum) ve (5- Tamamen Katılıyorum) cevap aralığı sunulmuştur.

Araştırma için verilerin toplanmasından önce, soruların anlaşılabilirliğini, açıklığını kontrol etmek ve ankete son şeklini verebilmek amacıyla 30 kişiye pilot çalışması uygulanmış ve elde edilen verilerle anket yeniden düzenlenerek son şekli verilmiştir.

Anketin, Karabük Üniversitesi bünyesinde çalışmakta olan akademik ve idari personele uygulanabilmesi için gerekli izinler alındıktan sonra bir kısmı elden

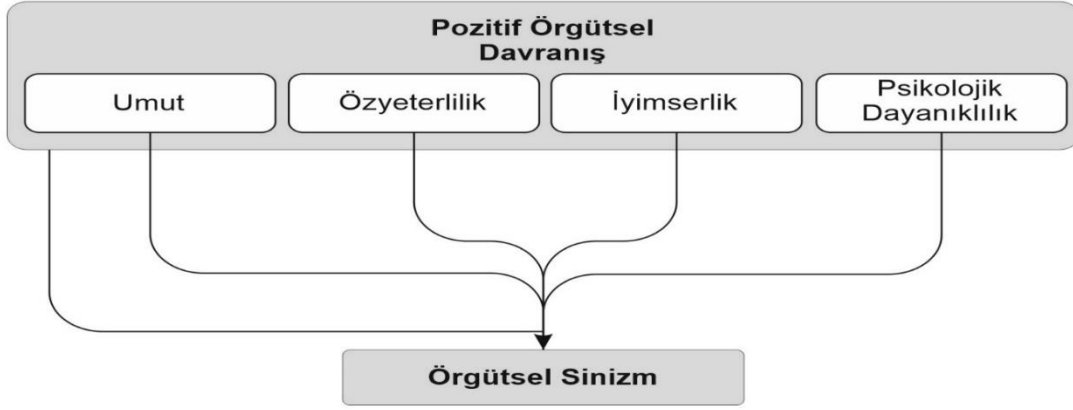
dağıtılmış, bir kısmı ise tüm personelin e-mail adreslerine üniversite sitesinden tek tek ulaşılarak e-posta yoluyla iletilmiştir. Anketin doldurulması gönüllülük esasına dayandığı için tüm personelden geri dönüş sağlanamamıştır.

ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ / MODELİ

Pozitif örgütsel davranış, çalışma hayatında tüm işgörenlerin mutlu ve huzurlu bir çalışma ortamında bulunarak, pozitif psikoloji kapasitesini en iyi şekilde kullanıp en yüksek performansı elde etmeyi amaçlamaktadır. Örgütsel sinizmde ise, değişim çabalarının yanlış yönetilmesi, çabuk ve sert işten çıkarılma duyurusu, aşırı rol yükü ya da rol çatışması gibi nedenlerle çalışanlarda örgüte karşı olumsuz tutumlar ortaya çıkabilmektedir (Çalışkan, 2014, s. 368). Bu bağlamda akademik ve idari personelin örgüte karşı sinik tutum eğiliminde olup olmama durumu, şayet varsa pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizmi ne yönde etkilediği tespit edilmeye çalışılmaktadır.

Çalışkan (2014) yapmış olduğu çalışmasında, pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin örgütsel sinizm üzerinde negatif ancak zayıf bir etkisinin olduğunu yalnızca iyimserlik boyutunun sinizme negatif yönde etkisinin olduğunu tespit etmiştir.

Karacaoğlu ve İnce (2013) de Kayseri ilinde imalat sanayi çalışanlarına uygulamış oldukları çalışmasında, pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerinde negatif bir etkisinin olduğunu, araştırmaya konu olan imalat sanayi çalışanlarının pozitif örgütsel davranış boyutlarından iyimserlik ve özyeterliliğin örgütsel sinizm üzerinde negatif yönde ve anlamlı olarak etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu bulgulardan yola çıkarak araştırmanın modeli ve hipotezleri aşağıda belirtilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Şekil 1.de gösterilen araştırma modelinden yola çıkılarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

Hipotez 1: Pozitif örgütsel davranış ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 2: Pozitif örgütsel davranışın umut değişkeninin örgütsel sinizmle negatif yönlü anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır.

Hipotez 3: Pozitif örgütsel davranışın özyeterlilik değişkeninin örgütsel sinizmle negatif yönlü anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır.

Hipotez 4: Pozitif örgütsel davranışın iyimserlik değişkeninin örgütsel sinizmle negatif yönlü anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır.

Hipotez 5: Pozitif örgütsel davranışın psikolojik dayanıklılık değişkeninin örgütsel sinizmle negatif yönlü anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır.

Hipotez 6: Çalışanların cinsiyetleri ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 7: Çalışanların medeni durumları ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 8: Çalışanların eğitim durumları ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 9: Çalışanların yaşları ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 10: Çalışanların meslekteki yılı ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 11: Akademik ve idari kadro değişkenleri ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırma evrenini Karabük Üniversitesinin Personel Daire Başkanlığı 25.02.2020 tarihli resmî açıklamasına göre görev yapmakta olan 1023 akademik ve 470 idari personel oluşturmaktadır.

Karabük Üniversitesi tarihine bakıldığında, ilk önceleri Zonguldak Karaelmas Üniversitesine bağlı iken daha sonra 29 Mayıs 2007 tarihinde 26536 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan 5662 sayılı kanun ile kurulmuştur (Karabük Üniversitesi, 2020).

Batı Karadeniz Bölgesinde hem ekonomik hem de stratejik olarak etkin bir yörede kurulmuş olan Karabük Üniversitesi; 2 Meslek Yüksekokulu, 1 Yüksekokul ve 4 Fakülte ile bünyesinde bulundurduğu 116 akademik, 122 idari personel kadrosu ve 4685 öğrenci sayısı ile eğitim- öğretim ve araştırma faaliyetlerine başlamıştır. Şubat 2020 itibariyle ise, 2 enstitü, 16 fakülte, 5 yüksekokul, 8 meslek yüksekokul ve 51.785 öğrencisi ile faaliyetini sürdürmektedir (Karabük Üniversitesi, 2020).

Tablo 1. Krejcie ve Morgan'ın Belirli Kitleden Çekilecek Örneklem Miktarı

N (Evren Büyüklüğü)	s (Örneklem Büyüklüğü)
100	80
500	217
1000	278
1500	306
2000	322
2600	335
3000	341
3500	346

Kaynak: Sekeran, Uma (1999); Research Methods For Business; Carbonadale, Southern Illinois University

Araştırmanın örnekleme yukarıdaki tabloya göre belirlenmiştir. Evrende 1493 çalışan bulunmaktadır. Tabloda ise 1500 kişilik bir evren için en az 306 kişiye ulaşılanın yeterli olduğu görülmektedir. Verilerin toplanması için Karabük Üniversitesinin sitesinde bulunan tüm birimlerdeki akademik ve idari personele, hazırlanan anket, e-mail üzerinden gönderilmiş ve elden dağıtılan anketlerle birlikte toplam 348 adet anket geri dönüş sağlamıştır. Bu sayının çalışmanın yürütülmesi için yeterli miktarda olduğu görülmektedir (Sekeran, 1999, s. 255).

KAPSAM VE SINIRLILIKLAR/KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLER

Bu çalışma, Karabük Üniversitesinde görev yapmakta olan akademik ve idari personelin, pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizmle ilişkisini araştırmaya yönelik yapılmıştır. Dolayısıyla çalışmanın kapsamını Karabük Üniversitesinin akademik ve idari personeli oluşturmaktadır.

Araştırmanın sınırlılıkları ve karşılaşılan güçlükler;

- Araştırmanın Türkiye'deki tüm üniversitelerde çalışan akademik ve idari personele uygulanması zaman ve maliyet gerektirmektedir. Bu nedenle bu araştırma sadece Karabük Üniversitesinde 2019-2020 döneminde görev yapmakta olan akademik ve idari personelle sınırlandırılmıştır. Anketin başka üniversitelerde uygulanmasıyla farklı sonuçlar elde edilebilir.
- Araştırmanın sonuçları anketi yanıtlayan katılımcıların görüş ve düşüncesiyle sınırlı kalmaktadır. Ancak anket, psikolojik sermaye ve sinizm gibi insan psikolojisine göre değişkenlik gösterebilen kavramlardan oluşmasından dolayı Karabük Üniversitesinde tekrar uygulanması da farklı sonuçlara yol açabilir.
- Ankette ayrıca örgütsel sinizm gibi olumsuz bir ifadenin yer almasından dolayı çalışanların özellikle de idari personelin anketi doldurma konusunda isteksiz oldukları görülmüştür.
- Çalışmanın yürütüldüğü ve anketlerin dağıtılmaya başlandığı sırada küresel bir halde yayılan ve ülkemizi de etkisi altına alan Covid-19 virüsü nedeniyle anketlerin çoğu elden dağıtılamamış, katılımcılara tek tek e-mail üzerinden

ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu nedenle de ankete katılım oranı sınırlı sayıda gerçekleşmiştir.

1. BİRİNCİ BÖLÜM

POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ

Bu bölümde pozitif psikoloji ve onun örgütsel alanda yansımaları olan pozitif örgütsel davranış hakkında genel bilgilere yer verilecektir.

1.1. Pozitif Psikolojinin Tarihi ve Gelişimi

Pozitif psikolojinin temeli antik Yunan filozoflarından Aristo ve Platon'a kadar uzanmaktadır. Bu filozoflar genellikle, insanların nasıl mutluluğa ulaşabileceklerinin yollarını aramışlardır (Hefferon & Boniwell, 2011, s. 8). Aristo'ya göre mutluluk, ruhun erdemli etkinliği ve bu etkinlik sayesinde kazanılan maddi ve manevi değerlerin tümünü ifade etmektedir (Aristoteles, 2014, s. 30).

21. yüzyılda Amerikan Psikologlar Derneğinin başkanı Martin Seligman ve onun yönlendirdiği psikologlar tarafından ortaya çıkarılan pozitif psikoloji, insana ve hayatı yaşanır hale getiren durum ve özelliklere yeteri kadar önem verilmediğini ve bu duruma yeni bir bakış açısı kazandırmak gerektiğini anlatmaktadır (Berberoğlu, 2013, s. 6).

Seligman, pozitif psikolojinin ortaya çıkmasında kızıyla yaşadığı bir olayın ona ilham verdiğini söylemektedir. Bu olaya göre, beş yaşındaki Nikki, oldukça huysuz bir çocuk olmasından dolayı babasından sürekli azar ıstırmaktadır. Nikki yeni yaş gününde artık huysuz bir çocuk olmayacağına ve bu durumdan kurtularak hep neşeli olacağına dair kendi kendine söz verir. Seligman bir gün işine yoğunlaşmış bir şekilde bahçedeki çimleri biçerken kızı yanına gelir ve çimleri neşe içinde etrafa saçar. Babası ise onu bu davranışından dolayı yine azarlar. Nikki bir süre sonra babasının yanına gelir ve artık huysuz bir çocuk olmadığını buna rağmen yine azarlandığını, onun da kendisi gibi iyimser ve neşeli olması halinde bu aksi davranışlarından ve azarlama huyundan kurtulabileceğini söyler (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Geleneksel psikoloji biliminin ışığında yıllarca kitaplar yazıp ders veren Profesör Seligman, beş yaşındaki kızından büyük bir hayat dersi almıştır. Bu olaydan sonra Seligman, insanların kötü düşünce ve davranışlarını değiştirmek için, pozitif düşünme

şeklinin geliştirilmesi gerektiğine inanarak pozitif psikoloji adını verdiği kavramı bilimsel temellere dayandırmaya çalışmıştır (Özkan, 2018, s. 11).

Pozitif psikoloji; psikoloji alanında insanın olumsuz ve patolojik davranışlarına çok fazla odaklanmasına ve hayatı anlamlı kılan olumlu ve güçlü özelliklere yeterince ilgi gösterilmemesine bir tepki olarak ortaya çıkmıştır (Yıldız D. , 2017, s. 255).

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra psikoloji alanının negatif bir yaklaşıma yönelmesiyle, klinik psikologlar büyük ölçüde patolojilerin teşhis ve tedavisine odaklanmışlar; sosyal psikologlar ise önyargılar, karamsarlık, davranış bozuklukları ve yetersizlikler üzerinde çalışmalar yapmışlardır (Kutunis & Yıldız, 2014, s. 135).

Toplumsal hayatta verilen eğitime rağmen, insanların iyi niyetli, akıllı, erdemli olabileceği gibi kötü niyetli, egoist, erdem yoksunu, ahlaki değerleri hiçe sayan insanların da mutlaka olabileceği bilinmektedir (Yıldırım, 2017). Pozitif psikolojinin amacı insanlarda neyin yanlış olduğundan çok neyin doğru olduğuyla ilgilenmektir. Zayıflığın aksine güçlü yönleri odaklanıp, sağlıklı, ferah, dayanıklı, iyi bir hayatın geliştirilmesine yönelmektir (Luthans, 2002b, s. 697). Ayrıca insanların pozitif ve güçlü yönlerini geliştirmeye çalışarak daha başarılı, daha iyi ve mutlu olmasına; böylece grupların ve kurumların işleyişine ve gelişimine de katkı sağlamaya çalışmaktır (Gable & Haidt, 2005, s. 103-104).

Pozitif psikolojinin bireysel, öznel iyi oluş ve örgütsel olmak üzere üç boyutlu bir çalışma alanı bulunmaktadır:

Bireysel boyut; kişinin genel olarak halinden memnun olup olmama duygusu ile ilgili olup; geçmişi, bugünü ve geleceği kapsar. Geçmiş deneyimler için iyilik, hoşnutluk, tatmin; bugün için, mutluluk ve akışa bırakmak, gelecek zaman içinse umut ve iyimserlik duyguları yer almaktadır (Berberoğlu, 2013, s. 10).

Öznel iyi oluş boyutu, mesleki yetenek düzeyi, duyarlılık, maneviyat, cesaret, kişiler arası ilişki becerisi, bağışlayıcılık, sevme kapasitesi, estetik, özgünlük, ileri görüşlülük, sabretme, üstün yetenek ve bilgelik gibi kişisel özellikleri içermektedir (Özkan, 2018, s. 13).

Örgüt boyutu ise grup ve kurum olarak ele alınmıştır. Grup boyutu sivil erdem ile ilgiliyken kurum boyutu; bireyi daha iyi bir vatandaş olmaya yönelten; sorumluluk, duygusal doyum, nezaket, fedakârlık, uyumluluk, inisiyatif ve çalışma ahlâkı ile ilgili olduğu gözlenmiştir (Luthans, 2002b, s. 697).

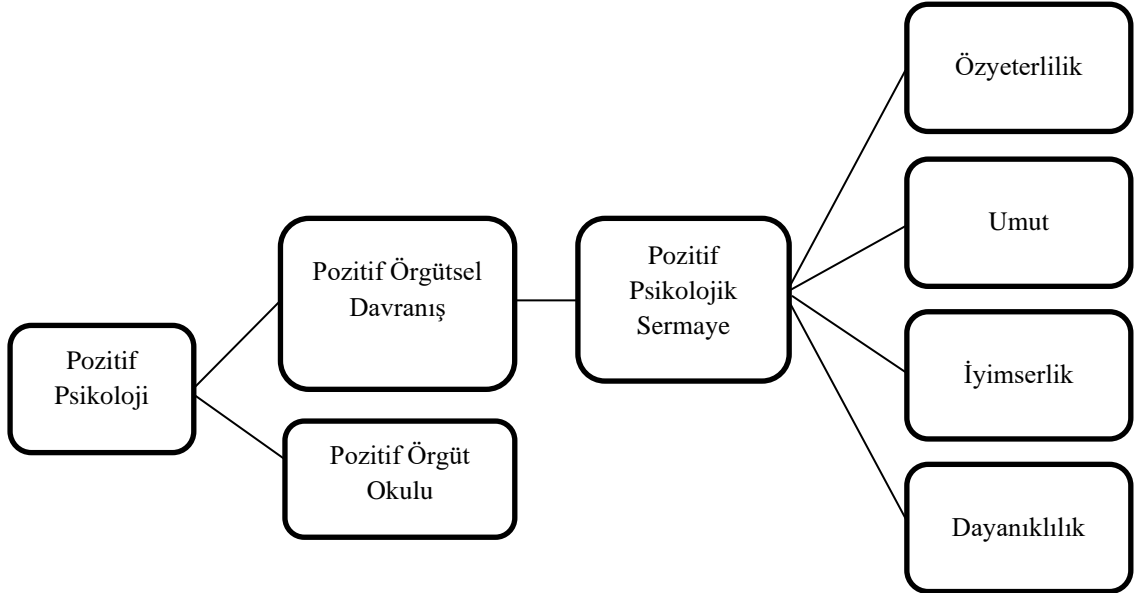
Pozitif psikolojinin örgütsel boyutu, işgörenlerin örgütsel vatandaşlık duygusunu harekete geçiren tüm değerleri içine almaktadır. Bu değerlerin eyleme geçmesiyle örgütsel vatandaşlık davranışı ortaya çıkmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, belirli iş tanımlarının dışında beklentileri aşarak, işgörenlerin örgüte katkı sağlamak amacıyla gönüllü olarak gösterdikleri rol fazlası davranışlar olarak ifade edilmektedir (Sezgin F. , 2005, s. 318).

Pozitif psikoloji; bireysel seviyeden başlayarak toplumsal seviyeye kadar ulaşan her türden pozitif özellikleri, pozitif yaklaşımları ve pozitif davranışları kapsamaktadır (Özkan, 2018, s. 14). Seligman ve çalışma arkadaşları pozitif psikolojiyi üç aşamada anlatmışlardır (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, s. 6-7; akt: İnce & Karacaoğlu , 2012, s. 5-6):

- Olumlu tecrübeler; geçmişteki pozitif durumlar (tatmin, memnuniyet), içinde bulunduğu zaman için mutluluk ve gelecek zaman için ümit ve iyimserlik duygularıdır.
- Olumlu bireysel özellikler; bilgelik, kişilerarası iletişim, duygusallık ve hassasiyet, azim, bağışlama, cesaret, ileri görüşlü olma, ruhanilik, orijinallik, üstün yetenek ve meslek kapasitesidir.
- Pozitif birey deneyiminin evrimsel bir ortamda açıklanması; toplumsal ilişkilerin mutluluğa katkısı, bireylerin tercih yükünü hafifletmek için kültürel normların gerekliliği, becerikli gençlerin gelişimi için gönüllü faaliyetler ve yetenek geliştirmedir.

Bu üç temel özellikten birincisinin ve üçüncüsünün Maslow ve James gibi hümanist yazarların olumlu kişisel tecrübeleri ve bireylerin gelişmesine uygun, destekleyici bir ortamın oluşturulması gerektiği yönündeki görüşleri ile örtüşmektedir (İnce, 2012).

Çalışanların güçlü yönlerinin önemine değinen pozitif psikoloji kavramı, özellikle insan kaynakları ile örgütsel davranış alanlarındaki bilimsel çalışmalarda ve sektörel faaliyetlerde sıklıkla kullanılan bir kavramdır. Pozitif psikolojinin örgütsel psikolojiyi de önemli derecede etkilediğinin görülmesiyle örgüt içindeki pozitif sermayenin de önemi anlaşılmaya başlanmıştır (Yıldız H. , 2015, s. 1). Pozitif örgütsel psikoloji yaklaşımı da örgütleri pozitif psikoloji yönünden değerlendiren bir yaklaşım olarak ortaya konmuştur. Pozitif örgütsel psikoloji örgütlerdeki, pozitif kişisel özellikler, pozitif kurumlar ve pozitif kişisel tecrübe ile ilgili akademik çalışmaları da yansıtmaktadır (Donaldson & Ko, 2010, s. 178). Şekil 2’de pozitif psikolojinin gelişimi, pozitif psikolojik sermayenin ve bileşenlerinin oluşumuna yer verilmiştir.



Şekil 2: Pozitif psikolojik sermayenin diğer pozitif kavramlarla ilişkisi (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

Şekil 2’de görüldüğü gibi pozitif örgütsel davranışın ve pozitif örgüt okulunun, pozitif psikolojiden hareketle meydana geldiği ve pozitif psikolojik sermayenin de pozitif örgütsel davranış yaklaşımı sonucunda oluştuğu görülmektedir. Bu nedenle pozitif psikolojinin gelişiminin daha iyi anlaşılabilmesi için pozitif örgüt okulu ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımları hakkında da bilgilere değinmekte fayda bulunmaktadır.

Pozitif örgütsel psikoloji yaklaşımı iki temel harekete ayrılmaktadır. Birincisi, bireysel özelliklerin yanında grup halinde çalışmanın gereği olan fedakârlık, sivil erdem, şefkat, yardımseverlik, canlılık, sevgi, centilmenlik, kurallara uyum ve güven gibi örgüte

bağlılığı artıran davranışları ve değerleri içeren Pozitif Örgüt Okuludur. Bu yaklaşıma göre çalışanlar kendi psikolojik durumlarına veya karakterlerine göre çalışma koşullarına ve grup çalışmasına uyarak çalışanlarla etkileşime girer ve örgüte katkıda bulunur (Oruç, 2015, s. 12).

İkinci hareket ise, pozitif örgütsel psikoloji yaklaşımıyla doğan, Nebraska Üniversitesi Gallup Liderlik Enstitüsü'nün araştırmaları ile ortaya çıkan ve Luthans tarafından geliştirilen Pozitif Örgütsel Davranış'tır. Bu yaklaşıma göre, çalışma ortamında, performans gelişimi için ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir insan kaynaklarının güçlü yönleri vurgulanmaktadır. Yani pozitif örgütsel davranış belli bir kalıptaki karakter davranışı değildir, yönetici tarafından değiştirilip geliştirilebilir. Ayrıca belirli durumlara özgü, koşullara bağlı olarak da ortaya çıkabilmektedir (Luthans & Youssef, 2004, s. 152; akt: Özkan, 2018, s. 17).

1.2. Pozitif Örgütsel Davranış Kavramı

Pozitif örgütsel davranış, 2000'li yılların başında pozitif psikoloji çalışmaları sonucunda ortaya çıkmıştır. Pozitif örgütsel davranış, örgütsel davranış alanında bulunan olumsuz yönleri ve zayıflığa odaklanmayı değiştirmek, bunun yerine daha olumlu ve güçlü özelliklere sahip olmayı sağlamak amacıyla ihtiyaç duyulmuş ve ortaya çıkarılmıştır (Luthans & Youssef, 2007; Yıldız D. , 2017, s. 255).

Luthans (2002, s. 698), pozitif örgütsel davranışı mikro düzeyde, pozitif olarak yönlendirilmiş insan kaynağı güçlerine ait uygulama, çalışma ve performans gelişimi için ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkili olarak yönetilebilir psikolojik beceriler olarak tanımlamaktadır. Pozitif örgütsel davranış, verimlilik, örgütsel etkinlik, kazanç ve başarı elde edilmesine yol açarak, örgütsel değişimi ve gelişimi amaçlamaktadır (Gygax & Fitzgerald, 2011, s. 23; akt: Kanten & Yeşiltaş, 2013, s. 85).

Pozitif örgütsel davranışın bazı kriterleri bulunmaktadır. Bunlar (Luthans & Avolio, 2009, s. 298-299),

- Geçerli ölçüm kriterlerine sahip olması,
- Pozitif olanı ele alması,
- İnsan kaynaklarının gelişime ve değişime açık olması gerektiğini savunması,

- İş performansının sürekli artırılmasını amaçlaması,
- Belirli bir teoriye ve araştırmaya dayanması, olarak sıralanmaktadır.

Pozitif örgütsel davranış, örgütsel davranış açısından değerlendirildiğinde pozitif psikoloji tarafından desteklenen ve eyleme geçirilen bir yaklaşım değildir. Bu yaklaşımın kendine özgü ayırt edici özellikleri bulunmaktadır. Pozitif örgütsel davranış, insan kaynakları eğitimi ve gelişimine uyarlanabilir olma, liderlik becerisine sahip olma, örgütlerde gerekli önlemleri alma, örgütlerin performans gelişimine yardımcı olma gibi özelliklerle örgütsel davranış alanında eşsiz olmalıdır (Luthans, 2002b, s. 57).

Çalışma hayatında güçlü ve pozitif yönleri odaklanarak yönetmeyi savunan pozitif örgütsel davranış, örgütsel performansın iyileştirilmesini amaçlar ve işgücünün güçlü, psikolojik kapasitenin ise dinamik olması gerektiğine inanan bir bakış açısına sahiptir (Kanten & Yeşiltaş, 2013, s. 85).

Pozitif örgütsel davranış diğer geleneksel örgütsel davranış ve pozitif psikolojik yaklaşımlardan ayıran en önemli özellik, bilimselliğe verdiği önem, araştırılabilir olması ve ölçülebilir kriterlere dayanmasıdır (Youssef & Luthans, 2007, s. 775). Bu özelliğin değiştirilebilen ve geliştirilebilen bileşenleri sayesinde örgütün hedeflerine ulaşmasına yardımcı olması beklenmektedir. Özellikle çalışanlardan yüksek performans bekleyen örgütlerde rekabet edilebilirliği artırmak için uygulanabilmektedir (Okur, 2019, s. 7).

Pozitif örgütsel davranış, insanların pozitif olmasının önemini keşfetmekle kalmamış, örgütlerde pozitif duygulanım, iş bağlılığı, iş tatmini, pozitif pekiştirme, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi birçok olumlu davranışın oluşmasına da katkı sağlamıştır (Youssef & Luthans, 2007, s. 774-775). Ancak yalnızca olumlu yönleri ağırlık verilmesi, olumsuz yönlerin ise göz ardı edilmesi pozitif örgütsel davranıştan beklenen faydayı elde etmeye engel olabilir. Olumlu ve olumsuz durum arasındaki dengeyi sağlamak şu problemler için önemlidir (Özcalık, 2017, s. 65-66):

- Stres gibi olumsuz olduğu düşünülen duyguların hiç olmaması, olumsuz sonuçlar meydana getirebilmektedir.
- Aşırı iyimserlik gibi olumlu durumlar sonucunda da zaafılar veya zayıflıklar ortaya çıkabilmektedir.

- İçinde bulunulan zaman ve mekân da bir durumun olumlu veya olumsuz olarak değerlendirilmesini etkileyebilmektedir.
- Olumlu ve olumsuz durumun aynı anda ortaya çıkması da söz konusu olabilmektedir.
- Hangi durumun olumlu ve olumsuz olduğu bakış açısına göre değişebilmektedir.

Buradan anlaşılacağı gibi her durumda olumlu sonuçlar elde edilecek bir model bulunması imkânsız görünmektedir. Pozitif örgütsel davranış hem olumlu hem de olumsuz etkenlerin karşılıklı değerlendirileceği durumsal bir bakış açısını gerektirir. Ayrıca her duruma ve mekâna özel geliştirilebilecek birçok uygulamalar yapılmasını da öngörmektedir (Özcalık, 2017, s. 66).

Pozitif psikoloji gibi pozitif örgütsel davranış da çatışma, rekabet, ben merkezilik gibi kişisel davranışlarla mücadele edilmesi gerektiğini, bunun için de örgütün ve bireyin güçlü yönlerinin ortaya çıkarılması gerektiğini savunmaktadır (Baykal, 2017, s. 49).

1.3. Pozitif Örgütsel Davranışla İlgili Bazı Kavramlar

Bu bölümde pozitif örgütsel davranışla ilgili olan işgören performansı, tükenmişlik, işe adanmışlık ve iş tatmini gibi bazı kavramlar ele alınmaktadır.

1.3.1. İşgören Performansı

İşgören performansı işletmeler için büyük önem teşkil eden kavramlardan birisi olmuştur. Bunun için öncelikle performans kelimesini tanımlamakta da fayda vardır. Performans kelimesi dilimize Fransızca ‘performance’ kelimesinden aktarılmıştır. Türkçe karşılığı ‘başarım’ olarak ifade edilen performans; bir işin başarılması, bir olayın gerçekleştirilmesi, bir isteğin, taahhüdün veya iddianın yerine getirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Yılmaz S. , 2013).

İşgören performansı, çalışanların örgütün hedeflerine ulaşmasına ilişkin ölçülebilir davranış, eylem ve bağlılık çıktısı olarak ifade edilmektedir (Viswesvaran & Ones, 2000). Williams’a (2002) göre ise iş performansı; çalışma ortamında, kurumun

hedef ve amaçları doğrultusunda gösterilen davranışları ifade etmektedir (Başaran, 2017, s. 244).

Ivancevich'e (1990, s. 120) göre iş performansı, çalışanın işi yapabilme kapasitesinin, fırsatının ve isteğinin bir sonucudur. Kapasitesi, iş için gerekli olan donanıma (bilgiye, tecrübeye, yeteneğe) sahip olup olmamasıyla ilgilidir. Fırsatı, işin gerçekleştirilebilmesi için gerekli ihtiyaçları ifade eder. Zira bu ihtiyaçların karşılanamaması durumunda işgörenden yüksek performans beklenilemez. İsteği ise, işgörenin, yapılacak iş için gerekli gayreti gösterip göstermemesiyle ilgilidir (Mercanlıoğlu, 2012, s. 42).

Örgütlerde işgörenlerin performansını etkileyen yaş, tecrübe, kişilerarası iletişim, siyasi görüş, cinsiyet, gözlem zamanı, değerlendirme usulü gibi birçok unsurdan söz etmek de mümkündür. Özellikle çalışanın işle ilgili tecrübeli olması, iş performansını ve işle ilgili yeni bilgileri öğrenmesini de olumlu yönde etkilemektedir (Uludağ, 2018, s. 181).

Challis ve çalışma arkadaşları (2002) yaptığı bir çalışmada, işgören performansı ile üretim performansı arasında pozitif ve güçlü bir ilişki olduğunu saptamıştır. Bu nedenle üretim performansı ve verimlilik için de motivasyon önemli bir unsurdur. İşgörenlerin motivasyonunun artması için de örgüt işgörelere gerekli fırsatları sağlamalı, iyi bir ücret belirlemeli, terfi olmasına destek sağlamalı, işgören işiyle ilgili tatmin olmalı ve diğer işgörelenler tarafından yakınlık, samimiyet ve ilgi görmeleri gerekmektedir (Uygur, 2009, s. 75).

Sonuç olarak işgörenin örgüte karşı geliştirdiği olumlu tutum ve davranışlar, örgütün çevresel ve global değişimlere daha kolay uyum sağlamasını, kurumda çalışanlar arasında iş birliği içinde çalışılmasını, verimliliğin ve performansın artmasını, iş gücü devir oranının düşmesini sağlayacak ortamı hazırlayacaktır (Başaran, 2017, s. 241).

1.3.2. Tükenmişlik

Sözlük anlamı olarak güçsüzlük, bitmişlik, mücadele edememe durumu olarak ifade edilen tükenmişlik kavramı ilk kez Freudenberg (1974, s.159) tarafından ortaya

atılmıştır. İnsanın iş kaynakları üzerinde isteklerinin karşılanamaması, başarısızlığa uğraması, yıpranması, enerjisini ve gücünü kaybetmesi sonucu ortaya çıkan durum olarak tanımlayan Freudenberger ayrıca tükenmişliğin, insanların sağlığını da olumsuz yönde etkilediğini belirtmektedir. Halsizlik, sindirim ve solunum sistemi rahatsızlıkları, yorgunluk gibi fiziksel rahatsızlıkların dışında öfke krizi, aniden sinirlenme, engellenme duygusuna kapılma gibi davranışsal rahatsızlıklar da olabilmektedir. Tüm bu rahatsızlıkların daha da ileri aşaması ise paranoya, tahammülsüzlük ve güven kaybı olarak karşımıza çıkabilmektedir (Gün, 2015, s. 30).

Cotton (1990) tükenmişliği, stresle etkin şekilde mücadele etmede başarılı olamama durumu olarak ifade etmiştir. Başka araştırmacılar da tükenmişliğin aslında işe ilişkin bir yanılısamayla yüzleşme süreci olduğunu belirtmektedir (Fawzy, Fawzy, & Pasnau, 1991; akt: Çalışkan, 2014, s. 369).

Tükenmişlik kavramı, duygusal tükenim, kişisel başarı ve duyarsızlaşma boyutları ile incelenmektedir. Duygusal tükenim, kişinin yaptığı işi nedeniyle kendine aşırı yüklenmesi ve psikolojik yıpranmaya bağlı olarak gücünün ve enerjisinin düşmesidir (Jackson, Schwab, & Schuler, 1986, s. 630). Kişisel başarı, çalışanın örgüt içinde sergilediği davranışlarla beklentilerini karşılaştırdığında, kendini olumlu veya olumsuz olarak değerlendirmesini ifade eder. Kişisel başarının düşük çıkması bireyin daha fazla tükenmişlik yaşadığını ifade eder. Bireyde tükenme; duyarsızlaşma ve duygusal tükenimin artışı, kişisel başarı ve başarısızlıkla ortaya çıkmaktadır (Kaçmaz, 2005, s. 29). Duyarsızlaşma ise, tükenmişliğin kişilerarası boyutunu temsil eder. Kişinin, hizmet verdiği kişi ya da örgüte karşı negatif, sert ve kendini aşırı derecede soyutlanmış olarak hissetmesi durumudur (Gün, 2015, s. 33-34).

Tükenmişliğe etki eden bireysel ve örgütsel faktörler bulunmaktadır. Bireysel faktörler; yaş, medeni durum, cinsiyet, eğitim seviyesi, bireysel beklentiler, işkoliklik, sosyal destek gibi unsurlardır (Maslach & Jackson, 1985). Örgütsel faktörler ise, stres, aşırı iş yükü, adaletsizlik, örgüt kültürü, iş gerilimi, örgütsel iletişimsizlik, lider davranışları, iş doyumunda azalma, örgütsel çatışma, sosyal desteğin olmaması gibi nedenlerdir (Barutçu & Serinkan, 2008, s. 547; Çam, 1998, s. 89).

Çoğunlukla bireysel, kurumsal ya da sosyal çevreden kaynaklanan unsurların bir araya gelmesiyle oluşan tükenmişlik, bir sendrom ya da sistem sorunu olarak değerlendirilmeli ve hem bireysel hem de örgütsel açıdan engellenmeye çalışılmalıdır. Tükenmişlik, erken dönemde tanınarak hızla müdahale edilmesi gereken bir durumdur. Bunun başarılabilmesi durumunda ise tükenmişliği sona erdirmek için tükenmişliğe neden olan faktörlerin giderilmesi gerekmektedir (Kaçmaz, 2005, s. 31; Fawzy, Fawzy, & Pasnau, 1991).

1.3.3. İşe Adanmışlık

İşe adanmışlık, işiyle gurur duyma ve işine karşı hissettiği coşku olarak tanımlanabileceği gibi (Yavan, 2016, s. 279), Kahn (1990) işe adanmışlığı, psikolojik bir durum olarak değerlendirip, çalışanların duygusal, bilişsel ve fiziksel olarak kendilerini tamamen işe odaklamaları şeklinde tanımlamaktadır (Meriç, Öztürk Çiftci, & Yurtal, 2019, s. 67).

İşe adanmışlık kavramı, pozitif etkinin örgüte yansıması olan pozitif örgütsel davranışın iş hayatında ve yönetim alanındaki etkileri sonucunda ortaya çıkmıştır. Kendini işiyle özdeşleştirmiş, işine sıkı sıkıya bağlı ve yaptığı işe gönülden adanmış işgörenlerin çalışma arkadaşlarından daha yüksek performans gösterdikleri, daha fazla sorumluluk aldıkları, proaktif davranış sergileme eğiliminde oldukları ve öğrenme heveslerinin daha yüksek oldukları belirlenmiştir (Bostancı & Ekiyor, 2015, s. 37).

İşgörenler, çalışma hayatına başladığında ilk tercihleri sadece işle ilgili olmaktadır. Fakat işe adanma, tatmin veya bağlılığın oluşması için başka unsurlara da ihtiyaç duyulmaktadır. Örgütün çalışanını desteklemesi, cesaretlendirmesi, ödüllendirmesi, öğrenmesi ve gelişmesi için ona imkânlar sunması, örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmesi için ona olanaklar tanınması, çalışanların işe adanmasında etkili olmaktadır (Esen, 2011, s. 383).

İşe adanmış kişiler pozitif duygulara sahip oldukları, kendi imkânlarını kendileri yarattıkları için adanmamış çalışanlara göre performansları daha yüksektir ve diğer çalışanlara göre örgüte daha fazla katkı sağlamaktadırlar. Ayrıca işe ve örgüte daha sadıktırlar. Bu yüzden örgütten ayrılma ihtimalleri de diğerlerine göre daha düşüktür (Shimazu & Schaufeli, 2009, s. 496).

Yapılan araştırmalara göre, adanmış çalışanlar, kendilerini psikolojik olarak örgüte bağlı görürler ve örgüt içinde her gün heyecan dolu, yeni ve farklı bakış açısı arayışı içindedirler. Örgütle ilgili yapacakları farklılıklarda kendilerine, bilgi ve becerilerine güvenirler ve bunların performans için etkili birer güç olduğunu düşünürler (Esen, 2011, s. 384).

1.3.4. İş Tatmini

İş tatmini, çalışanın işine ilişkin niteliklerle yetinme derecesini ifade etmektedir (Warr, Cook, & Wall, 1979, s. 133). İşgörenin işine karşı tutumu olumlu veya olumsuz olabilmektedir. Buna göre iş tatmini, işgörenin, iş deneyimi sonucunda meydana gelen pozitif ruh halidir. Buradan yola çıkararak işgörenin işine karşı negatif tutumuna da iş tatminsizliği demek mümkündür (İnce, 2012, s. 21).

İş tatminini oluşturan ie ve dışa dönük özellikler bulunmaktadır (Warr, Cook, & Wall, 1979, s. 130). İe dönük özellikler olarak otonomi ve işgörenlere yeteneklerini ortaya koyabilecekleri imkânlar sunma; dışa dönük özellikler arasında ise işgörenin üst yönetimle, mesai arkadaşlarıyla ve ücretiyle ilgili ilişkileri bulunmaktadır (Warr, Cook, & Wall, 1979, s. 136 akt. zyılmaz & Sner, 2015, s.147).

İş tatmini, işgörenin çalışma ortamındaki faaliyetlerinin kendisi üzerinde bıraktığı pozitif etki olarak ifade edilmektedir. Çalışanın iş tatmini yaşaması, işine ve çalışma ortamına karşı pozitif bir tutum sergilemesine yol açmaktadır (Erdoğan İ. , 1991, s. 242). Yapılan alışmalar sonucunda iş tatmininin yüksek olması halinde devamsızlığın ve işten ayrılma oranının daha düşük olduğu belirlenmiştir (Shalley, Gilson, & Blum, 2000; akt: ekmecelioğlu, 2005, s. 28).

İş tatmininin en önemli özelliği mantığa değil duygulara dayanıyor olmasıdır. Bu nedenle yöneticilerin, çalışanlarını maksimum seviyede iş tatminine ulaşmaları için yardımcı olmaları gerekmektedir (İşcan & Timuroğlu, 2007, s. 125).

Literatür incelendiğinde iş tatminini etkileyen farklı değişkenler bulunmaktadır. Bunlar işin niteliği, ücret, çalışma koşulları, terfi imknları, beşeri ilişkiler konuları, verimlilik, sosyal haklar, özgürce karar verebilme, yardım alma, teknik araçların

yeterliliği, örgüt içindeki görevlerin adil dağılımı olarak sayılabilmektedir (İşcan & Timuroğlu, 2007, s. 125; İnce, 2012, s. 22; Karaman & Altunoğlu, 2007, s. 111).

Bir örgütte işgörenler arasında gerekli iş bölümü yapılır, olumlu ilişkiler kurulur ve bir dayanışma sağlanırsa, örgütte hem üretim hem de verimlilik artışı sağlanacaktır. Ayrıca işgörenlerin örgüte ait gelenek ve kurallara karşı, duygu ve düşünceleriyle birlikte olmaları ve anlaşmaları sonucunda da iş tatmini sağlanmış olur (Sabuncuoğlu & Tokol, 2001, s. 127).

1.4. Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri

Pozitif örgütsel davranış, örgütsel davranış alanının negatif açısını ve zayıflıklara odaklanmasını değiştirmek ve daha olumlu ve güçlü özelliklere odaklanması sağlamak amacıyla ortaya çıkarılmıştır (Luthans, 2002b, s. 695-696).

Pozitif örgütsel davranış, örgütün gelişmesine ve amaçlarına ulaşmasına katkı sağlayan olumlu davranışlardır. Bu davranışlar, örgütlerde işgörenlerin performansının, artırılmasına, geliştirilmesine ve güçlenmesine katkı sağlayan değişkenlerin, özyeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik gibi pozitif kişisel kaynakların önemine odaklanmaktadır (Demir K. , 2011, s. 4). Bu kaynakların ise bir araya getirilmesi psikolojik sermaye olarak tanımlanmaktadır (Avey, Wernsing, & Luthans, 2008, s. 53).

Pozitif örgütsel davranışın en büyük katkılarından birisi özyeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik temelli pozitif psikolojinin gelişmiş hali olan psikolojik sermayenin araştırılması ve geliştirilmesi olmuştur (Woolley, Caza, & Levy, 2011, s. 438).

1.4.1. Özyeterlilik

Kişinin görevini yerine getirmesi için gerek duyduğu motivasyonu, bilişsel kaynakları ve davranış biçimini harekete geçirerek kendisine güven duyması ve kendisini değerlendirmesi özyeterlilik olarak tanımlanmaktadır (Stajkovic & Fred, 1998; akt: Aydoğan & Uğurlu Kara, 2015, s. 74). Özyeterlilik bireyin yeteneklerinin ne kadar etkili olduğuna değer, kendi yeteneğine olan inancına odaklanmaktadır (Özkalp, 2009, s. 491).

Özyeterlilik ile ilgili farklı görüşler ve tanımlar dikkate alındığında üç varsayım ileri sürülebilir. Bunlar (akt: Kutanis & Yıldız, 2014, s. 148-149);

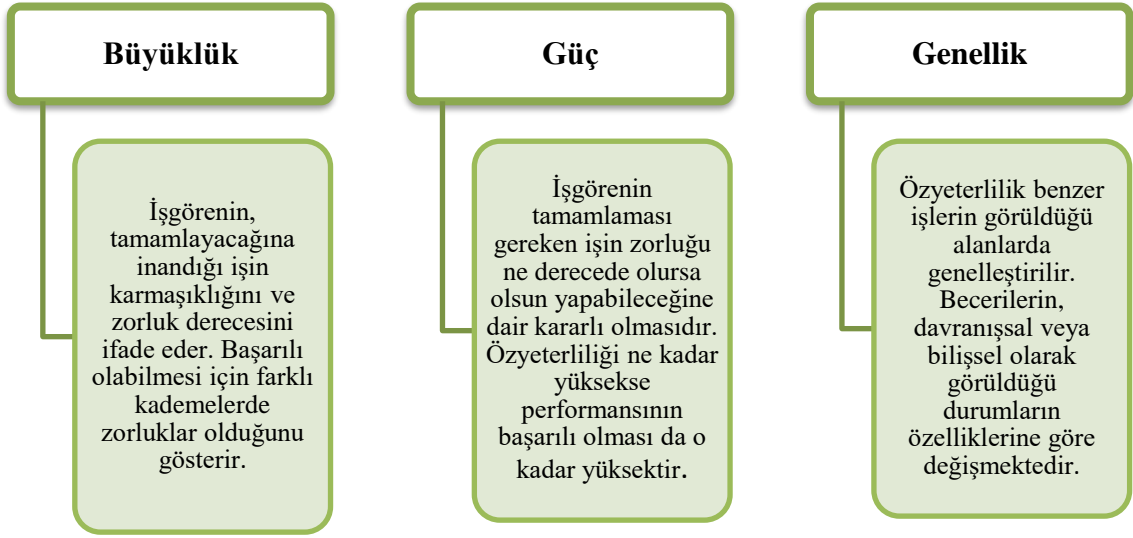
- Kişiyeye özgü ve kişinin içsel yapısıyla ilgili süreçtir.
- Yalnızca olumsuz etmenlerin olmaması durumunda gerçekleşen bir yaşantı değil, olumlu hissetmenin de varlığını gerektiren bir yaşantıdır.
- Bireyin tüm hayatının etkilediği bir fonksiyondur. Bu yüzden özyeterlilikle ilgili yapılan araştırmalarda bireyin hayatının çeşitli yönlerini de dikkate alarak yapılmalıdır.

Bandura'ya (1986) göre özyeterlilik, işinde objektif olarak daha çok seçim yapmayı ve sorumluluk almayı, daha çok çabalamayı, daha yüksek motivasyona sahip olmayı, başarısızlıkla karşılaşılsa bile daha çok dayanma gücünü ifade etmektedir (Luthans, 2002b, s. 700).

Özyeterlilik pozitif psikolojik sermaye bileşenleri arasında, teoriye ve araştırmaya dayanması, performans üzerinde etkisinin kanıtlanmış olması ve geliştirilebilir olmasından dolayı pozitif örgütsel davranış niteliklerini çok iyi şekilde karşılamaktadır (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

Luthans'a göre özyeterliliğin beş temel özelliği; uygulamaya dayanması, gelişime açık olması, belirli bir işe özgü olması, çevresel faktörlere göre değişmesi ve başkalarından etkilenmesi şeklindedir (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007, s. 36-37).

Stajkovic ve Luthans'a göre özyeterliliğin büyüklük, güç ve genellik olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır. Büyüklük, kişinin belli bir işle kendi performansını karşılaştırarak buradan bir çıkarım yapmasını ifade eder. Kişi, üstlendiği görevi büyüklük boyutuna göre ele aldıktan sonra, bu işi ne kadar etkin bir şekilde gerçekleştirebileceğine dair bir inancı oluşur. Güç boyutu, kişinin tüm karşılaştığı engellere rağmen pes etmeden görevini bitirebilme çabasını ifade eder. Genellik boyutu ise spesifik görevlere göre değişebilmesi nedeniyle, bazı durumlar için genel bir özyeterlilik algısının olması durumudur (Stajkovic & Fred, 1998, s. 66-67; akt: Özkan, 2018, s. 31-32).



Şekil 3: Özyeterliliğin boyutları (Stajkovic & Fred, 1998; akt:Özkan, 2018, s. 32).

1.4.2. Umut

Umut, pozitif örgütsel davranışın diğer bir değişkenidir ve özyeterlilikte olduğu gibi umut da hedeflerle ilgilidir (Luthans & Youssef, 2007). Umut, belirlenen hedeflere ulaşmada karşılaşılan engellerin aşılabileceğine dair kişinin beslediği inancı kapsayan motivasyonel bir durumdur (Çetin & Basım, 2012, s. 125).

Sydney (2002), umut kavramının, iki bileşenli bir yapı olduğunu belirtmektedir. Bunlar amaçlara ulaşma aşamasında belirleyici olmak (eylemlilik) ve birçok yolun olabileceğini (metot) düşünmektir. Eylemlilik bireyleri motive etmektedir ve bireyin belirlediği hedefler doğrultusunda harekete başlamasını ve ilerlemesini ifade eder. Metot ise kişinin amacına ulaşabilme yollarını belirlemeye yönelik algılanan yeterliliği ifade etmektedir (Kutunis & Yıldız, 2014, s. 147).

Umut çocukluktan gelen ve bireyin hayatındaki yaşanmışlıkları sonucunda ortaya çıkan, herhangi bir durum karşısında plan oluşturmada etkili olan duygusal ve bilişsel bir yapının ürünü olarak ifade edilebilmektedir. Bu planlanan yaşanmışlıkların olumlu sonuçları insanın daha çok umutlanmasını sağlamakta ve insanı motive etmektedir (Okur, 2019, s. 11).

Altmışlı yılların başlarında psikologlar ve psikiyatrlar umut kavramının araştırılması için sistematik yaklaşımlarda bulunmuş ve umudun araştırılmaya değer

olduğunu savunmuşlardır. Ayrıca amaçlara ulaşmak için ihtiyaç duyulan pozitif beklentiyi yarattığını da kabul etmişlerdir (Tarhan, 2012, s. 5).

Yapılan araştırmalar sonucunda umuda sahip kişilerin sorumluluk aldıklarında daha özgüvenli oldukları, daha çok motive oldukları, hedeflere ulaşabilmek için karşılaştıkları engelleri aşmada daha başarılı oldukları, birçok farklı yöntem düşünebildikleri ve bu sayede daha yüksek performans gösterdikleri saptanmıştır (Çetin & Basım, 2012, s. 124).

1.4.3. Psikolojik Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık (dirençlik), herhangi bir durumda, bir sorun veya engelle karşılaşıldığında, sorumluluğun arttığında geri çekilebilme veya esneklik gösterebilme gücü olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002b). Pozitif örgütsel davranış açısından değerlendirildiğinde gelişmeden, çatışmadan, hatadan, terslikten, belirsizlikten ve sorumluluğun artmasından sonra kendini toparlamak için ihtiyaç duyulan kişisel pozitif psikolojik kapasite olarak ifade edilmektedir (Çetin & Basım, 2012, s. 125).

Genel anlamda psikolojik dayanıklılık üç temel özellikten oluşmaktadır. Bu özellikler; varlıklar, risk faktörü ve değerler olarak belirtilmiştir (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007). *Varlıklar*, bir grup insanın nicelik belirten özelliklerini ya da gelecek zamanda olumlu sonuçları öngören durumlarıdır. İnsanların espri anlayışı, bilişsel becerileri, kendilerini pozitif algılamaları, mizaçları, bağlılıkları, öz denetimleri, çekicilikleri potansiyel varlıkları oluşturmaktadır (Kutunis & Oruç, 2014, s. 153).

Risk faktörleri, sorunlara veya sorunların sonuçlarının olumsuz olmasına neden olan her çeşit yapı ve süreçtir. Bireysel, ailesel ve çevresel faktörler olarak sınıflandırılmaktadır. Bireysel risk faktörü içinde, stresli yaşam, anti-sosyal davranışlar, cinsiyetin erkek olması, ciddi tıbbî sorunlar ve zor mizaç yer almaktadır. Ailesel risk faktörü içinde, ailede alkol kullanan, depresyon geçiren veya kronik rahatsızlığı bulunan birinin olması, anne baba boşanması, geniş aileye veya genç anneye sahip olunması olarak sayılabilir. Çevresel faktörleri içinde ise, fakirlik, şiddet içeren çevrenin varlığı, düşük yaşam standardı, kötü beslenme, sapkın arkadaş grupları yer almaktadır (Arıcı, 2013, s. 243).

Değerler ise, hayatta karşılaşılan engeller insanın kendini gerçekleştirme ve geliştirmesi için fırsattır. Varlıklar düzgün bir şekilde yönetilip kullanılabilirse insanlar, kendilerini gerçekleştirme imkânı bulabilirler (Kutanis & Oruç, 2014, s. 153).

Dayanıklılık kavramı daha çok olumsuz durumlarda etkisini göstermektedir. Bu nedenle bireyin çalışma hayatında karşılaştığı olumsuz şartlarda veya zamanlarda stresle baş edebilmesine yardımcı olan bir özellik olduğunu söylemek mümkündür (Luthans, 2002b, s. 61).

Benard, dayanıklılığı yüksek bireylerin özelliklerini; sosyal yetenek, sorun çözme becerisi, otonomi, karar verebilme ve geleceği görebilme yetenekleri olarak sıralamıştır (Benard, 1991, s. 4). Sayılan özelliklerin hepsi duygusal zekayı ve öz yeterliliği oluşturmak için yapılan liderlik ve insan kaynakları programları içerisinde öğrenilebilir ve geliştirilebilir (Berberoğlu, 2013, s. 16).

1.4.4. İyimserlik

İyimserlik kavramı, çok uzun zamandır hem psikologlarca araştırılan hem de toplum arasında bilinen bir kavram olmasına karşın, pozitif örgütsel davranış yaklaşımında ele alınan yeni bir kavramdır (Özkalp, 2009, s. 493). Carver ve Scheier (2001: 40) iyimserliği, gerçekleşmesi mümkün olan en iyi sonucu bekleme eğilimi olarak tanımlamıştır (Erdoğan P. , 2018, s. 40).

Pozitif örgütsel davranışın değişkenlerinden biri olan iyimserliğin teorik yapısı, pozitif psikolojinin kurucusu kabul edilen Martin Seligman tarafından ortaya konulmuştur (Luthans, Norman, Avolio, & Avey, 2008, s. 222). İyimserliğin tanımını Seligman, amaçlara ulaşmak gibi pozitif olaylara karşı kalıcı, içsel ve genel atfetme eğilimi şeklinde ifade etmektedir (Seligman M. , 2011, s. 49).

İyimserliğin yaşam kalitesi üzerinde de oldukça önemli etkileri bulunmaktadır. Yapılan birçok araştırmada iyimserliğin gerek fiziksel ve ruhsal yönden gerekse performans ve başarı yönünden olumlu katkılarının olduğunu ortaya koymaktadır (Erdoğan P. , 2018, s. 41). İyimserliğin örgüt davranışlarını etkileyen motivasyon, katılım ve mesleki başarı üzerindeki olumlu etkisi kanıtlanmıştır. Aksi davranış şekli olan kötümserliğin ise olumsuz etkilerinin olduğu tespit edilmiştir (Okur, 2019, s. 13).

İyimserler, kendi güç ve iradeleri sebebiyle olumlu olaylar yaşadıklarını ve gelecekte de bu şekilde devam edeceğine inanırlar. İyimser bir işgören, yöneticisinden aldığı olumlu geribildirim kendi iş ahlakına bağlamakta ve sadece çalıştıkları işte değil, hayattaki tüm seçimlerinde başarılı olmak için çok çalışıp kendilerine güvenmektedirler (Uygungil S. , 2017, s. 28).

Küçük büyük bütün işletmelerin yetenekli, çalışmaya istekli ve iyimser çalışana ihtiyacı vardır. Bir işletme iyimserlik avantajını üç şekilde kullanmaktadır. Birincisi personel seçimidir. İyimser çalışanlar başarısız olsalar bile vazgeçmeyip işlerine devam ettiklerinde başarılı olabilirler (Büyükgöze & Erçetin, 2017, s. 25). İkincisi doğru pozisyona yerleştirmedir. Hangi işlere iyimser hangi işlere kötümser çalışanların yerleştirileceğini bilen bir örgüt avantajlı durumdadır. Örneğin güçlü bir iyimserlik, çok stresli işlerde önemli bir kazanımdır. Aşırı gelişmiş bir gerçeklik duygusu isteyen üst düzey yöneticilikte ve profesyonel işlerde iyimserlik bastırılmalıdır (Seligman M. , 2011, s. 260-261). Üçüncüsü ise, iyimserlerin bu duyguyu diğer çalışanlara da öğretmesidir. Böylece iyimser açıdan bakmayı öğrenen çalışanlar zorluklarda ve engellerde pes etmeyip daha motive bir şekilde performans gösterebilirler (Dönmez, 2014, s. 77).

1.5. Pozitif Örgütsel Davranışın Diğer Boyutları

Luthans, Youssef ve Avolio (2007) tarafından önerilen pozitif örgütsel davranışın dört boyutuna (umut, özyeterlilik, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik), Tösten ve Özgan (2014), yapmış oldukları çalışmalar sonucunda, güven ve dışadönüklük olmak üzere iki boyut daha eklemiş ve pozitif örgütsel davranışı altı boyutta incelemiştir (Tösten & Özgan, 2014, s. 436).

1.5.1. Güven

Güven; kişilerin, grup ya da örgütlerin kararları doğru alma konusunda etik kurallara uygun davranışlar gösterilmesine dair isteklerdir. Literatürde güven, insan ilişkilerinin yapıştırıcısı olarak belirtilmektedir (Kelekçi & Yılmaz, 2015, s. 994). Hedeflere doğru kararlı bir şekilde ilerlemek için yeterli düzeyde güven sahibi birey olmak gerekmektedir (Carver & Scheier, 2002, s. 231).

Güvenin oluşumunda ve sonucunda birçok faktörün etkisi bulunmaktadır. Güvenin oluşması için, dürüstlük, samimiyet, açıklık, iyi niyet gibi faktörler gerekmektedir (Baloğlu & Karadağ, 2008, s. 572). Güven sonucunda da iş tatmininin artması, örgütsel etkinliğin artması, bireylerarası ilişkilerin gelişmesi ve örgütsel bağlılığın artması gibi faktörler sayılabilmektedir (Özler & Bozkurt Yıldırım, 2015, s. 169).

Güven, insanların birbiriyle olan ilişkileri sonucunda kendiliğinden oluşan doğal bir süreçtir. İnsanların birbirlerine karşı olumlu bir beklenti içinde olması (umut) ve bunun gerçekleşmesi için hassasiyet göstermesi (iyimserlik, dayanıklılık) güven olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca güven, samimiyetin göstergesi olduğundan dolayı duygusal bağlılığı da kapsamaktadır (Wech, 2002, s. 354).

Güven ve örgütsel güven kavramlarının iyimserlik, dayanıklılık, umut gibi özellikleri de kapsadığı görülmektedir. Bu nedenle güvenin psikolojik sermaye ile dolayısıyla da pozitif örgütsel davranışla ilişkili olduğu düşünülmektedir (Özler & Bozkurt Yıldırım, 2015, s. 170).

Örgüt içindeki tüm çalışanların birbirlerine ve yönetime güven duyması gerekmektedir. Bunun için de çalışanlara ve yöneticilere düşen bazı görev ve sorumluluklar bulunmaktadır. Bunlardan bazıları ise; iş ortamına uygun düzen ve kurallar getirilmesi, iletişim sisteminin iyi işlemesi, etik kurallara değer verilmesi, örgüt yönetiminin etkin bir yetki devrini ve kararlara katılım sistemini oluşturması, çalışanların yeteneklerini geliştirmeleri için sürekli olarak eğitim verilmesi sayılabilmektedir (Gilbert & Tang, 1998; akt: Asunakutlu, 2002, s. 6).

1.5.2. Dışadönüklük

Kişilik özelliklerini en iyi anlatan psikolojik yapıların neler olduğunun araştırılması sonucunda beş kişilik özelliği faktörü belirlenmiştir. Bunlar; dışadönüklük, duygusal denge, uyumluluk, açıklık ve sorumluluktan oluşmaktadır (İşçimen, 2019, s. 21).

Dışadönüklük; kişilerin ne derece baskın, iddialı, konuşkan, dinamik, aktif ve hevesli olduklarını ifade etmektedir (Çetin & Varoğlu, 2009, s. 140). Pozitif psikolojinin

bir konusu olan öznel iyi oluşun da etkilediği (Eryılmaz & Ercan, 2011, s. 146) dışadönüklük, pozitif psikolojide önemli bir yere sahip olup; girişkenlik, doğallık, sosyal olma, rahatlık, canlılık gibi özellikleri kapsamaktadır (Tösten & Özgan, 2017, s. 870). Dışadönük insanlar genellikle iyimserlik düzeyleri yüksek, eğlenceyi seven, diğer insanlarla olumlu ilişkiler kuran kişiler olduğu görülmektedir (Çetin & Varoğlu, 2009, s. 60).

Eysencek (1965) dışadönük bireyleri, çeşitli sosyal gruplara ve eğlencelere katılma isteği olan, birçok arkadaş edinen, yalnızken sıkılmayıp okumalar yapan ve kendi kendilerine ders çalışabilen kişiler olarak tanımlamıştır (Ekin, 2018, s. 41). Dışadönük bireyler dinamik kişiler olup, kendilerine güvenen bireylerdir. Çevrelerinde olan değişimi yakalamaya hevesli ve genellikle olumlu bakış açısına sahip görülmektedirler. Özgüvenleri yüksek olduğundan dolayı toplum içinde konuşurken çekinmemektedirler (Yaşın & Basım, 2016, s. 35).

Dışadönüklüğün genel anlamda tersi durumu olarak tanımlanan içedönüklük ise mesafeli olma, dikkat çekmeme, yalnızlığı sevme ve ciddi olma gibi özellikleri kapsamaktadır (İyem & Erol, 2013, s. 140). İçedönük kişiler özeleştirilere daha fazla önem vermekte ve çevreden çok kendi iç bilişsel sürecinden ilham almaktadır (Yaşın & Basım, 2016, s. 34).

1.6. Psikolojik Sermaye Kavramı

Pozitif örgütsel davranış kavramı, pozitif psikolojinin örgütsel yansıması olarak ortaya çıkmış ve psikolojik sermaye kavramının da ortaya çıkmasına öncülük etmiştir (Güler G. , 2016, s. 9). Psikolojik sermaye, zorlu görevlerin üstesinden gelineceğine dair inanç (iyimserlik); başarılması zor görevlerin üstesinden gelebilme becerisi (özyeterlilik); bugün ya da yarın başarabileceğine dair pozitif beklenti (umut) ve sorunların üstesinden gelerek başarıyı devamlı hale getirmeye dair kişinin pozitif psikolojik (psikolojik dayanıklılık) durumunu ifade eder (Avey, Wernsing, & Luthans, 2008, s. 53).

Pozitif psikolojik sermaye, kişinin gelişiminin pozitif psikolojik durumudur ve kişinin kim olduğu ya da gelişimsel olarak kim olacağı ile ilgilenen bir kavramdır (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007, s. 18). Pozitif psikolojik sermaye iş performansı

üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Bireylerin daha sağlıklı olmasını ve insanlarla daha iyi ilişkiler kurulmasını sağlamaktadır. Bu nedenle kişinin kendisi tarafından ya da örgütlerde liderler tarafından istenerek kullanılabilir (Luthans, 2011; akt: Kelekçi & Yılmaz, 2015, s. 993).

Psikolojik sermayenin farklı kavramlara etkisi ve farklı kavramlarla ilişkisi birçok araştırmaya konu olmuştur (Güler G. , 2016). Yapılan araştırmalara göre işgörenlerin pozitif psikolojik durumlarının, pozitif örgütsel tutum ve davranışlarla aynı yönde; negatif örgütsel tutum ve davranışlarla zıt yönde ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011). Buradan hareketle psikolojik sermayenin; yaratıcı performans, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışları, iş performansı ve iş tatmini ile aynı yönlü; stres, norm dışı davranışlar, tükenmişlik, işten ayrılma ve sinizm ile ters yönlü ilişkisi olduğu ortaya çıkarılmıştır (Çetin & Varoğlu, 2015, s. 107).

Psikolojik Sermaye

Pozitif Yönlü Değişkenler

- Örgütsel bağlılık
- Örgütsel öğrenme
- İş tatmini
- İş performansı
- Pozitif duygular
- Değişimci ve dönüşümcü liderlik
- Yaşam kalitesi
- Örgütsel vatandaşlık davranışı
- Çalışan performansı
- Psikolojik iyi oluş
- Etkinlik
- Amaçları gerçekleştirme
- Yaratıcı performans
- Mesleki bağlılık
- Otantik liderlik
- Olumlu örgüt iklimi
- Satış geliri
- Yaratıcılık
- Duygusal zekâ

Negatif Yönlü Değişkenler

- Çalışan devamsızlığı
- Kaba davranışlar
- Sapkın davranışlar
- Stres
- İşten ayrılma niyeti
- Örgütsel sinizm
- İş arama davranışı
- Negatif duygular
- Üretkenlik karşıtı iş davranışları

Şekil 4: Psikolojik Sermayenin İlişkili Olduğu Kavramlar (Boyalı G. A., 2019, s. 15)

Günümüzde her alanda gelişim ve değişim yaşanırken bunların içinde öne çıkanlardan biri de örgütlerin birbirleri üzerinde rekabet üstünlüğü sağladığı sermaye türleridir. Sürdürülebilir rekabet için geleneksel sermaye türleri (malî kaynaklar, teknoloji, fiziksel) gerekli olsa da artık bunlar yeterli görülmemektedir. Bu nedenle rekabette insanı öne çıkaran sermaye türleri önem kazanmaktadır (Yılmaz Y. , 2019, s. 28).

Örgütlerde artan rekabet ortamı ile gelişen ve şekillenen sermaye türleri arasındaki ilişki Luthans ve arkadaşları (2004) tarafından Şekil 5’te belirtilmiştir:



Şekil 5: Rekabet üstünlüğü için genişletilmiş sermaye türleri (Luthans, Luthans, & Luthans, 2004, s. 46).

Şekil 5’te görüldüğü gibi ekonomik sermaye sahip olduğumuz kaynaklarla, insan sermayesi ne bildiğimizle, sosyal sermaye kimi tanıdığımızla ilgilenmektedir. Pozitif psikolojik sermaye ise kim olduğunuz ve ne olabileceğiniz görüşünden ortaya çıkmıştır ve bu yönüyle diğer sermaye türlerinden ayrılmaktadır (Luthans, Vogelgesang, & Lester, 2006). Bu çerçevede, psikolojik sermaye, kişisel veya örgütsel anlamda performans ve verimlilik göz önünde bulundurularak ekonomik, insan ve sosyal sermaye türlerinin örgüte başarılı bir şekilde aktarılması olarak ifade edilebilir (İşçimen, 2019, s. 9)

Psikolojik sermaye, kişisel ve örgütsel olarak pozitif bir bakış açısını gerektirmektedir. Bu nedenle psikolojik sermaye hem diğer sermaye türlerinden hem de

pozitif örgütsel davranışlardan bazı özellikleriyle ayrılmaktadır. Bu özellikler (Nelson & Cooper, 2007; İşçimen, 2019, s. 11-12):

- Psikolojik sermaye eşsizdir. Kavramları örgütsel davranışın kapsadığı pozitif veya negatif kavramlardan değil, özgün ve yaratıcı bir şekilde incelemektedir.
- Psikolojik sermaye sosyal sermayeden daha fazlasıdır. Örgütteki mevcut işlerin dışında, heyecan verici, dikkat çeken ve yeni durumların tümünü kapsar.
- Psikolojik sermaye pozitiftir. Bireysel ve örgütsel açıdan oluşabilecek sorunlar için alternatif pozitif bir yaklaşım önerisinde bulunmaktadır.
- Psikolojik sermaye insan sermayesinden daha fazlasıdır. Eğitim-gelişim programlarıyla öğrenilecek iş tecrübesi, bilgi ve yetenekten başka örgütte yönetici ve işgörenler tarafından oluşturulmuş örtük bilgiyi (örgüt geçmişi) de içermektedir.
- Psikolojik sermaye varsayıma ve araştırmaya dayanır. Psikolojik sermaye üzerinde çalışılan araştırmalar, Snyder'in (2000) umut/beklenti kuramı ve Bandura'nın (1986) sosyal bilişsel kuramı öncülüğünde yapılmaktadır.
- Psikolojik sermaye, geliştirilebilir ve durum temellidir. Literatürde çalışanların, pozitif örgütsel davranışın kapsadığı birçok olumlu kişilik özelliklerine sahip olabileceği belirtilmiştir. Psikolojik sermaye kavramı ise, kolaylıkla ve az zamanda geliştirilebilen durumları kapsamaktadır.
- Psikolojik sermaye, iş performansını etkilemektedir. Psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranışı içinde barındırdığından dolayı örgüt hayatının çıktıları ile pozitif bir ilişki beklentisini oluşturur. Bu nedenle işgörenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin artırılması için gerekli önlemler alınmalı, eğitim gelişim programları sağlanmalı ve yatırım yapılarak desteklenmelidir.
- Psikolojik sermaye ölçülebilirdir. Alt boyutlarını ve bütünselliğini ölçmek için geçerliliği ve güvenilirliği yapılmıştır.

1.7. Psikolojik Sermayenin Yönetimi ve Geliştirilmesi

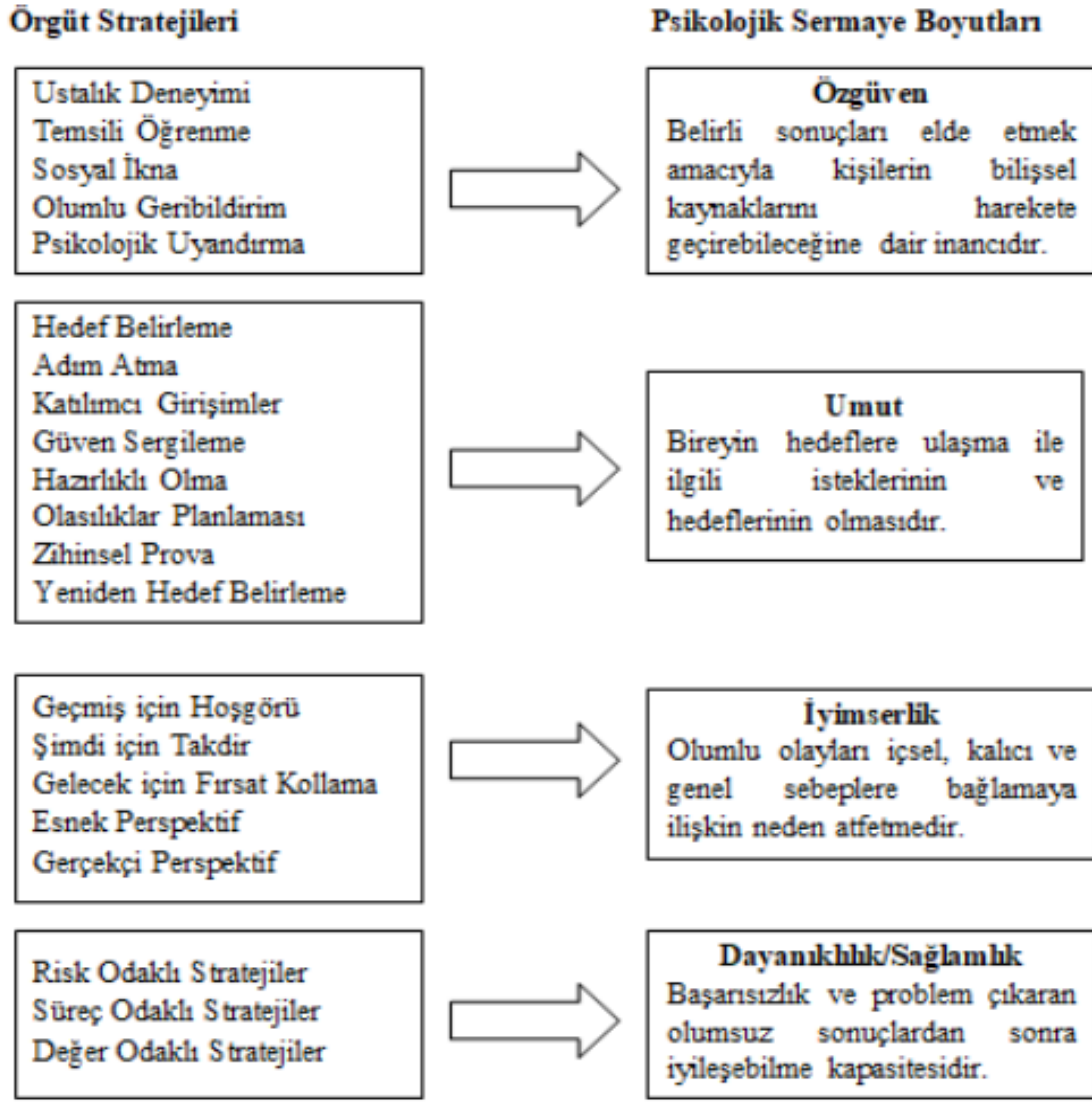
Psikolojik sermayenin önemli bir özelliği, gelişimi ve yönetimi konusunda psikolojik sermayeyi pozitif yönlü olarak besleyen umut, iyimserlik, özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının ölçülebilir ve geliştirilebilir nitelikte olmasıdır. İş yaşamında çalışanların iş doyumuna katkı sağlanması, performansını daha iyi

sergileyebilmelerine fırsatlar sunulması, bireyin kendini daha mutlu hissetmesine ve prososyal davranışlar göstermesine sebep olur. Bu nedenle işgörenlerin çalışma hayatlarına olumlu sonuçlar veren bu boyutlar verilecek eğitimler vasıtasıyla kişilere kazandırılabilir ve gelişimleri desteklenebilir (Hasdemir, 2019, s. 28).

Snyder (2002) umut boyutunun yeniliğe ve değişime açık olmasından bahsetmiş ve durumsal umut ölçeğini geliştirmiş, Carver ve Scheier (2003) iyimserliğin gelişime açık olmasından bahsetmiş ve yeni yöntemler geliştirmiş, Masten ve Reed (2002) dayanıklılık ile ilgili klinik psikoloji bağlamında çeşitli yenilikçi yöntemler geliştirmiş, Bandura (2003), gelişime açık olması ile ilgili olarak özyeterliliğin geliştirilmesine yönelik dört yöntemi tartışmaya açmıştır (Demirci, 2019, s. 73).

Örgütler çalışanların pozitif psikolojilerini geliştirmek için;

- İyilikseverliği gösterme,
- Affetme ve umut terapisi alma,
- İdeal yaşamı hayal etme,
- Etkin ve yapıcı cevap verme,
- Karakterlerindeki güçlü yönü kullanma,
- Minnettarlık mektubu yazma ve gönderme,
- İstekleri karşılayacak bir hedef belirleme gibi programlar uygulamalıdır (Jung & Yoon, 2015, s. 1149-1150).



Şekil 6: Psikolojik Sermaye Boyutlarını Oluşturan Örgüt Stratejileri (Luthans & Youssef, 2004, s. 8; akt: Göker, 2019, s. 18).

1.7.1. Umut Düzeyini Geliştirme Yolları

Umut, üç faktörün etkileşimi (aracılık, amaç, yan yollar) üzerine kurulmuş motive edici bir durumdur. Bireyler aracı olma isteği ile hedeflerini gerçekleştirmek; içselleştirdikleri kararlılıkla, belirledikleri amaçları gerçekleştirmek için gerekli olan enerjiyi sağlayacak iradeyi kazanmak için çabalarlar. Bu nedenle umudu artırmak için hedefler şeffaf bir şekilde ortaya konmalı ve hedefleri gerçekleştirmek için alt amaçlara dağıtılmalıdır (Tekin, 2018, s. 120).

İşgörenlerin umut düzeylerini artırmak için verilen eğitimlerde, işgörelere başaramayacağını düşündüğü problemleri aşabileceğini, bunun için farklı yollar bulabileceğini, ulaşılabilir hedefler belirlemeyi, güven oluşturmayı, katılımcı girişimciliğin yanı sıra ödüllendirmeyi, zihinsel enerjiyi toplayabilmeyi, sonuç odaklı, bilişsel-davranışsal ve sözlü anlatımı kapsayan yöntemlerin uygulanması, umut düzeyinin artırılmasında etkili olan yöntemlerdir (İnce, 2012, s. 26).

İşgörenlerin kişisel iradelerini geliştirmek için uygulanan katılımcı girişim yöntemiyle hem çalışanların kendilerinin hem de çalıştıkları örgütlerin mevcut durumunu ve geleceğini kontrol edebildiğini hissetmesini sağlamak amaçlanmaktadır. Böylece işgörenler, yöneticilerin işi başarma konusunda kendilerine güvendiklerini hissedecek ve bu güven işgörenlerin iradelerini geliştirerek umut düzeylerinin artmasına katkı sağlayacaktır (Güler B. , 2009, s. 156-157).

1.7.2. Özyeterlilik Düzeyini Geliştirme Yolları

Bireylerde özyeterlilik boyutu; başarı ya da ustalık deneyimi, fiziksel ya da psikolojik yönden uyandırma, temsili öğrenme veya model alarak öğrenme, sosyal ikna gibi yöntemlerle geliştirilebilir bir özelliğe sahiptir (Luthans & Youssef, 2004, s. 154-155).

Özyeterliliğin geliştirilmesinde en etkili yöntem olarak Bandura (2003) ve birçok araştırmacının “ustalık” deneyimi diye ifade ettiği başarı tecrübeleridir (Demirci, 2019, s. 73). Ustalık deneyimi, işgörenlerin kendilerine güvenlerini arttırmak için başarılı olma tecrübesinin onlara işbaşında eğitim ve danışmanlık yapmak gibi tekniklerle yaşatılmasıdır (İnce, 2012, s. 24). Gündümlü uzmanlık deneyimleri, iş eğitimi ve koçluk yöntemi özyeterliliğin geliştirilmesinde kullanılmaktadır (Kaya & Zerenler, 2014).

Ustalık deneyimi yönteminin riskli ve bütçe gerektiren yöntem olması nedeniyle bu yöntemin kullanılmadığı durumlarda model alarak öğrenme yöntemi kullanılmaktadır. Model alarak öğrenme ya da diğer adıyla temsili öğrenme, başarı deneyiminin sağlanamadığı durumlarda çalışanlardan birinin rol model alınarak verilen görevi başarmasını sağlamaktır. Rol model alınacak kimsenin olmaması durumunda kişi kendisini işi yaparken hayal ederek işi başarması sağlanmaktadır. Bu hayali deneyimin etkili olduğu ve özyeterliliği artırdığı tespit edilmiştir (Luthans & Youssef, 2004, s. 154).

Sosyal ikna ve olumlu geri bildirim, saygı duyulan ve yetkinlik düzeyi yüksek kişilerin çalışanları başarılı olacağına ikna ederek çalışanların kendilerine güvenlerini geliştirmelerine yardımcı olmalıdır. Olumlu geri bildirim vermek, çalışanların performansları hakkında olumlu ve yapıcı olarak onları etkilemektir (Kaya & Zerenler, 2014).

Fiziksel ve psikolojik yönden uyandırma, kendi yeterliliklerini değerlendiren bir bireyin duygusal ve fiziksel açıdan hissettiklerini baz alarak, bireyin bu süreçte fiziksel ve psikolojik olarak uyanık kalmasının ve pozitif davranışlar göstermesi için gerekli desteğin sağlanmasıdır (Güler, 2009). Bireylerin hislerine göre kararlar aldığı düşünülerek geliştirilmiş bir yöntem olduğu söylenebilir (Akgümüş, 2019, s. 18).

1.7.3. İyimserlik Düzeyini Geliştirme Yolları

İyimserlik düzeyini geliştirmek için Schneider' in üç basamaklı süreç yöntemi kullanılmaktadır. Bunlar; şimdi için takdir, geçmiş için hoşgörü ve gelecek için fırsat kollamadır (Luthans ve Youssef, 2004).

İyimser bireyler, geçmişte yaşadıkları başarısızlıkları doğru analiz ederek, onlardan gelecekte tekrarlamayacak dersler çıkarırlar ve bu dersleri kazanılmış deneyimler olarak görürler. Yaşadıkları zorlukların ve başarısızlıkların olumlu taraflarına bakarak memnun olmak, yani geçmişi ile barış içinde olmak önemli bir iyimserlik özelliğidir (Demirci, 2019, s. 75).

Örgüt içerisinde iyimserlik düzeyinin artırılabilmesi için çalışanın algısını değiştirme çabalarında, örgütte sergilenen performansın değerlendirilmesi, âdemi merkeziyetçi ve katılımcı bir karar merkezinin oluşturulması, örgütün çalışanlarına net ve başarılı hedefler göstermesi, işgörene performansına ilişkin geri bildirimde bulunulması ve örgütün ücretlendirme yönteminin performansa bağlı olarak oluşturulması gibi bazı örgütsel girişimler önerilmektedir (Göker, 2019, s. 22).

1.7.4. Psikolojik Dayanıklılık Düzeyini Geliştirme Yolları

Dayanıklılık ile yanlış bilinen en temel nokta, zorluklara karşı direnmeyi sağlayan, geliştirilemeyeceği düşünülen, doğuştan geldiğine inanılan, sıra dışı bir

yetenek olduğudur. Aksine dayanıklılık, bireyin hayatı boyunca gelişen, büyüyen ve başardıkça güçlenen bir süreçtir (Luthans & Youssef, 2004, s. 156).

Psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutunun geliştirilmesi için üç strateji belirlenmiştir (Masten & Reed, 2002, s. 75). Bunlardan birincisi olan risk odaklı stratejiler, istenilmeyen neticelerin gerçekleşmesini sağlayan risk ve stres faktörünün azaltılmasını amaçlayan süreçtir. Örgütlerin çalışanlar için verilmesini planladığı eğitimlerle bunların önüne geçilebilmektedir (Luthans & Youssef, 2007).

İkincisi varlık odaklı stratejiler, bireylerin bilgi, beceri ve yetenekleri, sosyal ilişkileri, sosyal destek ve yüksek performans ölçütleridir. Bu yöntem bireylerin sahip oldukları varlıklarına odaklanarak eksiklerine yönelmeyi kapsamaktadır (Akgümüş, 2019, s. 20).

Üçüncüsü ise süreç odaklı stratejilerdir. Bu yöntem bir kurumun krizle karşılaşması durumunda, stratejik planlama ve örgütsel öğrenme gibi konularda hem yönetimin hem de çalışanların bu duruma esnek ve hızlı bir şekilde yanıt vermesi açısından hazırlıklı olmasını sağlamaktadır (Göker, 2019, s. 21). Ayrıca meydana gelen risk faktörlerini yönetmek için çalışanların kendine ait değerlerinden faydalanmasını sağlayan adaptasyonu faaliyete geçirmektedir (İnce, 2012, s. 25).

2. İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

Bu bölümde Örgütsel Sinizm ile ilgili kavramlar hakkında genel bilgilere yer verilecektir.

2.1. Sinizm Kavramının Ortaya Çıkışı

Sinizm, M.Ö.4. yüzyılda ortaya çıkmış ve bir düşünce okulu olarak Eski Yunan'da ortaya konmuştur. Bir yaşam tarzı olarak benimsenen sinizmin en önemli temsilcilerinden birisi, Büyük İskender'in düşüncelerini benimseyen Sinoplu Diyojen'dir. Diyojen'e gündüzleri neden eline fener alıp gezdiği sorulduğunda 'dürüst insanları bulmaya çalışıyorum' diyerek cevap verdiği inaniilmektedir. Diyojen'in vermiş olduğu bu ironik cevap, sinizm kavramını net bir şekilde açıklamaktadır (Karacaoğlu & İnce, 2012, s. 78).

Sinizm, bir kişiyi, kurumu, grubu, sosyal geleneği ya da ideolojiyi küçümsemeyi veya onlara karşı güvensizliği kapsar. Ayrıca sinizm, içinde ümitsizlik, engellenme ve hüsrana da olan bir tutumdur (Andersson L. M., 1996, s. 1397).

Sinizm, "inançsızlık", "şüphencilik", "güvensizlik", "kötümserlik", "kuşkuculuk", "olumsuzluk" kelimeleriyle benzer anlamlara sahip olmasının yanında, günümüz anlamında, bireyin "eleştiren, kusur bulan, zor beğenen," ifadeleri daha net açıklamaktadır (Erdost, Karacaoğlu, & Reyhanoğlu, 2007, s. 515).

Sinizm, bireylerin toplumda yaşanan olaylara karşı kötümser bir mizaca sahip olmalarını ve olayları olumsuz bakış açısıyla değerlendirmelerini ifade eder. Ayrıca kişilerin kendi çıkarları için başka insanları bir araç olarak gördüklerini ileri sürmektedir (Balıkçioğlu, 2013, s. 4).

Sinizmin oluşmasının altında yatan psikolojik faktörleri Kayes (2004) şu şekilde sıralamıştır (Ada & Yarım, 2017, s. 77):

- Kişilerin ilişkilerindeki etik ilgisizlik,
- Kişilerde bulunan kibir ve gurur,
- Kişinin kendi bulunduğu durumu ve çıkarlarını korumak istemesi,
- Kişinin kendini örgütten üstün görmesidir.

Mantere ve Martisuo (2001) günümüz insanlarındaki sinizm kavramı ile 2500 yıl önceki insanlarda oluşan sinizm kavramının birbirinden farklı olduğunu söylemişlerdir. Eskiden siniklerin acımasız bir eleştirilen olduklarını, şimdiki siniklerin ise doğuştan kötümser ve güvenilir olmayan bir karaktere sahip olduklarını belirtmişlerdir. (Ada & Yarım, 2017, s. 69). Umutsuzluk, eski ve yeni siniklerin ortak özellikleridir. Eski sinikler yenemeyecekleri hatta yenme umutlarının bile bulunmadığı bir sistemle; toplumla savaşıyorken, şimdiki sinikler de ya kişinin kendisinde oluşan kişilik sinizmi ile ya da toplumun onlarda yaşattıklarından dolayı oluşan sinizmle savaşır ve ikisinin de gelişime ve değişime dair umutları bulunmamaktadır (Delken, 2004, s. 12).

Sinik kelimesi Oxford İngilizce sözlükte insanların niyetlerinin iyilik ve samimiyet olduğuna inanmayan ve bunu alaycı ya da iğneli sözlerle ifade eden, küçümseyen kişi olarak ifade edilmiştir (Tokgöz & Yılmaz, 2008, s. 285).

Geçmişe bakıldığında sinik bireylerin çalıştığı örgütleri “hor görmeleri” ile de tanındıkları anlaşılmaktadır. Ayrıca sinikler mizahı hem kişisel hem de mesleki hedeflerine ulaşmak için güçlü ve ayrıcalıklı bir silah olarak kullanmışlardır (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998, s. 345).

Sinizmin birden fazla boyutu bulunmaktadır. Bunlar psikoloji, din, felsefe, politik bilimler, sosyoloji ve yönetim olarak sınıflandırmak mümkündür. Psikolojide sinizm, insanları değeri olmayan, düzenbaz ve egoist olarak tanımlar (Barefoot, Dodge, Peterson, Dahlstrom, & Williams, 1989, s. 47). Din açısından sinizme göre, bütün tabiat güçleri canlıdır ve evreni zıtlıklar (gece-gündüz, kuru- ıslak gibi) oluşturur (Hançerlioğlu, 1993; Kasalak & Aksu, 2014, s. 115-116).

Özgener vd. (2008, s.54) siniklere dair bazı özellikleri şöyle sıralamıştır (Arslan E. T., 2012, s. 13):

- Siniklerin karakteristik özellikleri arasında, gerçekçi olmama, başkalarını kullanma ve dürüst olmama sayılabilmektedir,
- Çoğunlukla eylemlerinin arkasında gizli etkenlerin olduğunu düşünürler,
- Psikolojik objeye (kişi, grup, toplum, örgüt gibi) dair bir şey düşündüğünde bıkkınlık, mahcupluk, nefret hissedebilirler,
- Psikolojik objeye ilgili bir olayı alaycı bir mizahla ve kendi yorumlarıyla anlatırlar,
- Psikolojik objeye karşı dürüstlüğün ve samimiyetin olmamasıyla ilgili kesin yargılarda bulunup eleştiri yapabilirler,
- Sinikler, insanın tercihlerini bencilce kullandıklarını, tutarsız ve güven duyulmayacak kişiler olduklarını düşünürler.

Siniklerin en belirgin özellikleri arasında riyakârlık, dolandırıcılık, ilkel benlik, sınırsız egoizm, maddiyatçılık sayılabilir (Navia, 1996).

Sinizm, bireysel ya da örgütsel özellikler nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla da sosyal hayata dair sinik tutumlar ile çalışma hayatına dair sinik tutumlar birbirine benzemektedir (Mirvis & Kanter, 1991, s. 50-52). Ancak genel sinizm ile örgütsel sinizm birbirinden farklı yapıya sahiptir. Genel sinizm bireyin kişiliğinden kaynaklanmaktayken, örgütsel sinizm kişide sinizmin ortaya çıkmasına sebep olan örgütsel faktörlerden kaynaklanmaktadır (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998, s. 342). Sinizm; sıkıntı, küçümseme, utanç ve öfke gibi negatif duyguları harekete geçirmektedir (Abraham, 2000, s. 269).

Siniklerin yaşam felsefesi, dünyalık işlerden elini eteğini çekip nimetlerinden uzak durma, ayıp tanımazlıktan, eylemde sakınmazlıktan ve konuşmada dobralıktan yana olmaktır (Ulaş, 2002, s. 827).

Ülkemizde sinizm kavramına ilişkin yapılan çalışmalarda ortak bir anlam bütünlüğüne henüz ulaşılammıştır. Sinizm alanyazının ülkemizde çok eski olmaması ve konunun birçok alanla ilgili olması nedeniyle herkesin hemfikir olduğu bir anlam ortaya konulamamıştır. Bu nedenle, yerli alanyazılarda sinisizm, knizm, sinizm ve kinizm gibi çeşitli kelimeler olarak karşımıza çıkmaktadır (Gül & Ağıröz, 2011, s. 35).

Sloterdijk'e göre, sinizmin bilgi sinizmi, tıbbi sinizm, hegemonya gücü, devlet sinizmi ve askeri sinizm gibi birçok çeşidi vardır (Öncer A. Z., 2009, s. 2). Bu çalışmada örgütsel sinizmle ilgili bilgilere yer verilecektir.

2.2. Örgütsel Sinizm Kavramı

Felsefi açıdan oldukça eski bir terim olarak karşımıza çıkan sinizm, örgütsel davranış konusunda son yıllarda üzerinde daha çok durulan ve yeni sayılabilecek bir araştırma konusudur (Cole, Bruch , & Vogel, 2006, s. 464). Temelleri antik çağlara uzanan sinizme son zamanlarda daha çok ilgi gösterilmesinin asıl nedeni, modern toplumun bir tepkisi olarak ortaya çıkan sinizmin tekrar anlaşılmaya çalışılmasıdır (Tokgöz & Yılmaz , 2008, s. 284).

Goldner, Ritti ve Ference (1977), “Sinizm, örgütün faaliyetlerinde, kararlarında ve yöntemlerinde iyiliğin veya samimiyetin reddedilmesidir.” diyerek örgütsel sinizmi ilk kez tanımlamışlardır (James, 2005, s. 2). Örgütsel sinizm, samimiyetsizlik, güvensizlik, adaletsizlik algısı gibi olumsuz birçok duygunun örgüt içinde artmasıyla birlikte, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç ve tutumlara bağlı olarak örgüte karşı eleştirici ve küçümseyici davranışta bulunma eğilimidir (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998).

Örgütsel sinizmle ilgili ilk araştırmalar Niederhoffer (1967) tarafından emniyet mensubundaki polis memurlarına uygulanmıştır. Polis memurlarının topluma karşı geliştirdikleri negatif duygu ve davranışlar sonucunda ortaya güçsüzlük, nefret, küskünlük ve insanlara tahammül edememe gibi belirtiler ortaya çıkmaktadır (Ada & Yarım, 2017, s. 74)

Naus (2007) örgütsel sinizme dair yapılan araştırmalarda kullanılan örgütsel sinizm tanımlarını Tablo 2'de özetlemiştir (Gün, 2015, s. 29-30).

Tablo 2: Örgütsel Sinizm Tanımları Naus, A.J.A.M. (2007).

Yazarlar	Yıl	Tanım
Goldner& Ritti&FERENCE	1977	Sinizm, örgütün eylemleri, kararları ve yöntemlerinde iyiliğin veya samimiyyetin reddedilmesidir.
Kanter&Mirvis	1989-1991	Sinizm, egoist ve güvenilmez olmayı insan doğasının merkezinde olduğu inancını ifade eden bir kişilik özelliğidir.
Bateman& Sakano& Fujita	1992	Sinizm, kuruma ve otoriteye karşı güvensiz ve olumsuz bir tutumdur.
Guastello&Rieke	1992	Sinizm, sadece bir iş tutumu değil; bir bütün olarak yaşam ile ilgili bir bakış açısı biçiminde tanımlanmaktadır.
Wanous& Reichers&Austin	1994	Sinizm, gelecekte uygulanacak örgütsel değişkenlerde başarısız olunacağı; değişikliği uygulayan liderlerin ise yetersiz ve (veya) tembel olduğu inancını kapsar.
Andersson	1996	Sinizm, bir ideolojiye, örgüte, kişiye, gruba ya da sosyal geleneğe karşı güvensizlik, hayal kırıklığı hüsrana gibi negatif duygularla şekillenen özel ve genel bir tutumdur.
Reichers&Wanous&Austin	1997	Örgütsel değişim ilgili sinizm, değişikliği gerçekleştiren liderlere olan güven kaybı, onları tembel ve yetersiz olarak nitelendirme ve değişiklik çabaları ile ilgili başarı olasılığı hakkındaki kötümserlik kavramlarını kapsamaktadır.
Dean&Brandes Dharwadkar	1998	Örgütsel sinizm, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inancı ifade etmektedir. Örgüte karşı negatif duyguları ve küçük düşürücü yahut eleştirel davranışları içermektedir.
Abraham	2000	Dünyanın sosyal etkileşimlerden hoşnut olmayan, egoist, ilgisiz, dürüst olmayan ve kayıtsız insanlarla dolu olduğuna inanılan ve diğer insanlara karşı duyulan güvensizliği ifade eder.
Turner& Valentine	2001	Sinizm, ahlaki karar vermede güçlü bir güvensizlik, düşmanca bir şekilde kuşku duyma ve başka insanların dürtülerini karalama biçiminde bir eğilimle ortaya koyulan hem genel hem de özel bir boyuttur.
Johnson&O'Leary-Kelly	2003	Örgütsel sinizm, çalışanların örgütlerinin bütünlükten yoksun olduğunu düşünmeleriyle kendini göstermektedir.
O'Leary-Kelly	2003	Sinizm, adaletsizlik kavramının bir hikâyesidir. Sinizmin ortaya çıkmasında, yönetimin uygulamalarına karşı duyulan derin hayal kırıklığı etkili olmuştur.
O'Brien& Halsam, Jetten, Humphrey, O'Sullivan&Postmes	2004	Sinizm, psikolojik serbestliğin ve kaçışın bir çeşidi olarak ifade edilmiştir.
Stanley&Meyer	2005	Sinizm, bir eylem veya kararla ilgili başkalarının belirttiği veya işaret ettiği güdülerine inanmama anlamına gelmektedir.
Urbany	2005	Sinizm, negatif duyguları ve yorumları yansıtmaktadır. Özellikle de örgütün ifade ettiği olumlu tutumları reddetmektedir.
Valentine&Elias	2005	Sinizm, iş örgütleri veya diğer toplumsal örgütlerin, etik kurallara uymadığı ve yalnızca kendilerine hizmet ettiklerine ilişkin inançtır.
Cole, Bruch&Vogel	2006	Sinizm, işveren örgütün eylemler, güdüler ve değerlere eleştirel bir yaklaşımda bulunmasıyla ortaya çıkan bir tutumdur.
Naus, iterson&Roe	2007	İş çevresinde karşılaşılan problemlere ya da şartlara karşı işgörenlerin kendilerini savunması anlamına gelmektedir.

Kaynak: Organizational cynicism on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization. Doktora Tezi. Maastricht University, Maastricht.

Örgütsel sinizm, geleceğe yönelik bir özellik olarak düşünülmekte ve yaşanan tecrübeler sonucunda gelişerek bir “öğrenilmiş düşünceyi” yansıtmaktadır (Johnson & O'leary-Kelly, 2003).

Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan çalışmaların çoğunda sinizmin hem örgütsel hem de bireysel etkinlik üzerinde sürekli, önemli ve negatif yönlü bir etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Örgütsel sinizm; değişime karşı direnç, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, motivasyon ve örgütsel bağlılık ile ilişkilendirilmektedir (Rubin, Dierdorff, Bommer, & Baldwin, 2009, s. 682). Bu nedenle özellikle eğitim örgütleri kapsamında yer alan üniversitelerde görevli akademisyenlerin ve idari personellerin pozitif örgütsel davranış ve örgütsel sinizmin araştırılmasına ve ilişkilendirilmesine ihtiyaç duyulmuştur.

Örgütlerin çoğunda sinizm yaşayan birçok çalışan bulunmaktadır (James, 2005, s. 3). Bu nedenle eğitim örgütlerinde de görev yapan işgörenlerin sinizm yaşama eğilimlerini görmezden gelmemek gerekir. Bunlardan biri olan üniversitelerde örgütsel sinizm yaşayan bir akademik ve idari personelde aşağıdaki tutum ve davranışlar görülebilir (Yorulmaz & Çelik , 2016, s. 171-172).

- Okulun daha nitelikli hale gelmesi için bulunduğu önerilerin, önemsenmediğini düşünebilir.
- Okulun değişimi ve gelişimi için çaba göstermeyi bırakabilir.
- Okulun geleceğine ve yürütülen işlerin iyi olacağına dair umudu kalmayabilir.
- Okulun gelişimi için vermiş olduğu çabanın diğer personeller tarafından dikkate alınmadığı hissine kapılabilir.
- Diğer bütün akademisyen veya idari personelin okulu geliştirmek için aynı çabayı gösterdiğine inanmayabilir.
- Bir iş tamamlandığında herkese eşit davranılmayacağını, bu nedenle haksızlığa uğrayacağını düşünebilir.

Örgütle alakalı adaletsiz ve samimiyetsiz düşünce veya davranışlar, doğruluk olmayışı, sahtekarlık ya da samimiyetsizlikten kaynaklanan inançlar örgütsel sinizmin başlıca nedenlerini oluşturmaktadır (Naus, 2007, s. 2).

Örgütsel sinizm tecrübeler sonucunda ortaya çıkar yani bireyler sinik olmaya karar vermez (Brown & Cregan, 2008, s. 669). Vance, Brooks ve Tesluk (1997) bireylerin, çalıştıkları kurumların daha iyiye gidebileceğini ancak kurumlara karşı örgütsel sinizm var oldukça bu ihtimalin oldukça düşük olduğunu belirtmiştir (Stanley, Meyer, & Topolnytsky, 2005, s. 431).

Araştırmacılar genellikle örgütsel sinizmin negatif sonuçları üzerinde çalışmalar yapmışlardır. Halbuki, örgütsel sinizmin hem işgören hem de örgüt açısında negatif sonuçlara neden olabileceği gibi pozitif durumlara da yol açabilmektedir. Sinikler, kendi çıkarlarını düşünen veya dürüst olmayan bir üst düzey yönetici karşısında düşüncelerini açıkça ifade edebilmektedir. Ayrıca siniklerin yanlış davranışlara yönelmelerinin ve isteklerinin daha az olduğunu da belirtmek gerekmektedir (Arslan E. T., 2012, s. 15).

Örgütsel sinizmin ele alındığı konular çoğunlukla örgütsel değişim kapsamında yapılmaktadır ve genellikle örgütsel davranış alanında yapılan sinizmle ilgili çalışmalar da bu doğrultuda yürütülmektedir (Reichers, Wanous, & Austin, 1997, s. 49). Ayrıca psikolojik sözleşme teorisi kapsamında ele alınan örgütsel sinizm çalışmaları da bulunmaktadır (Andersson L. M., 1996, s. 1397). Rousseau'ya (1989, s. 124) göre; işgörenin örgüte yönelik sergilediği negatif tutum ve duyguların nedeni psikolojik sözleşme ihlalinin ortaya çıkmasındandır. Bu durum işgörenin örgüte karşı başlangıçta geliştirdiği inancın ve güvenin zedelenmesine, bunun da zamanla işgörenin sinizm yaşamasına neden olmaktadır. Ayrıca işgören, psikolojik sözleşme ihlali kapsamında kendisine verilen sözlerin yerine getirilmediğini algılaması durumunda, örgüte karşı göstermiş olduğu katkıları azaltmaya çalışmaktadır. Örgütün bu durumu düzeltecek herhangi bir girişimde bulunmaması halinde ise örgüt ile arasındaki istihdam ilişkisini sonlandırabilmektedir (Büyükyılmaz, 2013, s. 87).

Efiliti ve çalışma arkadaşları (2008) Akdeniz Üniversitesi'nde görev yapan 48 yönetici sekreterinin sinizm eğilimlerini değerlendirdikleri çalışmalarında sekreterlerin insanlara, bağlı buldukları örgüte ve hayata karşı orta düzeyde sinik eğilimli olduğunu gözlemlemişlerdir (Efiliti, Gönen, & Öztürk, 2008).

Akademik örgütlerde sinizm, köklü akademik kültürünün, gerçekleşen değişimler sonucunda bozulmasıyla çalışanların çıkarlarının iş ideallerinin önüne

geçmesiyle ortaya çıkmaktadır. Özellikle üniversitelerde iş yoğunluğunun artmasıyla birlikte sinizm de yaygınlaşmakta, öğretim görevlileri örgütsel değişim için daha çok direnç göstermektedir (Qian & Daniels, 2008, s. 322). Bu nedenle yönetimle öğretim elemanları arasında da bir mesafe oluşmaktadır (Kasalak & Aksu, 2014, s. 116). Bununla ilgili yapılan bir çalışmada Kutanis ve Çetinel (2010, s. 7), araştırma görevlilerinin diğer akademik personele göre daha fazla bir şekilde sinizm yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Taylor (2012) ise, bir üniversitede işyeri zorbalığını incelediği araştırmasında, erkek akademisyenlerin kadın akademisyenlere göre daha sinik olduğunu belirtmiştir.

Kalağan (2009)'a göre sinizmin görüldüğü örgütlerin temel özellikleri şöyledir (akt. Ada & Yarım, 2017, s. 75);

- Bencilce değerleri somutlaştıran,
- Çalışanlarıyla karşılıklı iletişim kurmayan,
- Çalışanlarına karşı riyakâr ve sinirli bir şekilde davranan,
- Aldatıcı ve sömürücü uygulamalar içinde olan örgütler olarak ifade edilebilir.

Örgütsel sinizm; rekabet yoğunluğu, yaratıcılık artışı ve örgütlerde istikrarlı gelişmelerin devam ettiği dönemde ortaya çıkmaktadır. Gün geçtikçe iş hayatında artış göstermekte olan sinizm günümüzün ihtiyacı olan değişime uyum kabiliyeti ile örgütlerin rekabet edebilirliğine de gittikçe daha fazla zarar vermektedir (Öncer A. Z., 2009).

2.3. Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları

Kişinin çalıştığı kuruma yönelik geliştirdiği negatif tutum ve duyguları anlatan örgütsel sinizmin üç boyutu bulunmaktadır. Bunlar kuruma yönelik negatif duygular, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç, bu duygular ve inanç ile kuruma karşı küçümseyici ve eleştirel davranma eğilimidir. (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998, s. 342).

Bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlardan oluşan örgütsel sinizm çok bileşenli bir kavramdır ve negatif duygusallık veya kişisel sinizm gibi yapılarla karıştırılmamalıdır (Johnson & O'leary-Kelly, 2003, s. 629). Dean, Brandes ve

Dhadwalkar (1998: 347) de örgütsel sinizmin bireysel değil, yapısal olduğunu belirtmektedir.

Bir tutum olarak tanımlanan örgütsel sinizm ayrıca, tutumlar için uygulanan kuralların sinizme de uygulanması anlamı taşımaktadır. Bahsedilen kurallardan birisi de tutumun, inançla başlayıp davranışla biten düşünce-davranış sürecinin bir parçası olmasıdır (Delken, 2004, s. 8).

2.3.1. Bilişsel (İnanç) Boyutu

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu, küçümseme, kınama, öfke gibi olumsuz duygularla görülmeye başlanan ve örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançtır. Bu yönüyle sinizm, insan güdülerinin ve eylemlerin harekete geçmesinde, iyilik ve samimiyete inanmama mizacı olarak ifade edilebilir (Yaşar, 2014, s. 7). Örgütsel sinizmde, çalışanlar yöneticilerin gerçek karakterlerini yansıtmadığını düşünmekte bu nedenle de örgüte karşı güven ve inanç eksikliği yaşamaktadır (Helvacı & Çetin, 2012, s. 1477).

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutuyla anlatılmak istenen; sezgi, deneyim ve gözlemlerle bilgiye ulaşan ve düşüncelerini ona göre şekillendiren "düşünen ve yapan" işgörenlerin sinizmi olmasıdır (Naus, 2007).

Brandes'e (1977) göre bilişsel (inanç) boyut, davranışla ve bu davranışın içinde yer alan samimiyet ve iyiliğe inanmama yoluyla oluşmaktadır. Sinik işgörelere göre bağlı buldukları kurumda samimiyet, adalet ve dürüstlük gibi özellikler yer almamaktadır. Bundan dolayı da sinik işgörelenler kendilerine kurumlarının ihanet ettiğini düşünmektedir (Brandes, 1998, s. 30).

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutla ilişkisi göz önüne alındığında, bağlı bulunduğu kurumda sinizm yaşayan işgörelenlerin bazı inançlara sahip oldukları görülmektedir. Bunlar (Brandes, 1997: 30; Dean vd., 1998: 345-346; Brandes ve Das, 2006: 237):

- Örgütlerdeki kişilerin riyakâr davranışlar gösterebildiği,
- Örgütlerin uygulamalarında örgütsel ilkelerden yoksun olduğu,
- Örgütlerdeki kişi davranışlarının tutarsız ve güvenilmez nitelikte olduğu,

- Örgütlerin hazırladığı resmi tebliğlerin işgörenlerce ciddiye alınmadığı,
- Örgüt içi ilişkilerin tamamen kişisel menfaatlere bağlı olduğudur.

2.3.2. Duygusal Boyutu

Örgütsel sinizmin duygusal boyutunda; gerilim yaşama, sıkıntı, öfke, hiddetlenme, saygısızlık, sinirlenme, utanç duyma, endişelenme gibi duygusal tepkiler yer almaktadır (Nartgün & Kalay, 2014, s. 1364).

Duygusal öge, kişinin pozitif ya da negatif olarak tanımladığı duygusal deneyimleridir. Örneğin bir çalışan, istemediği bir göreve atandığında endişeye kapılabilir. Aynı zamanda zor bir görevi başarıyla tamamladığında kendisiyle gurur duyabilir. Çalışanın yaşamış olduğu bu deneyimler sonucunda da hissettiği duygular, yaptığı işle ilgili düşüncelerin şekillenmesini sağlamaktadır (Özkalp & Kirel, 2005). Oluşan şekil ile duygusal tepki boyutundaki sinikler, bilişsel boyuttaki inanç ve düşüncelerle birlikte kuruma karşı kişisel yargılarda bulunarak; küçümseme, öfke ve saygısızlık gibi güçlü duygusal tepkiler gösterebilmektedir (Kutanis & Dikili, 2010, s. 272).

2.3.3. Davranışsal Boyutu

Örgütsel sinizmin gözlenebilen boyutu olan davranışsal boyutunda, bilişsel ve duygusal boyuttan geçen kişi negatif düşüncelerini ve duygularını davranışlarına aktarmaktadır. Bahsedilen bu davranışlar olumsuz ve genellikle insanları aşağılayıcı davranışlardır (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998, s. 348).

Davranışsal boyutta olan çalışanlar örgütü aşağılayabilir, eleştirebilir, örgüt hakkında şikâyet edebilir veya daha da ileri giderek örgütüyle alay edebilir. Ayrıca çalışanlar bu eleştirilerini konuşarak değil, birbiriyle bakışarak veya birbirlerine karşı gülüşerek de aktarabilirler (Balıkçioğlu, 2013, s. 24). Sinik birey örgütüne karşı bahsedilen davranışları sadece örgüt içinde değil örgüt dışında da gösterebilir (Özcalık, 2017, s. 37).

2.4. Örgütsel Sinizmin Türleri

Literatürde sinizmin şimdiye kadar beş önemli kavramla ilişkili olduğu belirlenmiştir. Bunlar; mesleki sinizm odaklı, çalışan sinizm odaklı, kişilik odaklı, örgütsel değişim odaklı ve toplumsal/kurumsal odaklı olarak sıralanmaktadır (Çivilidağ, 2015, s. 259-286).

Delken örgütsel sinizmi hem işe hem de işverene karşı oluşan tüm sinizm çeşitlerinin tanımlaması için kullanılan kuşatıcı bir kavram olduğunu belirtmiştir. Ayrıca sinizmin ve sinizm çeşitlerindeki her tutum ve davranışın da dört boyutunun olduğunu belirtmiştir. Bunlar; eylem, hedef, bağlam ve zamandır (Delken, 2004).

Tablo 3: Örgütsel Sinizm Çeşitleri

Sinizmin Çeşitleri	Eylem	Hedef	Bağlam	Zaman
Genel (Kişilik) Sinizm	Acımasızlık, Öfke	İnsan Doğası		Değişmez
Çalışan Sinizmi	Acımasızlık, Hayal Kırıklığı	Her şey	Olası Değişim İhtimali	Değişken
İş (Meslek) Sinizmi	Uzaklaşma, Kınama	Müşteriler	Hizmet Organizasyonları	Değişken
Toplumsal/Kurumsal Sinizm	Yabancılaşma, Çaresizlik	Kurumlar		Değişken
Organizasyonel Değişim Sinizmi	Hayal Kırıklığı, Karamsarlık	Değişim	Başarısız Değişim	Değişken

Kaynak: Delken, M. Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers. University of Maastricht, 2004, 15.

2.4.1. Kişilik Sinizmi

Örgütsel davranışın hemen hemen her konusunu ilgilendiren kişilik kavramının sinizm ile de yakından ilişkisi bulunmaktadır. Kişilik ve sinizmi birlikte inceleyen araştırmalar bu yargıyı desteklemektedir (Özcalık, 2017, s. 39).

Kişilik sinizmi doğuştan gelir ve insan davranışlarını olumsuz olarak algılar. Kişiler insanlara karşı düşmanca davranırlar ve kendilerine karşı yapılan olumlu davranışları bile sorgular (Abraham, 2000). Kişilik sinizmi olan bireyler literatürde kinik veya sinik olarak geçmektedir. Bu özelliğe sahip kişilerin kendi çıkarları peşinde koştukları ve kendilerine güvenilmeyeceği inancı söz konusudur (Sabuncuoğlu & Vergiliel-Tüz, 2013).

Örgütsel sinizmle kişilik sinizmi yapı olarak birbirinden ayrılmaktadır. Örgütsel sinizm, kişide sinik tutumların meydana gelmesine sebep olur ve daha çok durumsaldır; kişilik sinizmi ise bireyin kişiliğinden kaynaklanır ve durağandır (İnce, 2012, s. 45).

Bireyin kişiliği kalıtım yoluyla gelen birçok özelliklerle birlikte, hayatı boyunca edindiği tecrübeler ve çevresel faktörlerle birlikte şekillenmektedir. Bu bakımdan sinizmin, sosyal yaşantı içinde çeşitlenmesinde, kişilik özelliklerinin de etkisinin olduğu görülmektedir (Özcalık, 2017, s. 39).

Kişilik sinizminde asıl inanılan düşünce; dünyanın, sosyal etkileşiminden memnuniyetsiz, başkalarını önemsemeyen, suça göz yuman, bencil ve dürüst olmayan insanlarla dolu olmasıdır. Bu sebepten dolayı, kişilik sinizmi yaşayan insanlarda derin bir güven problemi hakimdir. Bireyler bu güvensizlik sonucunda da duygu ve davranışlarını hile yaparak, kızgınlık göstererek, öfkelenerek veya üzülmeye göstermektedir (Akman & Söyük, 2013, s. 30).

2.4.2. Sosyal/Kurumsal Sinizm

Sosyal sinizm veya kurumsal sinizm, bireylerin kurumlarına ve ülkelerine güven duymaması anlamı taşımaktadır ve kişi ile toplum arasındaki psikolojik sözleşmenin ihlaliyle ortaya çıkmaktadır (Mirvis & Kanter, 1991, s. 56).

Kişi içinde bulunduğu sosyal çevrenin kurallarına riayet göstermesine karşılık, sosyal çevrenin de kişiye karşı olan ödevlerini karşılama beklentisi beklemektedir. Bu beklentilerin sosyal çevre tarafından yerine getirilmemesi durumunda kişiler, sosyal çevreye olan güvenini kaybeder ve sinik davranış eğiliminde bulunurlar. Ayrıca bu durum kurumsal çevreyi de olumsuz etkilemektedir. Örgütün çalışma şartlarının dayanağı devletin kanunları olduğu için devlete karşı güveni ve inancı olmayan çalışan örgüte karşı da sinik olabilmektedir (Okur, 2019, s. 31).

Kurumsal sinizm, sosyal sinizme benzer sebeplerle ortaya çıktığından ikisi arasında bir ayrım yapılmadığı gözlenmektedir. Kamu örgütlerinin büyük ölçüde bürokratik bir yapıya sahip olması da, çalışanlarda sinizm tutumunun oluşmasına sebep olabilmektedir (Albrecht, 2002, s. 324).

2.4.3. Çalışan Sinizmi

Çalışan sinizmi, kurumlardaki organizasyonlar, üst düzey yöneticiler ve diğer çalışanlara yönelik hayal kırıklığı, çalışanın engellenmesi, güvensizlik hissetmesi ve küçümseme gibi olumsuz tutumlar ile nitelendirilmiştir (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998).

Çalışanların sinizmi, daha uzun çalışma saatleri, iş yerinde yeni fırsatlar, etkisiz liderlik ve yönetim, iş yoğunlaştırma veya örgütlerin küçültülmesi ve geciktirilmesi sonucunda yeni bir işçi-işveren ilişkileri paradigması olarak ortaya çıkmıştır (Cartwright & Holmes, 2006). Çalışan sinizminde ön plana daha çok adil olmama duygusu çıkmaktadır. Bu yüzden çalışan sinizmi, örgütlerde sinik kişileri diğerlerinden ayırmak için önemlidir (Abraham, 2000).

Bunların dışında sinizmin çalışanlar üzerinde olumlu etkisinin olduğu da düşünülmektedir. Çalışanların dürüstçe iletişim kurma özgürlüğü sinizm sayesinde elde edilebilir. Ayrıca sinizm, çalışana kendisine dayatılan baskıdan kurtarır veya mevcut durumu sorgulaması için farklı yollar düşünmesine yardımcı olabilir (Yılmaz Y. , 2019, s. 17).

2.4.4. Örgütsel Değişim Sinizmi

Bireylerin çalıştığı örgütlere karşı olumsuz tutumu örgütsel sinizm olarak ifade edilirken, örgütte yürütülen değişim çabalarına karşı gösterdiği olumsuz tutum ise örgütsel değişim sinizmi olarak tanımlanmaktadır (Özcalık, 2017, s. 41).

Başka bir tanıma göre; değişim çabalarının başarısızlıkla sonuçlanmasıyla ortaya çıkan tepkiler de örgütsel sinizmi ifade etmektedir (Abraham, 2000, s. 272). Bu nedenle bu sinizm biçimi, işgörenin örgütsel değişim çabaları için umutsuzluk ve karamsarlık tutumu olarak da tanımlanmaktadır (Thompson, Joseph, Bailey, Worley, & Williams, 2000, s. 1-9).

Örgütsel değişim sinizmi öğrenilmiş bir tutum olarak ifade edilmektedir (Wanous, Reichers, & Austin, 1994, s. 269). Örgütsel değişim sinizmi oluşmasının nedenler arasında, örgütlerdeki işleyiş bozukluğu, geleceğe dair değişim için oluşan

kötümser bakış açısı ve çalışanların örgütte karşılaştıkları durumlar karşısındaki denetim eksikliği olarak sayılabilmektedir (Abraham, 2000, s. 272).Reichers vd., (2007) ise örgütsel değişim sinizminin nedenleri arasında; yöneticilerde ve sendika temsilcilerinde iletişim ve saygı eksikliği, karar vermede katılım fırsatı eksikliği, olumsuz kişisel özellikler ve çalışanların bilgilendirilmemiş hissetmesi olduğunu belirtmişlerdir (Helvacı, 2017, s. 535).

Örgütsel değişim sinizminin düşük performans göstermek, işten ayrılmak ve örgüte çeşitli şikayetler sunmak gibi olumsuz davranışlara da neden olabileceği belirtilmektedir (akt. Akman & Söyük, 2013, s. 34).

2.4.5. Mesleki Sinizm

İş sinizmi olarak da bilinen mesleki sinizmde birey örgüte ve otoriteye karşı güvensiz ve olumsuzdur. Bu tutum işin çabaya değmediğine, ödüllendirici olmadığına ve bunaltıcı olduğuna ilişkindir (Andersson L.M. , 1996, s. 1397).

Mesleki sinizm, stresle de yakından ilgilidir ve bazı mesleklerde ortaya çıkan tükenmişlikle de alakalı negatif bir tutumdur. Örneğin polisler, hemşireler, uçuş görevlileri gibi oldukça yoğun ve stresli bir iş ortamında çalışan mesleklerle özel sinizm çalışmaları yapmak da mümkündür (Abraham, 2000, s. 273; akt. Özcalık, 2017).

Örgütsel sinizm çalışma şartlarına, mesleki sinizm ise işin niteliklerine odaklanır (Delken, 2004, s. 16). Mesleki sinizm çalışma hayatında beklenmeyen ve istenmeyen bir sonuçtur. Saygınlığın az ve statünün düşük olduğu meslek gruplarında sinizm yaşayan çalışan sayısı da artmaktadır (Özgener, Ögüt, & Kaplan, 2008, s. 60).

Mesleki sinizmde çalışanlar, kendi yetersizliklerini örgütün politikalarına, kaynak yetersizliğine, yönetime ya da uygulamalarına dayandırdıkları durumlarda sinizm, örgütsel alanda yayılmaktadır (Naus, 2007, s. 13). Bu durumların sonucunda da çalışmada tükenmişlik görülebilmektedir ve bu da mesleki sinizmin nedenlerindedir. Ayrıca kişi-rol çatışması, rol belirsizliği ve rol çatışması gibi faktörler de mesleki sinizmin diğer nedenlerindedir (Abraham, 2000, s. 273).

Kişi-Rol Çatışması: Bireyin, kişisel değerleri ile örgütün değerlerinin çatışması olarak tanımlanmaktadır. Daha çok hizmet sektörü ile ilgilidir (Özgener, Ögüt, & Kaplan, 2008, s. 59).

Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması: Rol belirsizliği, iş yerinde işgörenin yerine getirmesi beklenen görevin özelliklerine dair bilgisinin olmaması durumunda ortaya çıkmaktadır. Rol çatışması ise, işgörenin çalışma ortamında birbirinin tersi olan beklenti ve isteklerle karşılaşması sonucunda ortaya çıkmaktadır. İşgören böyle bir durumda isteklerin birini karşılayıp diğerini karşılayamayacak ya da karşılaşması zor olacaktır (Fisher, 1995, s. 143).

Rol belirsizliği işgörenin kendisine verilen yetkilerin neler olduğunu bilmemesi, vaktini işinde en iyi şekilde kullandığından emin olmaması, işiyle ilgili net, planlı ve açık amaçlarının ve ulaşması istenen hedefin olmaması, işiyle ilgili mesuliyetlerin neler olduğunu bilmemesi gibi sebeplerle oluşmaktadır (Ceylan & Ulutürk, 2006, s. 50).

Rol çatışması, çalışanın yaptığı ve yapması istenen iş arasında farklılık olması durumunda ya da yerine getirilmesi istenen görev için bazı etik dışı davranışlarda bulunması gerektiği gibi durumlarda şiddetlenmektedir. Ayrıca, kendisine verilen görevi bitirebilmesi için işyerinde yeterli sayıda personel bulunmaması ve çalışırken birbiriyle ilişkili olmayan isteklerde bulunulması durumunda da rol çatışmasında artış olduğu görülmektedir (Fisher, 1995, s. 147).

2.5. Örgütsel Sinizmin Nedenleri ve Sonuçları

Dean vd. (1998)'ne göre çalışanlardaki örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç, örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında etkili olan temel nedendir. Bunun dışında örgütsel sinizme neden olan birçok faktör bulunmaktadır. Bunlardan bazıları psikolojik sözleşme ihlalleri, aşırı stres ve rol yükü, kişi rol çatışması, amaç çatışması, sosyal desteğin yetersizliği, iletişimsizlik, karşılanamayan bireysel ve örgütsel beklentiler, yetersiz terfi, karar almada etkin olmama durumu ve işten çıkarma olarak sıralamak mümkündür (Reichers, Wanous, & Austin, 1997; akt: Altınöz, Çöp, & Sığındı, 2011, s. 290). Yapılan araştırmalarda, örgütsel sinizmin nedenleri kişisel ve örgütsel olarak toplanmıştır. Çalışmamda da örgütsel sinizmin nedenleri bu başlıklar altında incelenecektir.

2.5.1. Kişisel Nedenler

Yapılan örgütsel sinizm araştırmalarında genellikle kişisel özellikler, kontrol veya aracı değişken olarak değerlendirilmiştir. Başlıca kişisel nedenler aşağıda sıralanmıştır.

2.5.1.1. Yaş

İnsanların içinde buldukları yaş değişkeni, çalışma hayatındaki algılarını, beklenti ve isteklerini veya işlerine karşı tutumlarını etkilemektedir. Mirvis ve Kanter (1991), yaptıkları bir araştırmada genç insanların yaşlılara göre daha sinik davranış gösterdiklerini saptamıştır. Çünkü çalışma hayatına yeni atılan bir genç, aldığı eğitimle ilgili bir işte çalışma isteğinde bulunmaktadır. Kişisel yeteneklerini ve potansiyellerini kullanabilecekleri bir iş ortamında çalışmak, bu isteklerini karşılamaktadır. Fakat arzu ettiği gibi bir iş ortamında çalışamaması durumunda ise genç işğörenler daha fazla hayal kırıklığı yaşarlar. Bu da örgüte karşı negatif bir tutum sergilemesine ve dolayısıyla sinizme neden olmaktadır (Çakır, 2001, s. 107).

Mirvis ve Kanter'in (1991, s.56) yapmış olduğu çalışmada, örgütsel sinizmle yaş arasındaki ilişkide 18-25 yaş arası çalışanların, 55 yaş ve üstü çalışanlara göre daha sinik olduğu tespit edilmiştir. Uzun'un (2015, s.157-158) eğitim sektöründe yapmış olduğu çalışmanın sonucuna göre öğretmenlerin yaş değişkenine göre genel sinizm tutumları anlamlı bir şekilde değişmektedir. Andersson ve Bateman'in (1997), 207 uzman ile yönetici pozisyonundaki çalışanlara uyguladığı ve işyerinde yaşanan sinizmin bazı nedenlerini ve etkilerini incelediği çalışmasında ise, yaşın örgütsel sinizmle anlamlı bir ilişkisi bulunamamıştır (Kalağan, 2009, s. 67).

2.5.1.2. Cinsiyet

Kadın ve erkekler birbirlerinden biyolojik, psikolojik ve sosyal olarak farklıdırlar. Bu sebeple çalışma hayatında da farklı olaylara karşı gösterecekleri tutum ve davranışlar da birbirlerinden farklı olmaktadır (Erdoğan P. , 2018). Kadınlar iş hayatında karşılıklı ilişkilere önem verirken erkekler başarı noktasına yoğunlaşırlar (Lambert, 1991, s. 342; akt.Okur, 2019, s. 39).

Örgütsel sinizm ve cinsiyet ilişkisi üzerine yapılan araştırmalarda net bir sonuca ulaşılamamıştır. Kanter ve Mirvis (1989)'in araştırma sonucuna göre erkek işgörenlerin kadın işgörenlerden örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuç Akman (2013) tarafından özel hastanelerde, sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırma bulgusunu da desteklemektedir (akt.Erdoğan, 2018).

Lobnina ve Pagon (2004) tarafından yapılan bir araştırmada ise erkek işgörelere göre kadın işgörenlerin daha sinik olduğu saptanmıştır (Kalağan, 2009, s. 68). Bu durum, erkek ve kadın çalışanların örgütsel sinizm tutumlarının başka değişkenlerce etkilendiğini düşündürmektedir.

2.5.1.3. Medeni Durum

Örgütsel sinizmle ilişkilendirilen bir diğer faktör medeni durumdur. Efilti ve arkadaşlarının yapmış olduğu çalışmada sinizmle medeni durum arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır (Efilti, Gönen, & Öztürk, 2008). Bunun dışında yapılan birçok araştırmada da sinizmle medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Pelit & Ayduğan, 2011; Erdost, Karacaoğlu, & Reyhanoğlu, 2007). Bunun aksine Kanter ve Mirvis (1989, s. 329) ile Delken'in (2004, s. 51) yaptığı çalışmada bekâr ya da boşanmış çalışanların, evli çalışanlara kıyasla daha sinik olduğu saptanmıştır.

Balıkçıoğlu (2013)'nun konaklama çalışanları üzerine yaptığı bir çalışmada medeni durumun örgütsel sinizmi etkilediği, bekâr çalışanların evlilere göre daha sinik tutum sergiledikleri görölmektedir. Bunun sebebinin ise bekârların sorumluluklarının daha az olmasından kaynaklandığı belirtilmiştir (Balıkçıoğlu, 2013, s. 143).

Bu durumda çalışanların medeni durum değişkeni ve örgütsel sinizm ile aralarında net bir anlamlı sonuca varılamamıştır.

2.5.1.4. Eğitim Durumu

Tokgöz ve Yılmaz (2008)'in Alanya ve Eskişehir'de olmak üzere toplam 17 otelde ve 346 çalışan üzerinde yapmış olduğu çalışmasında, işgörenlerin genel sinizm durumu ile eğitim durumu arasında bir farklılık görölmezken, eğitim durumu ile örgütsel sinizm durumu arasında anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Yapılan bu çalışmada

çalışanların eğitim düzeyi arttıkça örgütsel sinizmde de artış olduğu tespit edilmiştir (Tokgöz & Yılmaz , 2008, s. 302).

Bunun aksine Kanter ve Mirvis (1991)'in yapmış olduğu çalışmada eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin sinik tutumlarının da arttığı belirtilmiştir. Özellikle lisansüstü eğitim almış kişilerin sinizm tutumlarının daha da arttığını tespit eden çalışmalar da bulunmaktadır (Güzeller & Kalağan, 2008, s. 93).

Literatür incelendiğinde eğitim düzeyleri ile sinizm düzeyleri arasında ilişki rastlanamayan çalışmalar da bulunmaktadır. Ağırdan (2016, s.160)'ın çalışma bulgularına göre hastane çalışanlarının eğitim durumları ile örgütsel sinizm ve genel sinizm seviyeleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (akt. Erdoğan, 2018, s. 82).

2.5.1.5. Hizmet Süresi

Çalışanların örgütsel sinizm tutumlarının çalıştığı kurumdaki hizmet süresiyle de ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Altınöz vd. (2011)'nin yapmış olduğu çalışmada örgütsel sinizm algısının işgörenlerin çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirtilmiştir. Okan (2018)'in “Akademisyenlerin Örgütsel Sinizme İlişkin Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi” adlı çalışmasında, örgütsel sinizm alt boyutlarının hizmet süresine göre karşılaştırılmasında, hizmet yılı 1-5 yıl olan öğretim elemanlarının sinizm düzeyleri, 6-10 yıl olan öğretim elemanlarının sinizm düzeylerinden anlamlı derecede düşük bulunmuştur (Okan, 2018, s. 35).

Erdost ve arkadaşlarının yapmış olduğu çalışmada ise sinizm ve hizmet süresi arasında anlamlı sonuç bulunamamıştır (Erdost, Karacaoğlu, & Reyhanoğlu, 2007, s. 522). Araştırmanın bu bulgusu çeşitli araştırmaların bulgularıyla da benzerlik göstermektedir (Fındık & Eryeşil, 2012, s. 1253; Nartgün & Kartal, 2013, s. 58; Alan & Fidanboy, 2013, s. 173).

Balıkçioğlu (2013)'na göre ise, çalışanların çalışma süreleri arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinde azalma görülmektedir. Dolayısıyla tecrübeli ve kıdemli çalışanlar örgütlerine karşı daha az sinik tutum göstermektedirler. Bu durum da çalışanların hizmet

süresi uzadıkça çalıştığı örgütünü benimsediğini ve örgütüne bağlılığını ifade etmektedir.

2.5.2. Örgütsel Nedenler

Alanyazın incelendiğinde, sinizmi etkileyen kişisel özellikler olduğu gibi örgütsel özelliklerin de sinizm üzerindeki etki düzeyinin değişiklik gösterdiği sonucuna varılmaktadır. Örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ve örgütsel politika gibi örgütsel faktörlerin de örgütsel sinizm üzerinde etkili olduğu gözlemlenmiştir (Cartwright & Holmes, 2006; James, 2005; akt: Kasalak & Aksu, 2014, s. 117).

2.5.2.1. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet teorisi, işgörenlerin iş yerindeki çıktılarının yöneticilerce tüm çalışanlara adil olarak dağıtılacağını, yöneticilerin adil olmadıklarını algıladıklarında da işgörenlerin örgüte katkı sağlamayacağını ifade eder (George & Jones, 2008; akt: Güzel & Ayazlar, 2014, s. 133). Başka bir ifadeye göre işgörenler kendilerine yüklenen iş yükünün, ödül ve tercihlerin eşit olup olmasına göre örgüte karşı bir tutum göstermektedirler (Greenberg, 2011). Örgütlerin çalışanlara göstermiş olduğu olumsuz davranış sonucunda da çalışanların örgüte karşı güveni azalmaktadır ve çalışanların da sinizm seviyeleri artmaktadır (Okur, 2019, s. 42).

Örgütsel adaleti üç temel boyut oluşturmaktadır. Bunlar; dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalettir. Dağıtımsal adalet, işgörenlerin göstermiş olduğu performansla, bu performans sonucunda almış oldukları ödülü karşılaştırma esasına dayanıp bunun sonucunda eşitsizlik olduğunu algıladıklarında göstermiş oldukları tutumları ifade eder (Tan, 2006). İşlemsel adalet, örgüt içi kararların yerinde ve zamanında alınmasını, alınan kararlara tam katılımın sağlanmasını ve alınan kararların objektif olarak uygulamasını ifade eder. Etkileşimsel adalet ise yönetim ve diğerleri arasındaki sosyal ilişkilerin algılanma biçimidir (Bedük, 2011, s. 29).

Yazıcıoğlu ve Özcan (2017, s. 113)'ın Türkiye'deki devlet üniversitelerinin sosyal bilimler meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarına uygulamış olduğu çalışmada örgütsel adalet algısının, örgütsel sinizmi anlamlı bir şekilde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Yine örgütsel adaletin örgütsel sinizmi

etkilediğine dair birçok çalışmalar da bulunmaktadır (James, 2005, s. 97; Acaray, 2018, s. 207; Güzel & Ayazlar, 2014, s. 138).

2.5.2.2. Örgütsel Politika

Örgütsel politika kavramını açıklamadan önce politika kavramını açıklamakta fayda bulunmaktadır. Politika, toplumda karşıt düşüncelere sahip kişilere danışılarak onların da katılımıyla aralarında var olan farklılıkları gidermek için bir araç sağlanması gerektiği düşüncesiyle ortaya çıkmıştır (Bursalı, 2008, s. 7).

Mayes ve Allen (1977, s. 675) örgütsel politikayı, örgütçe resmi olarak onaylanmayan sonuçlar elde etme veya örgüt tarafından onaylanmayan yöntemlerle onaylı amaçlar elde etmek için sürecin yönetilmesi şeklinde tanımlamıştır (akt: Okur, 2019, s. 43).

Örgütsel politika kavramını Ferris ve Kacmar (1992, s. 235), örgütte davranışlara ve karar verme sürecine ilişkin kurallar belirsiz olduğunda veya kurallar bulunmadığında, kaynakların sınırlı ve kıt olması durumunda ortaya çıkan durum olarak ifade etmektedir.

Koçel (2014:657)'e göre örgütsel politika, örgüt çalışanlarının güç kazanmak veya kullanmak için birçok farklı yöntemle birbirlerini etkilemelerini ve belirli bir davranışa yönlendirmelerini ifade etmektedir. Örgütte farklı kişisel özelliklere sahip çalışanların elde ettikleri güçle birbirlerini etkilemeleri aynı zamanda örgüt açısından olumlu veya olumsuz sonuçlara da neden olabilmektedir.

Örgütsel politikanın bir çok tanımı olmasına karşın sonuç olarak örgüt tarafından istenmeyen davranışlar içerdiği söylenebilir. Bu nedenle örgütlerde sinik davranışlar gösteren işgörenler açısından politik algı da önemlidir. Örgütlerde çalışanların kişisel çıkarları, negatif duyguları, güvensizlikleri gibi politik algılar örgütlerdeki sinizmi pozitif yönde etkilemektedir (James, 2005, s. 35).

2.5.2.3. Psikolojik Sözleşme İhlali

Sinizmin oluşmasında etkili olan nedenlerden birisi de psikolojik sözleşme ihhalidir. Psikolojik sözleşmeler, işgören-işveren arasındaki ilişkide algılarını karşılıklı olarak ortaya koymaktadır (Uluslan, 2019, s. 48).

Psikolojik sözleşme ihlali algısını hissedenden işgörenler, örgüt tarafından kendisine adil davranılmadığını düşünmektedir. Bu düşünce de işçi-işveren arasındaki dengeye ve eşitliğe zarar verebilmektedir (Koyuncu & Özgül Katlav, 2014, s. 8). İşgörenler psikolojik sözleşme ihlali algıladıklarında tutumsal ve duygusal tepki verebilirler. Tutumsal tepkiler mevcut ya da tüm işverenlere; duygusal tepkiler ise daha çok örgüte karşı olmaktadır (Pate & Malone, 2000, s. 164-165).

Mimaroğlu (2010, s. 2), psikolojik sözleşmeyi, “çalışan ve örgüt arasında karşılıklılık temeline dayanan, dinamik, yazılı olmayan bir dizi beklentiler” şeklinde tanımlamıştır. Karşılıklı olan bu beklentiler, örgüt ve çalışan arasında yapılan psikolojik sözleşmenin temelini oluşturmaktadır. Ancak çalışan, örgütün kendisine verdiği sözü yerine getirmediğini algırsa bu durum çalışanın hayal kırıklığı yaşamasına neden olmaktadır. Sonuç olarak da çalışanın zihninde yarattığı sözleşme de bozulmaktadır. Yaşanan bu hayal kırıklığına bağlı olarak da sinik davranışlar ortaya çıkmaktadır (James, 2005, s. 38-39). Çünkü çalışanlar karşılıklılık ilkesine güvenerek kendilerine verilen sorumluluğu yerine getirmekte ve kendilerine verilen söze istinaden karşılığını alacaklarına düşünmektedirler. Çalışan aksi bir durumla karşılaştığında ise psikolojik sözleşmesini sorgulayacak ve ihlal olduğunu algılayacaktır. Bunun sonucunda hissedeceği olumsuz duygular da çalışanı sinik davranışa doğru itecektir (Mirvis & Kanter, 1991, s. 72; akt: Üçok & Torun, 2014, s. 236).

2.5.3. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizmin örgütler açısından pek çok olumsuz yönü bulunmaktadır. Bunları bireysel sonuçlar ve örgütsel sonuçlar olarak gruplandırabiliriz.

2.5.3.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları

Örgütsel sinizm işgörenlerin hem bedensel hem de ruhsal yönden sağlıklarını olumsuz yönde etkilemektedir. Nevrotik ve duyuşsal bozukluklar, bunalım, uyku

bozukluğu, hayal kırıklığı, duygusal travma bunlardan bazılarıdır (Kalağan, 2009). Örgütteki sinik kişilerin, olaylara sert tepkiler vermesi, gergin ve endişeli olması, kızgın olması yine bireysel sonuçlar arasındadır. Bu durum çalışanların yaşamındaki kaliteyi düşürmekte ve yaşam süresini de olumsuz yönde etkilemektedir (Yılmaz, İşeri, & Çolak, 2016).

Örgütsel sinizmin sinik bireylerde fizyolojik olarak olumsuz etkisinin bulunduğu çalışmalar da bulunmaktadır. Sigara ve alkol kullanımı, aşırı kilo (Brandes, 1998, s. 9) ve sosyal destek eksikliğinin de sonucu olarak kalp ve damar rahatsızlığı bunlardan bazılarıdır (Eaton, 2000, s. 7).

Örgütsel sinizm sonucu duygusal tükenmişlik yaşayan işgörende, bitkinlik, kendini yıpranmış hissetme ve enerji eksikliği gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu sorunlara bağlı olarak, işgören kendisini işine karşı yetersiz görebilmektedir. Ayrıca gerginlik ve eski çalışma yıllarına göre engellenmişlik hissi gibi duygular da işgörende işe gitme zorunluluğunu düşündürmekte ve bu düşünce de çalışmada endişeye neden olmaktadır (Çimen & Ergin, 2001, s. 169).

2.5.3.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları

Kalağan (2009, s. 81-82), örgütsel sinizmin, örgütler üzerindeki etkilerini şu şekilde sıralamıştır; lidere olan güvende, örgüte bağlılıkta, iş gücü devrinde, işgörenin özgüveninde azalış, sendika temsilcileri tarafından gösterilen iletişim ve saygı eksikliği, işten doyumslukta, işten çıkarılmada, işten ayrılmalarda, işe devamsızlıkta artış, örgütle olan bağın kesilmesi, örgüte şüphe duymada ve güvensizlikte, işe yabancılaşmada artış, kendini bilgisiz hissetme, sabotaj, hırsızlık, dolandırıcılık, itaatsizlik, örgütsel küçülmelerde ve kurallara uymamada artış, örgütsel performansın düşmesi, duygusal tükenmişlikte artış, yöneticiler tarafından istenen ve etik olmayan ricalara uyma, olumsuz tutumlarda, örgütü aşağılamada artış, motivasyonun azalması, örgütsel değişim için gösterilen çabada eksiklik ve moralin düşmesi bunlardan bazılarıdır.

2.5.3.2.1. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgütle kendini bir bütün olarak hissetmesi, örgütün amaçlarına ulaşması için emek vermesi, verdiği emeğin karşılığını örgütten aldığına inanması ve kendini örgütün bir parçası olarak görmesidir (Güçlü, 2006, s. 12).

Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık bilişsel, duygusal ve davranışsal yönden birbirinden ayrılmaktadır. Bilişsel yönden sinik olan işgören, örgütün faaliyetlerinin dürüstlükten ve bütünlükten yoksun olduğuna inanırken; örgüte bağlı çalışan, kişisel amaç ve değerlerini örgütün amaç ve değerleriyle birlikte ele almaktadır. Duygusal yönden sinizm yaşayan çalışan, engelleme ve hor görme gibi tutumlarda bulunurken, örgüte bağlılık duymayan çalışan da örgüte karşı kendini ait hissedememe ve gurur eksikliği gibi tutumlar ortaya çıkmaktadır. Davranışsal yönden sinizm yaşayan çalışan ise, işi terk etme düşüncesini kabul edip etmemekle ilgilenirken, bağlılık işgörenin örgütte kalma düşüncesini içermektedir (Özgener, Ögüt, & Kaplan, 2008, s. 62).

Örgütsel sinizmle örgütsel bağlılık ilişkisi incelendiğinde anlamlı ve güçlü bir bağlantı gözlemlenmiştir. Yapılan araştırmalar sonucunda çalışanın örgütsel sinizm düzeyiyle örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Yani çalışanın örgütsel sinizm tutumu arttıkça örgüte karşı bağlılığı azalmaktadır (Johnson & O'leary-Kelly, 2003, s. 638; Wanous, Reichers, & Austin, 1994, s. 272; Abraham, 2000, s. 282; Eaton, 2000, s. 12).

2.5.3.2.2. Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini

İş tatmini birçok araştırmacı tarafından farklı şekilde tanımlanmıştır. Bu farklılığın nedeni iş tatmininin etkilendiği birçok faktörün bulunması ve tanımların da bu faktörlerin dikkate alınarak yapılmasıdır (Bozkurt & Bozkurt, 2008, s. 2).

Hoppock tarafından kavram olarak ilk kez kullanılan iş tatmini, bireyin fiziksel, çevresel ve psikolojik faktörlerin birleşmesiyle, yapmış olduğu işten duyduğu tatmini ifade etmek için kullanılmıştır (Arslan A. , 2016, s. 22). Locke'a (1976) göre iş tatmini, bireyin işini ya da iş tecrübelerini değerlendirmesi sonucunda hissettiği olumlu duygular olarak tanımlanmıştır (Judge & Klinger , 2008, s. 394). Erdoğan ise, bireyin işine karşı göstermiş olduğu tutumların olumlu veya olumsuz olarak ayrıldığını; olumlu tutumları

iş tatmini, olumsuz tutumları da iş tatminsizliği olarak ifade etmiştir (Erdoğan İ. , 1999, s. 231).

İş tatmini, dışsal ve içsel tatmin olmak üzere iki faktörden oluşmaktadır. İşgörenin dışsal tatmin faktörlerini; çalışma şartları, iş kalitesi ve güvencesi, ücret ve örgüt politikaları oluşturmaktadır. İçsel tatmin faktörlerini ise; işte özerklik, başarı, işin doğası ve kendini gerçekleştirme oluşturur. Çalışanın işinde tatminsizlik duyması, örgütün gelişmesi için beklenilenden daha az performans göstermesine sebep olmaktadır (Çakır, 2001, s. 166).

İş tatmininin örgütsel sinizmle ilişkisi, iş tatminsizliği ile ortaya çıkmaktadır. (Abraham, 2000, s. 282). İş tatminsizliğinin oluşmasına ise örgütsel sinizm türlerinden örgütsel değişim sinizmi, mesleki sinizm, toplumsal sinizm, kişilik sinizmi ve çalışan sinizmi sebep olmaktadır (Özgener, Öğüt, & Kaplan, 2008, s. 60).

Örgütsel sinizmin iş tatminiyle ilişkisi incelendiğinde iki değişken arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. İşgörenin yüksek düzeyde örgütsel sinizm yaşaması iş tatminsizliğine yol açmaktadır. Başka bir anlatımla işgörenin örgütsel sinizm seviyesi arttıkça iş tatmini seviyesinde azalış görülmektedir (Reichers, Wanous, & Austin, 1997, s. 52; Eaton, 2000, s. 12; Abraham, 2000, s. 282; Johnson & O'leary-Kelly, 2003, s. 638; Wanous, Reichers, & Austin, 1994, s. 272).

2.5.3.2.3. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık

Bateman ve Organ (1983), literatürde örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını kullanan ilk modern bilim adamlarıdır (Özdemir & Tekin , 2018, s. 131).

Organ (1988, s. 4) örgütsel vatandaşlık davranışını “biçimsel ödül sistemini dikkate almadan, bir bütün olarak örgütün fonksiyonlarını etkin ve verimli bir biçimde yürütülmesine yardımcı olan, gönüllülük ilkesine dayalı birey davranışı” olarak tanımlamıştır (Sezgin F. , 2005, s. 319). Örgütsel vatandaşlık davranışı; örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için karşısına çıkan yıkıcı ve istenmeyen davranışları engelleyerek, çalışanların yeteneklerini geliştirmelerini ve etkin bir koordinasyon kurarak örgütün verimliliğini ve performansını artırmayı hedeflemektedir (Basım & Şeşen, 2006, s. 84).

Örgütsel sinizmin boyutları bilişsel, duyuşsal, davranışsal olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışını ise, sivil erdem, nezaket, sportmenlik, vicdanlılık ve özgecilik boyutları oluşturmaktadır (Erdoğan & Bedük, 2013, s. 17).

Örgütsel sinizm, örgütlerin işgörenlerin etkinliğini olumsuz yönde etkileyen ve örgüt tarafından istenmeyen bir durum olmasına karşın; örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün ve işgörenlerin başarısını olumlu yönde etkileyen ve gerçekleşmesi beklenen bir durumdur (Tokmak, 2019, s. 187). Gönüllülük temeline dayanan örgütsel vatandaşlık davranışı, psikolojik sözleşme ihlalinin ortaya çıkmasıyla son bulmakta ve işgörenler örgüte karşı bağlılıklarını kaybedebilmektedir. Bunun sonucunda da işe yabancılaşma, güvensizlik ve sinizm davranışları ortaya çıkmaktadır (Gün, 2015, s. 28).

Örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi incelendiğinde birbirinden farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bazı çalışmalarda birbirini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılrken, bazı çalışmalarda ise aralarında herhangi bir ilişkiye rastlanamamıştır (James, 2005, s. 33; Kabataş, 2010, s.47, Tokmak, 2019).

Andersson ve Bateman'ın 1997'de yaptıkları bir çalışmada örgütsel performansın düşük olması, yönetici maaşlarının yüksek olması, ve ani işten çıkarmaların beyaz yakalılarda sinizm oluşturduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında da negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (akt. Erdoğan & Bedük, 2013, s. 24).

2.5.3.2.4. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven

Luhman (1994), güven kelimesini, “bir insanın, karşısındakinin hakkaniyetli, ahlak kurallarına uygun, tahmin edilebilecek şekilde davranmasına duyulan inancı” olarak tanımlamıştır (Batmantaş & Örucü, 2018, s. 200). Wech (2002) güveni, insanların birbirlerine karşı düşünce ve davranışlarıyla ilgili pozitif duygulara sahip bir psikolojik unsur şeklinde ifade etmiştir (Özler, Atalay, & Şahin, 2010, s. 50).

Sinizmin oluşmasında insan doğasına karşı olan güvensizlik bulunmaktadır (Eisinger, 2000, s. 55). Daha genel bir ifadeyle sinizmin bir nedeni olarak da güven eksikliği sayılabilmektedir. Dolayısıyla, toplumsal sinizm örgütsel güven, kişilik sinizmi özgüven, örgütsel değişim sinizmi sürece güven, mesleki sinizm işe güven,

işgören sinizmi ise ast-üst-iş arkadaşlarına güven eksikliğinden kaynaklanmaktadır (Özler, Atalay, & Şahin, 2010). Güven, etki faktörlerini (hüsrân, engelleme, ümitsizlik) içermezken, sinizm olumsuz olarak etki faktörlerini içermektedir (Güler S. , 2014, s. 67).

Brandes (1997, s.60-61)'e göre, sinizm ve güvenin farkları şu şekildedir:

- Sinizmde daha çok bireyin çalıştığı kuruma odaklanılırken, güvende kişinin çalıştığı kurumdan başka kurumlara veya bireylere odaklanılmaktadır.
- Güvende, bir olayın gerçekleşmesi için güven duyan kişilerin başka tarafa karşı savunmasız durumda olması gerekmektedir. Fakat sinizmde hem savunma hem de savunmasızlık durumunda bireyin örgüte karşı davranışsal tepkisini göstermektedir.
- Güven konusunda inanç bakımından bir beklenti mevcutken, sinizmde inanç bakımının yanı sıra duygusal ve davranışsal etkenler de bulunmaktadır.
- Güven iki veya daha fazla grup arasındaki iş birliğini kolaylaştırmaya odaklanırken, sinizmde iş birliğine yönelik bir durum söz konusu değildir.
- Güven, örgütlerde bulunan gruplararası iş birliğini de kolaylaştırmaktadır. Sinizm ise çalışanın amaçlarının ya da çalışanın kendisinin objektif olduğuna ilişkin herhangi bir sayıltıda bulunmamaktadır (akt: Kalağan, 2009, s. 85-86).

Örgütsel sinizmin önlenmesi için öncelikli olarak işgörenlerin kendilerini güvende hissetmelerini sağlamak gerekmektedir. Çünkü işgörenler örgütlerine karşı bir güvensizlik hissetmeleri durumunda günden güne işlerinden ve örgütlerinden soğumaktadırlar (Alan & Fidanboy, 2013, s. 174).

Örgütsel sinizmin örgütsel güvenle ilişkisi incelendiğinde örgütsel sinizm düzeyi arttıkça, örgütsel güvenin azaldığı görülmüştür (Thompson, Joseph, Bailey, Worley, & Williams, 2000, s. 4; Özler, Atalay, & Şahin, 2010, s. 55; Türköz, Polat, & Coşar, 2013, s. 295). Bommer ve arkadaşlarına göre (2005, s.736), örgütsel sinizm yaşayan bireyde, adalet ve güven duygularında azalış yaşanmakta, bu nedenle de örgüte karşı tepkilerde artış olmasına neden olduğunu belirtmiştir (Gün, 2015, s. 28).

2.5.3.2.5. Örgütsel Sinizm ve Yabancılaşma

Yabancılaşma, kişinin sosyal ve kültürel çevresiyle uyumunun ve kontrolünün giderek azalması ve bunun sonucu olarak kendisinden, inançlarından, amaçlarından, sosyal oluşum ve organizasyonlardan uzaklaşma davranışını ifade eder (Şimşek, Çelik , Akgemci, & Fettahlıoğlu, 2006, s. 569). Yabancılaşma, psikolojik bir süreçtir ve kimlik kaybı ile ortaya çıkar (Ünsar & Karahan, 2011, s. 262-263).

Sanayileşmenin bir ürünü olarak ortaya çıkan yabancılaşma, makineleşmenin de etkisiyle sanayi toplumlarında daha çok görülmeye başlamıştır. Bu yüzden de kişinin kendisiyle, işiyle, çevresiyle ve hatta tüm dünyayla ilişkisini olumsuz yönde etkilemektedir (Demir, Ayas, & Yıldız, 2018, s. 236).

Örgüt açısından yabancılaşma, çalışanların yaptıkları işi anlamsız bulmaları, iş arkadaşlarıyla uyumlu olamamaları, kendilerini örgütün bir parçası olarak görememeleri, çalışanların geleceğe dair hayallerini örgütün karşılayamayacağını düşünmeleri ve kendilerini kurulan ve işleyen bir organizasyonda yer alan basit bir çark olarak görmelerini ifade eder (Kökalan & Anaş, 2016, s. 100).

Dağyar ve Kasalak (2018, s. 977)'in eğitim kurumlarında yapmış olduğu araştırmasında, örgütsel sinizmle işe yabancılaşma arasında güçlü ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Abraham'a göre (2000, s. 276) örgütsel sinizm yabancılaşmayı meydana getirmektedir. Dolayısıyla örgütsel sinizmde yaşanan artış yabancılaşma düzeyinde de artışa yol açmaktadır. Yapılan araştırmalarda bunu destekler niteliktedir (Akpolat & Oğuz, 2015, s. 966; Demir, Ayas, & Yıldız, 2018, s. 231).

2.5.3.2.6. Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik

Literatürde ilk kez 1974'te Freudenberger'in çalışması ile ele alınan tükenmişlik kavramı, "başarısız olma, yıpranma, karşılanamayan istekler sonucunda kişideki iç kaynaklarında azalma, güç ve enerji kaybı" şeklinde tanımlanmıştır (Gün, 2015, s. 29). En çok bilinen tanımı ise Maslach (1981)'in, insanlara hizmet etmeye yönelik işlerde çalışan bireylerde meydana gelen kişisel başarı hissini, duygusal tükenmenin ve duyarsızlaşmanın azalması şeklinde yaptığı tanımıdır (Alan & Fidanboy, 2013, s. 167).

Duygusal tükenmeyi yaşayan birey, başkalarının sorunlarını çözme konusunda kendini yetersiz görmektedir. Başkalarının duyguları ve hisleri onun için bir anlam ifade etmez (Güllüce, 2006, s. 6).

Tükenmişlik, çalışanın hem örgütüne hem de müşterisine karşı olumsuz tutumu ifade ederken, örgütsel sinizm, çalışanın yalnızca çalıştığı örgütüne karşı geliştirdiği olumsuz tutumu ifade eder. Her iki kavramda da hüsrana ve gerçekleşemeyen hayaller gibi duygular yer alır. Ancak bu durum tükenmişlikte diğer çalışanlarla ya da kişinin kendisiyle ilgiliyken, örgütsel sinizmde bu durum örgüt veya yönetimle ilgilidir (Gün, 2015, s. 29).

Yapılan araştırmalarda örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Alan ve Fidanboy'un (2013, s.174) Ankara'da bilişim sektöründe çalışanlara uygulamış olduğu çalışmaları da bunu destekler niteliktedir. Ayrıca, Cartwright ve Holmes, (2006, s. 201), Johnson ve O'leary-Kelly, (2003, s. 643) ve Gün (2015, s. 112) çalışmalarında benzer sonuçlar bulmuşlardır.

2.6. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri

Örgütsel sinizmle ilgili yapılan araştırmalarda, örgütsel sinizmin anlaşılabilmesi için çeşitli kuramlardan faydalanılabileceği görülmüştür. Bunlar, Sosyal Güdülenme Kuramı, Sosyal Değişim Kuramı, Atfetme Kuramı, Duygusal Olaylar Kuramı, Tutum Kuramı ve Beklenti Kuramı'dır.

2.6.1. Sosyal Güdülenme Kuramı

1985'te Weiner'in geliştirdiği sosyal güdülenme kuramı, örgütsel sinizme neden olan örgütsel olayların çalışanları nasıl etkilediği ve çalışanların bu durumu nasıl yorumladığı üzerinde durmaktadır. Bu kuram çalışanların neden sinik olduğu hakkında farklı varsayımların değerlendirildiği kuramsal bir temel sağlamaktadır (Eaton, 2000, s. 12).

Sosyal güdülenme kuramında, bir olay gerçekleştikten sonra ortaya çıkan sonucun öncelikle nedenleri araştırılmakta, daha sonra olay bu nedenler çerçevesinde değerlendirilmektedir. Değerlendirmeler bittikten sonra olayla ilgili sorumluluk

kararları verilir ve daha sonra yaşanabilecek benzer olaylarla ilgili önlemler alınır. Bu önlemler ve sorumluluk kararları yaşanabilecek başka olaylara karşı davranışları da etkilemektedir (Eaton, 2000, s. 13).

Weiner'in, sosyal güdülenme kuramını üç temel faktör oluşturmaktadır. Bunlar, konum faktörü, kontrol edilebilirlik faktörü ve istikrardır.

Konum faktörü, olayların sebeplerinde içsel ya da dışsal faktörlerin etkisinin algılanmasıdır. İçsel sebeplerde örgütün içinde alınan kararlar yer alır. Dışsal sebeplerde ise, örgüt dışı ekonomik problemler olarak tanımlanabilir.

Kontrol edilebilirlik faktörü, olayın, bireyin kontrolü ve iradesi altında algılanıp algılanmadığı durumu ifade eder.

İstikrar faktörü ise, aynı olayın ileride tekrar görülebilme olasılığını ifade eder.

Kısacası sosyal güdülenme kuramı, örgütsel sinizmin kaynağı olan olayla değil, bu olay karşısında kişilerin gösterdiği davranışlarla ilgilenmektedir (Üreten, 2016, s. 27).

2.6.2. Sosyal Mübadele (Değişim) Kuramı

Sosyal mübadele kuramı, Blau tarafından 1964 yılında geliştirilmiştir. Blau'ya (1964) göre, bu kuramın temeli, hayatta kalabilmek için insan ilişkilerine duyulan ihtiyaca ve bireylerin bu ihtiyaçları karşılayabilmek için birbirleriyle etkileşim içinde olması gerektiği inancına dayanmaktadır (Mimaroglu, 2008, s. 33).

Sosyal mübadele kuramı, örgüt ve işgören arasındaki değerli birtakım faktörlerin değişimini öngören ilişkilidir. Bu ilişkide taraflar birbirine karşı sorumludurlar ve bu sorumluluk sosyal mübadele kuramının temelini oluşturmaktadır. Ayrıca taraflar bundan yararlanacağı müddetçe devam edecek ve birbirlerine karşı olan sorumluluklarını yerine getirecektir (Bartlett, 1999; Sezgin, Tolay, & Sürgevil, 2016, s. 417).

Sosyal mübadele kuramında yerine getirilmesi beklenen sorumluluklar yazılı olarak belirtilmemekte, taraflar sözlü olarak anlaşmaktadırlar (Robinson, Kraatz, &

Rousseau, 1994). Bu sebepten dolayı sosyal mübadele ilişkisinin sürdürülebilmesi için tarafların karşılıklı olarak birbirlerine güven duyması gerekmektedir. Böylece taraflarda sadakat ve bağlılık duyguları da ortaya çıkmaktadır (Konovsky & Pugh, 1994).

Johnson ve O’Leary-Kelly’e göre (2003, s. 627), örgütsel sinizmin kuramsal desteği sosyal mübadele kuramı ile açıklanmaktadır. Dolayısıyla örgütsel sinizmin, çalışanın örgütündeki sosyal değişim ihlalinin bir sonucu olduğu anlaşılmaktadır. Bu düşünceye göre James (2005) sinizmin, çalışana verilmiş sözlerin ve beklentilerin (takdir edilme, desteklenme, önemsenme gibi) gerçekleşmemesinden veya diğer çalışanların yaşadıkları ihlallerden kaynaklandığını belirtmiştir (James, 2005, s. 14).

2.6.3. Atfetme Kuramı

Atfetme, kişinin kendisinin ya da diğer insanların davranış nedenlerini anlama sürecidir (Can, Aşan, & Aydın , 2006, s. 17). Kurama göre insanlar, olayların ve davranışların nedenlerinin, kişinin bireysel özelliklerinden kaynaklandığını düşünmektedirler. Bunun nedeni olarak da başkalarının kişisel özelliklerinin bilinmesi, davranışlarının nedenlerini daha iyi anlamayı ya da öngörmeyi sağlamasındandır (Kağıtçıbaşı, 2013, s. 323).

Weiner Atfetme Teorisi’ni, Heider’in çalışmalarını baz alarak geliştirmiştir. Atfetme Teorisi, kişinin başarısının nedenlerini nasıl algıladığına ve bu algının gerçekleştirdiği başarıdaki dolaylı ya da doğrudan etkisine odaklanmaktadır. Atfetme teorisi davranışların nedenlerini başarı odaklı bir model ile açıklamaktadır (Kızgın & Dalgın, 2012, s. 63).

Örgütsel sinizmle atfetme kuramı ilişkisi, Weiner’in sosyal güdülenme kuramı ile açıklanmaktadır (Eaton, 2000). Bireyler, karşılaştığı olumsuz bir olayın ardından olayla ilgili nedensel atıflarda bulunurlar. Bu atıflar, sorumluluk kararları, öfke, umut ve sempati gibi duygular olarak sayılabilmektedir. Bu duygular kişide sosyal veya antisosyal tepkilere sebep olmaktadır. Ayrıca örgütün olumsuz olaydan sorumlu olduğuna dair yapılan yorumlar da, örgütü suçlayan ve sinik davranışlar gösteren çalışanların artmasına neden olmaktadır (Boyalı H. , 2011, s. 18).

Sonuç olarak bireyler, örgütsel çabaların sahte olduğu veya karar vericilerin yeterli olmadığını düşünebilirler. O halde, afetme kuramı çerçevesinden bakarak Örgütsel Değişim Sinizmini de tanımlamak gerekirse, değişimden sorumlu olan kişilerin, yetkinliği ve isteği olmayan kişiler olarak görülmelerinden dolayı değişim çabalarına karşı negatif atfetmeleri içeren tutumlar olarak tanımlanabilir (James, 2005, s. 11-12).

2.6.4. Duygusal Olaylar Kuramı

Duygusal Olaylar Teorisi, ruh hali ve duyguların; iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkisini açıklamak için örgütsel psikologlar Howard M.Weiss ve Russell Cropanzano tarafından ortaya konmuştur. Bu kuram, örgütteki duygusal olayların yapısı, sebep ve sonucuyla ilgilenmektedir. Ayrıca konuyla alakalı geniş ve daha net bilgiler sunan ilk girişim olarak nitelendirilmektedir (Özcalık, 2017, s. 24).

Bireyin iş yaşamında göstermiş olduğu davranışların nedenleri arasında kişisel özellikleri veya iş özelliklerinin yanı sıra yaşadığı duygusal olaylar da olabilmektedir. Teoriye göre bu olayların çok eskiden yaşanmış olması gerekmemektedir. Gün içerisinde yaşanmış olan herhangi bir olay da kişinin o günün geri kalan davranışlarında etkili olabilmektedir. Yaşanan duygusal olayların tutum ve davranışları etkilenmesi, kişinin örgütü adaletli veya adaletsiz olarak algılamasına ya da sinik davranışlar sergilemesine neden olabilmektedir (Weiss & Cropanzano, 1996, s. 45).

2.6.5. Tutum Kuramı

Kavramsal anlamda tutumu tanımlayan ve ele alan kişiler arasında ilk sırada Allport gelmektedir. Konuyu daha çok psikoloji çerçevesinden inceleyen Allport'a göre tutum, "bireyin durumlara ya da nesnelere karşı göstereceği tepkiler üzerinde yönlendirici veya dinamik bir güç oluşturan ve hayatı içinde şekillenmiş, zihinsel ve sinirsel bir davranışta bulunmaya hazır olma halidir" (İnceoğlu, 2010, s. 8-9).

Bir bireyin herhangi bir olay karşısında göstermiş olduğu duygu, düşünce ve davranış eğilimi tutum olarak tanımlanmaktadır. Tutumların, bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenleri, örgütsel sinizmle ilgili çalışmaları da en başından beri etkilemektedir (Gün, 2015, s. 19). Kişinin bir konu hakkındaki bildiği şeyler, o konuya

pozitif yönden bakmasını gerektiriyorsa bilişsel öge, kişi o konuya karşı olumluysa duygusal öge, bunu sözleri veya davranışlarıyla gösteriyor ise davranışsal ögedir (İnceoğlu, 2010, s. 20).

Birey, tutumlarını çoğunlukla hem karmaşıklık hem de çeşitlilik içinde geliştirerek sergilemektedirler. Çünkü kişilik, karmaşık özelliktedir ve kişiliğin, içinde bulunduğu çevre şartları ve ilişkileri de değişken ve karmaşıktır. Bu karmaşık içsel (kişilik özellikleri) ve dışsal (çevre) faktörler tutumların da aynı biçimde değişkenlik, çeşitlilik ve karmaşıklık özelliğine sahip olması anlamına gelmektedir (İnceoğlu, 2010, s. 42).

Hemen hemen her örgütte çalışanları etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunlar; kişilik özellikleri, ilgileri, yaşam şekilleri, kültürleri, inançları, tutumları ve değerleri olarak sıralanabilmektedir. Bu faktörler ayrıca, örgüte yönelik olumsuz inanç, etki ve davranışsal eğilimlerin de etkisiyle bir tutum oluşturmaktadır. Bu tutum, kişinin hem iş şartlarından hem de kişilik özelliklerinden oluşan sinizmin ön plana çıkmasında etkili olmaktadır (Kalağan & Güzeller, 2010, s. 84).

2.6.6. Beklenti Kuramı

Örgütsel Değişim Sinizminin anlaşılmasına katkı sağlayan bir diğer kuram da Victor Vroom'un (1964) Beklenti Kuramı'dır. Beklenti kuramı insanların davranış çeşitleri arasından beklentilerine uygun olanı seçme düşüncesini ifade etmektedir (Aşan & Aydın, 2006).

Vroom'un (1964) kuramında üç temel ilişki üzerinde durulmaktadır:

Performans-ödül ilişkisi: Birey, gösterdiği davranış sonucunda ödül alacağına inanmaktadır.

Performans-çaba ilişkisi: Çalışanların göstermiş olduğu çaba sonucunda elde edeceği performansa dair inançtır.

Ödül-ihtiyaç ilişkisi: Ödül çalışanların ihtiyaçlarını ne derecede karşılırsa çalışanın ödülü arzulama derecesi de o derece artmaktadır.

Beklenti- değer kuramı, başarıya bağlı performansın, bireyin akademik başarı beklentileri ile akademik görevin doğasında olan değer, kişisel karşılaştırmasıyla doğrudan etkilendiğini ifade etmektedir. Başarı beklentisi bireylerin akademik başarılarını öngörürken, belirli bir konuya ait değer inançları ise edinilen bilgilerin kalıcı olup olmaması ile ilgilidir (Wigfield & Eccles, 2000; akt: Sarıtepeci, 2018, s. 30).

İşgörenin yapmış olduğu işin sonuçları pozitif yönde ise; yetenek, ücret, uyumlu iş ilişkisi, güven, güvenlik, yeteneğini kullanma imkânı ve arkadaşlık ilişkisi kazandırabilir. Negatif yönde ise sert bir denetim, tehlike, yorgunluk, işten kovulma, endişe, sıkıntı ve hayal kırıklığı gibi sonuçlar meydana gelebilmektedir. Bu çıkarımlar, bireyin algılamalarına bağlı olarak oluşmaktadır. Bu nedenle örgütsel sinizmin beklenti kuramı ile ilişkili olduğu söylenebilir (Boyalı H. , 2011, s. 17).

Sonuç olarak beklenti teorisinin, tutum ve davranışların önemli belirleyicisi olduğu, sinizmin doğasını açıklamada kullanılabileceği ve çevresel faktörlerin de dikkate alınarak işgören sinizminin gelişmesine neden olabileceği söylenebilmektedir. Ayrıca örgütsel değişime yönelik sinizm konusunda çalışan araştırmacılar (Wanous, Reichers, & Austin, 1994; Reichers, Wanous, & Austin, 1997) sinik tutumların, kısmen örgütün gelecekteki eylemleri ile alakalı olumsuz beklentilerin sonucu olduğunu düşünmektedir. Pozitif örgütsel çıktılar ve kişisel faydalar ile ilgili çalışanların olumsuz beklentileri, sinizmi oluşturan başlıca sebeplerdir (James, 2005, s. 11-12).

2.7. Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizmle İlişkisi

Pozitif örgütsel davranış ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelerken psikolojik sermaye kavramından yararlanılacaktır. Psikolojik sermaye kavramı, pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin (umut, iyimserlik, özyeterlilik, psikolojik dayanıklılık) bir araya gelmesiyle oluşmaktadır. Bu nedenle psikolojik sermayeyi incelemek aynı zamanda pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin de incelenmesi anlamına gelmektedir (İnce, 2012, s. 54-55).

Sinizm; bireye, gruba, sosyal topluluğa, belli bir ideolojiye ve kurumlara karşı güvensizlik, hayal kırıklığı, umutsuzluk ya da küçümseme hislerini kapsayan genel ya da özel bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Andersson L. M., 1996). Pozitif örgütsel davranış ise örgütlerde performansı artırmak için pozitif yönlü, ölçülebilir,

geliştirilebilen ve etkili bir şekilde yönetilebilen, insan kaynağı güçleri ve psikolojik yeterliliklerine ilişkin çalışma ve uygulama şeklinde tanımlanmaktadır (Luthans, 2002a, s. 59). Örgütsel sinizm ve pozitif örgütsel davranış kavramlarının tanımına bakıldığında örgütsel tutumla ilişkisi olduğu anlaşılmaktadır. Örgütsel sinizm ile pozitif örgütsel davranışı birbirinden ayıran özellik ise, örgütsel sinizm, işgörenlerin örgütlerine karşı hissettikleri olumsuz tutumlara odaklanmaktadır; pozitif örgütsel davranış ise, işgörenlerin örgüt içindeki olumlu davranışlarını geliştirmeye odaklanır (Uygungil & İşcan, 2018, s. 442).

Pozitif örgütsel davranış öncellerine sahip çalışanın umut düzeyi yüksek, iyimser bakış açısına sahip, kendine güveni ve psikolojik dayanıklılığı yüksek çalışanlar olduğundan dolayı, iş hayatında karşılaştıkları zorluklara veya kendilerini sinik davranmaya iten olaylara karşı daha esnek olabilmektedirler. Bu da kendilerini örgüte karşı daha az sinik hissetmelerine sebep olabilmektedir (Çalışkan, 2014, s. 369).

Örgütlerin rekabet edebilirliğini devam ettirebilmeleri, sürekli bir değişimi gerekli kılmaktadır. İşgörenler ise bu değişime karşı direnç göstererek sinik tutum sergileyebilmektedirler. Örgütsel değişime karşı direnci tanımlamak ve nedenlerini anlamak için yapılan çalışmalarda direnç oluşumunu önlemek için örgüt içindeki çalışanların psikolojik özelliklerine, iletişim süreçlerine ve güç ilişkilerine dikkat çekilmektedir (Qian, 2007, s. 10). Çünkü örgüt içerisinde yapılacak değişim için en doğru yöntem uygulansa bile örgütte var olan sinizm tarafından engelleneceği de bir gerçektir (Uygungil & İşcan, 2018, s. 442).

Yapılan araştırmalar sonucunda sinizmin psikolojik sermaye ile arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki saptanmıştır (Avey, Wernsing, & Luthans, 2008; Okur, 2019; İnce, 2012; Kahraman, 2019; Çalışkan, 2014; Erdoğan P. , 2018). Ayrıca çalışmalarda pozitif örgütsel davranış boyutlarının çalışanlarda oluşturduğu olumlu düşünce, duygu ve davranışlar ile örgüte karşı sinik tutum göstermelerini engellediği hatta örgüte katkı sağladığı sonucuna ulaşılmaktadır (İnce, 2012, s. 55).

3. ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞIN ÖRGÜTSEL SİNİZMLE İLİŞKİSİ: KARABÜK ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

3.1. Veri Analiz Yöntemi

Araştırma kapsamında elde edilen veriler Sosyal Bilimler İstatistik Paket Programı (SPSS, Statistical Package for the Social Sciences) ile analiz edilmiştir. Araştırma için toplanan verilerin parametrik ya da non parametrik yöntemlerden hangisiyle analiz edileceğini belirlemek için normallik testlerinden olan Kolmogrov Smirnov testi yapılmıştır. Bunun sonucuna göre p değerlerinin normal dağılmadığı görülmüş ve veriler non parametrik testlerden yararlanarak analiz edilmiştir.

Tablo 4: Normallik Testi

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	N	Sig.	Statistic	N	Sig.
İyimserlik	,106	348	,000	,977	348	,000
Psikolojik Dayanıklılık	,137	348	,000	,947	348	,000
Umut	,110	348	,000	,976	348	,000
Özyeterlilik	,152	348	,000	,921	348	,000
Örgütsel Sinizm	,078	348	,000	,976	348	,000
Pozitif Örgütsel Davranış	,088	348	,000	,969	348	,000

3.1.1. Veri Toplama Araçlarının Güvenirlik Çalışması

Geçerli bir testte bulunması gereken en önemli özellik o testin güvenilir olmasıdır. Güvenirlik, ölçüm işleminin tekrarlanabilirliğini ya da tekrarlardaki tutarlılığı ifade etmektedir (Ercan & Kan, 2004, s. 212). Bir ölçeğin güvenilir olduğunu söylemek için Cronbach Alpha katsayısının 0,70'ten büyük olması gerekmektedir (Gün, 2015, s. 68).

Tablo 5: Ölçeklerin Güvenirlik Testi

ÖLÇEKLER	İFADELER	CRONBACH'S ALPA
Pozitif Örgütsel Davranış	24	,857
Örgütsel Sinizm	13	,932
Psikolojik Dayanıklılık	6	,836
Umut	6	,795
İyimserlik	6	,789
Özyeterlilik	6	,907

Tablo 5'e göre pozitif örgütsel davranışın güvenirlilik katsayısı ($,857$), örgütsel sinizmin güvenirlilik katsayısı ($,932$) olarak tespit edilmiştir. Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinden psikolojik dayanıklılık değişkeninin güvenirlilik katsayısı ($,836$), umut değişkeninin ($,795$), iyimserlik değişkeninin ($,789$), özyeterlilik değişkeninin ($,907$) olduğu saptanmıştır. Bu sonuca göre Cronbach Alpa katsayısı ($,70$) için bu araştırmada her iki ölçeğin ve alt boyutların güvenilir düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

3.2. Karabük Üniversitesi Akademik ve İdari Personelinin Pozitif Örgütsel Davranış Eğilimleri

Akademik ve idari personelin pozitif örgütsel davranışa ilişkin ifadelere vermiş oldukları yanıtlar Tablo 6'da yer almaktadır:

Tablo 6: Katılımcıların Pozitif Örgütsel Davranışa İlişkin Tanımlayıcı İstatistikleri

POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ortalama	Standart Sapma
İFADELER	%	%	%	%	%		
İYİMSERLİK							
İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.	4,0	8,0	21,8	50,0	16,1	3,661	0,9752
İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.	0,9	5,5	14,9	50,3	28,4	4	0,8556
Eğer işimde bir şeylerin ters gitme ihtimali varsa, ters gider.	6,6	16,4	40,8	28,4	7,8	3,144	1,0026
İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	2,0	8,9	25,6	50,3	13,2	3,638	0,8925
Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.	2,9	12,1	33,0	39,7	12,4	3,466	0,9552
İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.	3,7	8,6	27,6	33,9	26,1	3,701	1,0641
PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK							
Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	0,3	6,0	14,1	49,4	30,2	4,032	0,8431
Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.	2,0	10,1	27,6	48,0	12,4	3,586	0,9021
İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.	12,6	39,4	27,3	16,7	4,0	2,601	1,0347
Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.	1,4	6,9	23,0	46,6	22,1	3,81	0,907
İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.	0,9	3,2	12,6	58,9	24,4	4,029	0,7586
İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	0,0	3,2	8,6	62,1	26,1	4,112	0,6804
UMUT							
Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.	1,7	9,2	21,6	48,6	19,0	3,739	0,9286
Çalıştığım kurumda herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.	2,3	9,2	23,0	45,7	19,8	3,716	0,9616
Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.	0,6	4,0	38,2	44,5	12,6	3,647	0,7733
Eğer çalışırken kendimi bir tikanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.	0,6	2,3	15,5	61,8	19,8	3,98	0,7058
Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum	0,3	5,5	23,0	51,4	19,8	3,851	0,8074
Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.	0,6	3,4	18,1	60,6	17,2	3,905	0,7319

Tablo 6: Katılımcıların Pozitif Örgütsel Davranışa İlişkin Tanımlayıcı İstatistikleri (Devam)

ÖZYETERLİLİK							
Bir grup iş arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	0,6	2,3	9,2	62,1	25,9	4,103	0,6964
Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	0,6	2,6	9,5	61,2	26,1	4,098	0,7095
Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	0,9	3,2	9,8	57,5	28,7	4,101	0,762
Kurumumda uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	1,1	2,6	12,9	54,9	28,4	4,069	0,7859
Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	0,9	3,2	20,4	50,6	25,0	3,957	0,8112
Organizasyon dışındaki kişilerle problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	0,9	3,4	17,5	51,4	26,7	3,997	0,8124

Pozitif örgütsel davranışa ilişkin tabloda ilk altı ifade iyimserlik boyutunu ifade etmektedir. Katılımcıların %78,7'si işinde kendisi için belirsizlik olduğunda her zaman en iyisini istediklerini ve %60'ı işlerine her şeyde bir hayır vardır şeklinde yaklaştıkları yanıtlarını vermiştir. Verilen cevaplar genellikle “katılıyorum” ifadesine yakındır. Bu da katılımcıların iyimserlik boyutlarının yüksek olduğunu, işlerine ve olaylara karşı pozitif olduğunu ifade etmektedir.

Psikolojik dayanıklılık boyutunda katılımcıların %88,2'si “işimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim” yanıtını, %83,3'ü “işimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum” yanıtını, %79,6'sı “daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim” yanıtını vermişlerdir. Bu bağlamda katılımcıların psikolojik dayanıklılık boyutlarının yüksek olduğu görülmektedir.

Pozitif örgütsel davranışın umut boyutunda, katılımcıların %81,6'sı “eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim yanıtını”, %77,8'i “mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim yanıtını”, %70,8'i “şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum” yanıtını vermişlerdir. Bu sonuçla katılımcıların umut içinde olduklarını, her sorun için ümitsizliğe kapılmadan alternatif yollar bulabildiklerini ve iş amaçlarını gerçekleştirebildiklerini söyleyebiliriz.

Özyeterlilik boyutunda ise, %88'i "bir grup iş arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim" yanıtını, %87,3'ü "çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim" yanıtını ve %86,2'si "yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim" yanıtını vermiştir. Buradan yine katılımcıların yanıtlarının "katılıyorum" ifadesine yakın olduğunu ve özyeterlilik sonuçlarının yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Bundaki önemli etkenlerden birisinin, akademik personelin ders verme, sınıf kontrolü gibi konularda yetkinliği olması ve katılımcıların çoğunluğunun akademik personelden oluşmasından dolayı olduğu söylenebilir.

Pozitif örgütsel davranışın tüm boyutlarıyla ele alındığında en yüksek yanıtın, psikolojik dayanıklılık boyutunda (%88,2) işimdeki zorlukları bir şekilde hallederim yanıtına verildiği görülmektedir. Genel anlamda ifade edilecek olursa katılımcıların pozitif örgütsel davranış eğilimlerinin oldukça yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

3.3. Karabük Üniversitesi Akademik ve İdari Personelin Örgütsel Sinizm Eğilimleri

Akademik ve idari personelin örgütsel sinizme ilişkin sorulara vermiş oldukları yanıtlar Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7: Katılımcıların Örgütsel Sinizme İlişkin Tanımlayıcı İstatistikleri

ÖRGÜTSEL SİNİZM	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ortalama	Standart Sapma
	%	%	%	%	%		
İFADELER							
Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	9,2	27,6	31,0	19,5	12,6	2,989	1,1613
Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır.	10,6	31,6	31,9	18,4	7,5	2,805	1,0906
Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	12,1	29,6	30,5	21,3	6,6	2,807	1,1055
Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	41,7	27,9	18,7	8,3	3,4	2,04	1,1176
Çalıştığım kurumun çalışanlarından beklediği davranışlar ve çalışanları ödüllendirdiği davranışlar farklıdır.	14,1	21,8	39,1	18,7	6,3	2,813	1,0908
Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilirim.	41,4	29,0	19,3	6,0	4,3	2,029	1,1128
Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	17,8	31,3	25,3	20,1	5,5	2,641	1,149
Çalıştığım kurumu düşündükçe huzursuz olurum.	42,0	31,9	16,1	5,5	4,6	1,989	1,1027
Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.	27,6	31,9	25,9	10,9	3,7	2,313	1,1013
Çalıştığım kurumu düşündükçe kaygılanırım.	36,8	33,0	16,7	9,5	4,0	2,109	1,1259
Çalıştığım kurumdaki ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	21,3	26,1	29,3	17,2	6,0	2,606	1,1725
Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	17,5	21,0	28,4	26,7	6,3	2,833	1,1863
Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	21,0	26,4	26,1	21,0	5,5	2,635	1,1843

Tablo 7’de örgütsel sinizm, alt boyutlarına ayrılmadan bir bütün olarak ele alınmıştır. Katılımcıların %33’ü “başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum” yanıtını, %32,1’i “çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum” yanıtını, %27,9’u “çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda

kuşku duyarım” yanıtını, %25’i “çalıştığım kurumun çalışanlarından beklediği davranışlar ve çalışanları ödüllendirdiği davranışlar farklıdır” yanıtını vermiştir. Örgütsel sinizm ifadelerine verilen değerin azalması sinik tutumların da azaldığı anlamına gelmektedir. Bu sonuçla akademik ve idari personelin örgütsel sinizm eğilimlerinin oldukça düşük olduğu tespit edilmiştir. Ancak anket dağıtımı sürecinde idari personelin ankete katılmak istememeleri göz önünde bulundurulursa katılımcıların gerçek düşüncelerini sakladıkları ihtimali de göz ardı edilmemelidir.

3.4. Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde 2019-2020 döneminde Karabük Üniversitesinde görevli 1023 akademik ve 470 idari personelden ankete katılan 247 akademik ve 101 idari personel olmak üzere toplam 348 personele ait demografik bilgiler ile pozitif örgütsel davranış ve örgütsel sinizm ölçeklerinden elde edilen bulgulara yer verilmektedir.

3.4.1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Araştırmanın yürütüldüğü Karabük Üniversitesinde yapılan anket çalışmasında akademik ve idari personelin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalıştığı birim, unvan, meslekteki yılı, çalıştığı biriminde kaçınıcı yılı olduğu ve idari görevinin bulunup bulunmadığına dair demografik bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 8: Araştırmaya Katılan Personelin Demografik Bilgilerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

		Frekans	%
Cinsiyetiniz	Kadın	111	31,9
	Erkek	237	68,1
	Total	348	100,0
Yaşınız	20-29 yaş arası	50	14,4
	30-39 yaş arası	173	49,7
	40-49 yaş arası	91	26,1
	50-59 yaş arası	29	8,3
	60 ve üstü	5	1,4
	Total	348	100,0
Medeni Durumunuz	Evli	277	79,6
	Bekar	71	20,4
	Total	348	100,0
Eğitim Durumunuz	Orta öğretim	9	2,6
	Ön lisans	12	3,4
	Lisans	71	20,4
	Yüksek Lisans	131	37,6
	Doktora	125	35,9
	Total	348	100,0
Çalıştığınız Birim	Rektörlük	25	7,2
	Enstitü	12	3,4
	Fakülte	197	56,6
	Yüksekokul	11	3,2
	MYO	84	24,1
	Diğer	19	5,5
	Total	348	100,0
Akademik/İdari	Akademik	247	71,0
	İdari	101	29,0
	Total	348	100,0
Akademik Personel Unvan Dağılımı	Prof.Dr.	21	6,0
	Doç.Dr.	14	4,0
	Dr.Öğr.Üyesi	62	17,8
	Öğr.Gör.Dr.	9	2,6
	Arş.Gör.Dr.	5	1,4
	Öğr.Gör.	80	23,0
	Arş.Gör.	56	16,1
	Total	247	71,0
	System	101	29,0
	348	100,0	

Tablo 8: Araştırmaya Katılan Personelin Demografik Bilgilerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler (Devam)

İdari Personel Unvan Dağılımı	Daire Başkanı	2	,6
	Fakülte/Yüksekokul Sekreteri	9	2,6
	Tekniker	6	1,7
	Teknisyen	3	,9
	Memur	50	14,4
	Diğer	31	8,9
	Total	101	29,0
	System	247	71,0
		348	100,0
Meslekte Kaçınıcı Yılıınız?	1 yıldan az	15	4,3
	1-5 arası	70	20,1
	6-10 arası	111	31,9
	11-15 arası	67	19,3
	16-20 arası	31	8,9
	21 ve üzeri	54	15,5
	Total	348	100,0
Şu Anda Çalıştığınız Birimde Kaçınıcı Yılıınız?	1 yıldan az	39	11,2
	1-5 arası	137	39,4
	6-10 arası	113	32,5
	11-15 arası	42	12,1
	16-20 arası	9	2,6
	21 ve üzeri	8	2,3
	Total	348	100,0
İdari Göreviniz Var mı?	Evet	107	30,7
	Hayır	241	69,3
	Total	348	100,0

Elde edilen sonuçlara göre, Tablo 8 incelendiğinde katılımcıların 111'i kadın 237'si erkek personelden oluşmaktadır. Yaş faktörü incelendiğinde 20-29 yaş arası çalışanın 50 kişi, 30-39 yaş arası çalışanın 173 kişi, 40-49 yaş arası çalışanın 91 kişi, 50-59 yaş arası çalışanın 29 kişi ve 60 yaş üzeri çalışanın 5 kişi olduğu görülmektedir. Bu sonuçla ankete katılanların büyük çoğunluğunu %49,71 ile 30-39 yaş arası oluşturmaktadır.

Çalışanların medeni durumları incelendiğinde 277 kişinin evli, 71 kişinin bekâr olduğu görülmektedir. Eğitim durumlarına bakıldığında ortaöğretim mezunlarının 9 kişi, ön lisans mezunlarının 12 kişi, lisans mezunlarının 71 kişi, yüksek lisans mezunlarının

131 kişi ve doktora mezunlarının ise 125 kişi olduğu tespit edilmiştir. Eğitim durumları karşılaştırıldığında en yksek katılımı %37,64 ile yksek lisans mezunları oluşturmaktadır.

Katılımcıların çalıştığı birime bakıldığında rektrlkte çalışan 25 kişi, enstitude çalışan 12 kişi, faklitede çalışan 197 kişi, yksekokulda çalışan 11 kişi, meslek yksekokulunda çalışan 84 kişi ve son olarak diğer birimlerde çalışan 19 kişi bulunmaktadır. Araştırmaya katılanların yarısından fazlasını (%56,61) faklkte çalışanları oluşturmaktadır.

Akademik kadroda bulunan çalışanlardan 21 kişi Prof. Dr., 14 kişi Doç. Dr., 62 kişi Dr. Oğr. Üyesi, 9 kişi Oğr. Gör. Dr., 5 kişi Arş. Gör. Dr., 80 kişi Oğr. Gör. ve 56 kişi Arş. Gör. olarak görev yapmaktadır. Katılımın çoğunluğunu %22,99 ile Oğr. Görevlisi oluşturmaktadır. Ancak doktorasını tamamlayıp kadro alan oğretim görevlisi ve araştırma görevlisiyle birlikte bu oranlarda değişiklik olması da söz konusudur.

İdari personel kadrosunda bulunan çalışanlardan 2 kişi Daire Başkanı, 9 kişi Faklkte/Yksekokul Sekreteri, 6 kişi Tekniker, 3 kişi Teknisyen, 50 kişi Memur ve 31 kişi diğer pozisyonunda çalışmaktadır. İdari personellerden katılanların çoğunluğu %14,37 ile memurlardan oluşmaktadır.

Çalışanların meslekte kıdem yılı incelendiğinde bir yıldan az çalışanlar 15 kişi, 1-5 yıl arası çalışanlar 70 kişi, 6-10 yıl arası çalışanlar 111 kişi, 11-15 yıl arası çalışanlar 67 kişi, 16-20 yıl arası çalışanlar 31 kişi, 21 yıl ve üzeri çalışanlar 54 kişiden oluşmaktadır. Çalışanların büyük bölümünün (%31,9) iş tecrübesinin 6-10 yıl arası olduğu, meslekte yeni sayılabilecek personelin ise %4,31'i oluşturduğu görölmektedir.

Personelin şu anda bulunduğu birimdeki görev süresine bakıldığında en çok (137) 1-5 yıl arasında görev yapan çalışanlar bulunmaktadır. 21 yıl ve üzeri çalışanların ise en az sayıyı (8) oluşturduğu görölmektedir.

Anket sonucunda göre katılımcılardan 107 kişinin idari görevi bulunmakta, 241 kişinin ise idari görevi bulunmamaktadır.

3.4.2. Katılımcıların Pozitif Örgütsel Davranış ve Değişkenlerinin Örgütsel Sinizmle İlişkisinin Analiz Sonuçları

Katılımcılardan elde edilen verilerin normal dağılmaması nedeniyle pozitif örgütsel davranış ve değişkenlerinin örgütsel sinizmle ilişkisini ölçmek amacıyla non parametrik testlerden olan; iki değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve şiddetini ölçmek için kullanılan Spearman Korelasyon Analizinden yararlanılmıştır. Korelasyon analizinin yorumlanabilmesi için $p < 0.05$ olması gerekmektedir. Ayrıca korelasyon katsayısının negatif olması da ilişkinin ters yönde olduğunu ifade etmektedir. Korelasyon katsayısı (r) yorumlanırken;

- $r < 0.2$ ise çok zayıf ilişki yada korelasyon yok
- 0.2-0.4 arasında ise zayıf korelasyon
- 0.4-0.6 arasında ise orta şiddette korelasyon
- 0.6-0.8 arasında ise yüksek korelasyon
- $0.8 >$ ise çok yüksek korelasyon şeklinde yorum yapılır.

Tablo 9: Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizmle İlişkisi

Spearman Korelasyon		N	Std. Sapma
Pozitif Örgütsel Davranış	Korelasyon Katsayısı	1,000	-0,398
	p	-	0,000
	N	348	348
Örgütsel Sinizm	Korelasyon Katsayısı	-0,398	1,000
	p	0,000	-
	N	348	348

Tablo 9’da pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizmle ilişkisi incelenmiştir. Analiz sonucuna göre $p < 0.05$ olduğundan dolayı anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Korelasyon katsayısı $r = -0.398$ olduğundan dolayı pozitif örgütsel davranış ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde ve değerin 0.4’e yakın olmasından dolayı orta düzeyde bir ilişki olduğu söylenebilmektedir. Dolayısıyla çalışanların pozitif örgütsel davranış düzeyleri arttıkça örgütsel sinizm eğilimleri azalmaktadır.

Bu bağlamda H1 “Pozitif örgütsel davranış ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 10: Pozitif Örgütsel Davranışın Umut Değişkeninin Örgütsel Sinizmle İlişkisi

Spearman Korelasyon		N	Std. Sapma
Umut	Korelasyon Katsayısı	1,000	-0,364
	p	-	0,000
	N	348	348
Örgütsel Sinizm	Korelasyon Katsayısı	-0,364	1,000
	p	0,000	-
	N	348	348

Yukarıdaki Tablo 10’da pozitif örgütsel davranışın umut değişkeninin örgütsel sinizmle ilişkisi incelenmiştir. Analiz sonucuna göre korelasyon katsayısı $r=-0,364$ olduğundan dolayı umut boyutu ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde ve zayıf düzeyde bir ilişki olduğu söylenebilmektedir.

Bu bağlamda H2 “Pozitif örgütsel davranışın umut değişkeninin örgütsel sinizmle negatif yönlü anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 11: Pozitif Örgütsel Davranışın Özyeterlilik Değişkeninin Örgütsel Sinizmle İlişkisi

Spearman Korelasyon		N	Std. Sapma
Özyeterlilik	Korelasyon Katsayısı	1,000	-0,217
	p	-	0,000
	N	348	348
Örgütsel Sinizm	Korelasyon Katsayısı	-0,217	1,000
	p	0,000	-
	N	348	348

Tablo 11’de pozitif örgütsel davranışın özyeterlilik değişkeninin örgütsel sinizmle ilişkisi incelenmiştir. Analiz sonucuna göre korelasyon katsayısı $r=-0,217$ olduğundan dolayı özyeterlilik boyutu ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde ve zayıf düzeyde bir ilişki olduğu söylenebilmektedir.

Bu bağlamda H3 “Pozitif örgütsel davranışın özyeterlilik değişkeninin örgütsel sinizmle negatif yönlü anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 12: Pozitif Örgütsel Davranışın İyimserlik Değişkeninin Örgütsel Sinizmle İlişkisi

Spearman Korelasyon		N	Std. Sapma
İyimserlik	Korelasyon Katsayısı	1,000	-0,463
	p	-	0,000
	N	348	348
Örgütsel Sinizm	Korelasyon Katsayısı	-0,463	1,000
	p	0,000	-
	N	348	348

Tablo 12’de pozitif örgütsel davranışın iyimserlik değişkeninin örgütsel sinizmle ilişkisi incelenmiştir. Analiz sonucuna göre korelasyon katsayısı $r=-0,463$ olduğundan dolayı iyimserlik boyutu ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu söylenebilmektedir.

Bu bağlamda H4 “Pozitif örgütsel davranışın iyimserlik değişkeninin örgütsel sinizmle negatif yönlü anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 13: Pozitif Örgütsel Davranışın Psikolojik Dayanıklılık Değişkeninin Örgütsel Sinizmle İlişkisi

Spearman Korelasyon		N	Std. Sapma
Psikolojik Dayanıklılık	Korelasyon Katsayısı	1,000	-0,123
	p	-	0,000
	N	348	348
Örgütsel Sinizm	Korelasyon Katsayısı	-0,123	1,000
	p	0,000	-
	N	348	348

Tablo 13’te pozitif örgütsel davranışın psikolojik dayanıklılık değişkeninin örgütsel sinizmle ilişkisi incelenmiştir. Analiz sonucuna göre korelasyon katsayısı $r=-0,123$ olduğundan dolayı psikolojik dayanıklılık boyutu ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde ve çok zayıf düzeyde bir ilişki olduğu söylenebilmektedir.

Bu bağlamda H5 “Pozitif örgütsel davranışın psikolojik dayanıklılık değişkeninin örgütsel sinizmle negatif yönlü anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır.” hipotezi kabul edilmiştir.

3.4.3. Farklılık Analiz Sonuçları

Bu bölümde çalışanların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve meslekteki yılları ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılığın olup olmaması ile ilgili analizlere yer verilecektir.

Tablo 14: Örgütsel Sinizmin Cinsiyet Değişkenine Bağlı Mann Whitney-U Testi Sonucu

Cinsiyetiniz	Ortalama	N	Std. Sapma	p	Sonuç
Kadın	2,6389	111	,87747	0,038	H6 Kabul Edildi
Erkek	2,4473	237	,81404		
Toplam	2,5084	348	,83832		

Tablo 14’te görüldüğü gibi cinsiyet değişkeninin örgütsel sinizmle ilişkisi Mann Whitney-U Testi ile analiz edilmiştir. Bu teste göre $p < 0,05$ olması halinde değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olduğunu söylemek mümkündür. Sonuca baktığımızda $sig=0,038 < 0,05$ olduğu görülmektedir. Bu nedenle H6 “Çalışanların cinsiyetleri ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezimiz kabul edilmiştir. Tablo 12’de ayrıca cinsiyet değişkeninin ortalamaları ve standart sapmaları incelenmiştir. Test sonucuna göre kadın çalışanların ortalamasının erkek çalışanlardan fazla olduğu görülmektedir. Bu durum, örgütlerine karşı kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha sinik olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 15: Örgütsel Sinizmin Medeni Durum Değişkenine Bağlı Mann Whitney-U Testi Sonucu

Medeni Durum	Ortalama	N	Std. Sapma	p	Sonuç
Evli	2,4790	277	,82213	0,242	H7 Reddedildi
Bekâr	2,6230	71	,89558		
Toplam	2,5084	348	,83832		

Tablo 15’te görüldüğü gibi medeni durum değişkeninin örgütsel sinizmle ilişkisi Mann Whitney-U Testi ile analiz edilmiştir. Sonuca baktığımızda $sig=p=0,242 > 0,05$

olduğu görülmektedir. Bu nedenle H7 “Çalışanların medeni durum değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezimiz reddedilmektedir.

Tablo 16: Örgütsel Sinizmin Eğitim Durumu Değişkenine Bağlı Kruskal Wallis Testi Sonucu

Eğitim Durumunuz	Ortalama	N	Std. Sapma	p	Sonuç
Lisans	2,6100	71	,81887	0,010	H8 Kabul Edildi
Yüksek Lisans	2,6359	131	,88047		
Doktora	2,3428	125	,79399		
Toplam	2,5182	327	,84387		

Tablo 16’da görüldüğü gibi eğitim durumu değişkeninin örgütsel sinizmle ilişkisi Kruskal Wallis Testi ile analiz edilmiştir. Sonuca baktığımızda $\text{sig}=\text{p}=0,010<0,05$ olduğu görülmektedir. Bu nedenle H8 “Çalışanların eğitim durumları ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezimiz kabul edilmektedir ve eğitim durumu değişkeninin örgütsel sinizmle anlamlı bir ilişkisi olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 16’da ayrıca eğitim durumu değişkeninin örgütsel sinizme göre ortalamaları ve standart sapmaları incelenmiştir. Eğitim durumu değişkenleri arasında ortaöğretim (9 kişi) ve ön lisans (12 kişi) faktörleri de olmasına karşın analiz sonuçlarının anlamlı bulunamamasından dolayı değerlendirme dışı bırakılmış ve ortalama ile standart sapmalar 327 kişi üzerinden değerlendirilmiştir. Yeniden oluşturulan eğitim durumu faktörlerine bakıldığında en yüksek ortalamanın yüksek lisans grubuna ait olduğu, en düşük ortalamanın ise doktora grubuna ait olduğu görülmektedir. Bu durumda yüksek lisans grubunun örgütsel sinizm seviyelerinin daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 17: Örgütsel Sinizmin Yaş Değişkenine Bağlı Mann Whitney-U Testi Sonucu

Yaş	Ortalama	N	Std. Sapma	p	Sonuç
40 yaş altı	2,6157	223	,86996	0,005	H9 Kabul Edildi
40 yaş ve üstü	2,3169	125	,74430		
Toplam	2,5084	348	,83832		

Tablo 17’de yaş değişkeninin örgütsel sinizmle ilişkisi Mann Whitney-U Testi ile analiz edilmiştir. Ankette 5 gruptan oluşan yaş dağılımı 20-29 yaş arası 50 kişi, 30-39 yaş arası 173 kişi, 40-49 yaş arası 91 kişi, 50-59 yaş arası 29 kişi, 60 yaş ve üzeri 5 kişi olduğundan dolayı dağılım anlamlı bulunamamıştır. Bu nedenle değişkenler iki gruba ayrılmış ve analiz 40 yaş altı 223 kişi ile 40 yaş üstü 125 kişi olarak yeniden test edilmiştir. Sonuca baktığımızda $\text{sig}=p=0,005<0,05$ olduğu görülmektedir. Bu nedenle H9 “Çalışanların yaşları ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezimiz kabul edilmektedir ve yaş değişkeninin örgütsel sinizmle anlamlı bir ilişkisi olduğu saptanmıştır. Ayrıca tablo incelendiğinde 40 yaş altı çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin 40 yaş ve üstü çalışanlara göre daha yüksek olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 18: Örgütsel Sinizmin Meslekteki Yıl Değişkenine Bağlı Mann Whitney-U Testi Sonucu

Meslekte Kaçınıcı Yılı	Ortalama	N	Std. Sapma	p	Sonuç
10 yıl ve daha az	2,6138	196	,86553	0,013	H10 Kabul Edildi
11 yıl ve üzeri	2,3725	152	,78392		
Toplam	2,5084	348	,83832		

Tablo 18’de çalışanların meslekteki yılının örgütsel sinizmle ilişkisi Mann Whitney-U Testi ile analiz edilmiştir. Ankette mesleki yıl değişkeni 6 grup olarak düzenlenmiş ve 1 yıldan az 15 kişi, 1-5 yıl arası 70 kişi, 6-10 yıl arası 111 kişi, 11-15 yıl arası 67 kişi, 16-20 yıl arası 31 kişi, 21 yıl ve üzeri 54 kişi olarak dağılmıştır. Ancak dağılımın anlamlı bulunamamasından dolayı gruplar ikiye ayrılmış, 10 yıl ve daha az çalışan 196 kişi ile 11 yıl ve üzeri çalışan 152 kişi olarak yeniden düzenlenmiş ve analiz yapılmıştır. Sonuca baktığımızda $\text{sig}=p=0,013<0,05$ olduğu görülmektedir. Bu nedenle H10 “Çalışanların meslekteki yılı ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezimiz kabul edilmektedir. Ayrıca tablo incelendiğinde 10 yıl ve daha az çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin 11 yıl ve üzeri çalışanlara göre daha yüksek olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 19: Örgütsel Sinizmin Akademik ve İdari Kadro Değişkenine Bağlı Mann Whitney-U Testi Sonucu

Personel	Ortalama	N	Std. Sapma	p	Sonuç
Akademik	2,4534	247	,83403	0,034	H11 Kabul Edildi
İdari	2,6428	101	,83769		
Toplam	2,5084	348	,83832		

Tablo 19’da akademik ve idari kadronun örgütsel sinizmle ilişkisi Mann Whitney-U Testi ile analiz edilmiştir. Sonuca baktığımızda $\text{sig}=\text{p}=0,034<0,05$ olduğu görülmektedir. Bu nedenle H11 “Akademik ve idari kadro değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezimiz kabul edilmiştir. Ayrıca tabloda ortalamalar incelendiğinde idari personelin akademik personele göre daha sinik yanıtlar verdiği görülmektedir.

SONUÇ

Bu çalışmada Karabük Üniversitesi akademik ve idari personelin pozitif örgütsel davranış ve değişkenlerinin örgütsel sinizmle ilişkisi araştırılmış; örgütsel sinizmin, çalışanların demografik özelliklerden cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, meslekteki yıl ile akademik ve idari kadro değişkenleri açısından farklılaşma olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın daha kapsamlı sürdürülebilmesi için pozitif örgütsel davranış yaklaşımının bir sonucu olan psikolojik sermaye kavramından da yararlanılmıştır.

Sinizm kavramı, çalışanların örgütüne karşı besledikleri olumsuz bir tutum olmasından dolayı örgütler tarafından istenmeyen bir durumdur. İnsanların etkileşimli varlıklar olmasından dolayı bir örgütte ortaya çıkan sinik davranışların tüm örgüte yayılması kaçınılmaz bir durumdur. Bu durum da örgütün işleyişini, rekabet edebilirliğini ve varlığını sürdürebilmesi açısından olumsuz sonuçlar getirmektedir. Pozitif örgütsel davranış ise, çalışanların gelişimini, performansını, örgüte karşı tutumunu ve örgüte bağlılığını olumlu yönde etkilemekte ve insan kaynakları açısından işe alım konusunda da önemi bulunmaktadır. Bu amaçla eğitim örgütleri kapsamında yer alan üniversitede görevli akademik ve idari personelin pozitif örgütsel davranış ve örgütsel sinizmin eğilimlerinin araştırılmasına ve ilişkilendirilmesine ihtiyaç duyulmuştur.

Araştırma çerçevesinde, akademik ve idari personelin pozitif örgütsel davranış ve örgütsel sinizme ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla anket formundan yararlanılmıştır. Ankette ilk olarak katılımcıların demografik bilgisine ulaşılmış ardından, pozitif örgütsel davranış eğilimini ölçmek için Psikolojik Sermaye Ölçeğinden, örgütsel sinizm eğilimini ölçmek için de Örgütsel Sinizm Ölçeğinden yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler birçok araştırmada kullanılmış, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. Bu çalışmada anket, 30 kişiye uygulanan pilot çalışması ve alanında uzman dört akademisyen ile görüşülerek son şekline getirilmiş, ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmanın ilk bölümünde pozitif örgütsel davranışla ilgili literatür taraması yapılmış, alt boyutları incelenmiş ve pozitif örgütsel davranışın ilgili olduğu bazı

kavramlara yer verilmiştir. İkinci bölümde örgütsel sinizmle ilgili araştırmalara, tanımlara ve alt boyutlarına yer verilmiştir. Son bölümde ise yapılan araştırma ile ilgili hipotezler SPSS 21 programı ile sınanmış ve analiz sonucunda elde edilen veriler sunulmuştur.

Araştırmada verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek amacıyla Kolmogrov Smirnov testi uygulanmış ve bunun sonucunda verilerin normal dağılıma sahip olmadığı görülmüştür. Bu nedenle bulguların analizi için non parametrik analiz yöntemlerinden olan Mann Whitney-U, Kruskal Wallis ve Spearman Korelasyon testlerinden yararlanılmıştır.

Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizmle ilişkisini belirlemek amacıyla yapılan Spearman Korelasyon testine göre iki değişken arasında negatif yönde, orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle pozitif örgütsel davranışın arttığı durumlarda çalışanlarda görülen sinik davranışların azaldığı sonucuna varılmıştır. Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin bir bütün olarak ele alınmasıyla ifade edilen psikolojik sermayenin, örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin incelendiği araştırmalarda bu sonucu destekler niteliktedir (İnce, 2012; Avey, Wernsing, & Luthans, 2008; Çalışkan, 2014; Şen & Mert, 2019; Uygungil & İşcan, 2018).

Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinden olan umut, özyeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılığın sinizmle ilişkisi Spearman Korelasyon testi ile analiz edilmiştir. Bu sonuca göre umut ve özyeterlilik değişkenlerinin sinizmle negatif yönde ve zayıf düzeyde ilişkisi olduğu; psikolojik dayanıklılık değişkeninin sinizmle negatif yönde ve çok zayıf düzeyde ilişkisi olduğu; iyimserlik değişkeninin ise örgütsel sinizmle negatif yönde ve orta düzeyde ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Buna göre umut, özyeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılığı yüksek olan çalışanların, olumlu duygularının, kendilerine güvenlerinin, geleceğe dair ümitlerinin, çalışma hayatının zorluğuyla mücadele edebilme ve aniden değişen çalışma koşullarına uyum sağlama düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Bu nedenle de sinizm gibi olumsuz duygu, davranış ve tutuma karşı örgüt açısından çözüm olarak düşünülebilir.

Araştırmada demografik özelliklerden cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslekteki yılı ile akademik ve idari kadro değişkenlerinin örgütsel sinizm

üzerinde farklılaşma olup olmadığı da incelenmiştir. Bu kapsamda, cinsiyet değişkeninin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi Mann Whitney-U testi ile analiz edilmiş ve iki değişken arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ayrıca kadın ve erkek katılımcıların sorulara verdikleri yanıtların ortalamalarına bakıldığında kadın çalışanların erkek çalışanlara kıyasla daha sinik yanıtlar verdikleri de görülmektedir. Bunun nedeni olarak erkek çalışanların iş odaklı ancak kadın çalışanların birey odaklı olmaları ve çoğunlukla duygularıyla hareket etmelerinden dolayı olduğu düşünülmektedir.

Akademik ve idari personelin yaş değişkeninin örgütsel sinizm üzerindeki farklılığı incelendiğinde aralarında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın daha sağlıklı yürütülmesi amacıyla yaş grupları 40 yaş altı ile 40 yaş ve üstü şeklinde iki gruba ayrılmıştır. Grup ortalamaları incelendiğinde ise 40 yaş altı grubun daha sinik cevaplar verdiği görülmektedir. Bu bulgular yaş arttıkça örgütsel sinizm tutumunun azaldığını göstermektedir. Medeni durumun örgütsel sinizm üzerinde farklılığı incelendiğinde iki değişken arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Eğitim durumu değişkeninin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi Kruskal Wallis Testi ile analiz edilmiştir. Bu bulgular sonucunda iki değişken arasında anlamlı bir etki olduğu tespit edilmiştir. Eğitim durumunda ortaöğretim ve ön lisans mezunu katılımcı sayısının anlamlı bulunamamasından dolayı değerlendirme dışı bırakılmıştır. Ankete verilen yanıtlar incelendiğinde yüksek lisans mezunu katılımcıların lisans ve doktora mezunlarına göre daha sinik olduğu tespit edilmiştir. Meslekteki yıl değişkeninin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir farklılığı olduğu; 10 yıl ve daha az çalışanların 11 yıl ve üzeri çalışanlara göre daha sinik oldukları da saptanmıştır. Bunun nedeni yaş değişkeniyle birlikte değerlendirilirse, yaş ilerledikçe, işle ilgili bilgi, deneyim ve meslekteki çalışma süresi arttıkça kişilerin sinik tutumlarında azalma olması söylenebilir.

Akademik ve idari kadro değişkeninin örgütsel sinizmle farklılığı incelendiğinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Analiz sonucuna göre idari personelin örgütsel sinizm düzeyinin akademik personele göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bunun nedeni olarak statü farkı, gelir düzeyleri veya üniversitenin yönetim ve karar merciiinin akademisyenlerden oluşması ve bu konuda idari personelin herhangi bir söz

sahibi olmaması nedeniyle kendilerini örgütün bir parçası olarak görememelerinden dolayı olduğu düşünülmektedir.

Genel olarak bakıldığında bu araştırmada Karabük Üniversitesi akademik ve idari personelin pozitif örgütsel davranış eğilimlerinin orta, örgütsel sinizm düzeylerinin zayıf düzeyde olduğu görülmektedir. Ancak araştırmanın sınırlıkları kapsamında bu sonucu genellemek doğru değildir.

Bu araştırmanın bulguları kapsamında şu önerilerde bulunulabilir;

- Araştırmada, pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizmi negatif yönde etkilediği görülmüştür. Her ne kadar idari personel merkezi atama yoluyla göreve başlasa da akademisyen açısından değerlendirildiğinde üniversite kadrosuna dahil edilecek kişinin, pozitif örgütsel davranış eğilimi yüksek kişiler arasından seçilmesi üniversite kadrosunun da daha aktif ve gelişime açık olmasında faydalı olacaktır. Böyle bir çalışanın diğer tüm çalışanlarla etkileşim içinde olabileceğinden dolayı, sinik tutum içinde olan kişiyi dahi pozitif yönde etkileyebileceği göz ardı edilmemelidir. Ayrıca mevcut çalışanların performansını artırmak ve yeteneklerini geliştirmek amacıyla adil ödüllendirme sistemi uygulanması faydalı olabilecektir. Bu adil ödüllendirme sistemi, çalışanın hem üniversite yönetimine güvenini artıracak hem de işini daha iyi yapma konusunda teşvik edici olacaktır.
- Araştırma sonucunda kadın çalışanların örgütsel sinizm eğilimlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle kadın çalışanların sinizm eğilimlerinin nedenleri araştırılmalı, ortaya çıkan sonuçlara ilişkin sinizmi önleyici tedbirler alınmalıdır. Ayrıca bulgulara göre sinizm daha çok genç çalışanlarda görülmektedir. İşe yeni başlayan çalışanlara işleri ile ilgili gerçekçi beklentiler sunulmalı, karma yaş grupları oluşturularak çalışanların birbirlerine bilgi ve deneyimlerini aktarabileceği ortamlar sağlanmalıdır.
- Araştırmanın bulgularına göre idari personelin daha çok sinik tutum göstermesi nedeniyle, onları bu tutuma iten nedenler araştırılmalıdır. Kendilerini üniversitenin bir parçası olduğuna ilişkin aidiyet duygusu kazandırılmalıdır. Mesleki gelişimlerini desteklemek amacıyla yardımcı uygulamalar yapılmalıdır. Yöneticilerin, aynı çalışma ortamında bulunan akademik ve idari personel için ihtiyaç duyulan sosyal

becerilerin ve performans kapasitelerinin farkına varıp, gerekli olan iyileştirmeleri ve değişimi yapması sağlanmalıdır.

- İş dışında akademik ve idari personelin bir arada bulunabileceği etkinliklerle ortak bir yaşam alanı geliştirilip moral ve motivasyonları yükseltilebilir.
- Çalışanların duygu ve dūřüncelerinin önemli olduğu ve fikirlerine değer verildiği çalışanlara sōylenerek onlara daha fazla sōz hakkı tanınabilir.
- Araştırmanın farklı üniversitelerde uygulanması Türkiye'deki üniversiteler hakkında genel bir çıkarımda bulunmada etkili olabilir.
- Pozitif örgütsel davranış ve örgütsel sinizmin diğer örgütsel davranışlarla ilişkileri incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bassand Consequences. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Acaray, A. (2018). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkide Güç Mesafesinin Düzenleyici Etkisi. *Business & Organization Research (BOR)*, 24, s. 197-214. Karabük/ Safranbolu.
- Ada, Ş., & Yarım, M. A. (2017). İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları : Erzurum İli Örneği. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(13), 66-98.
- Akgümüş, E. (2019). Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Akman, G., & Söyük, S. (2013). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- Akpolat, T., & Oğuz, E. (2015). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinde Örgütsel Sinizmin İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 947-971.
- Alan, H., & Fidanboy, C. Ö. (2013). Sinizm, Tükenmişlik ve Kişilik Arasındaki İlişkiler: Bilişim Sektörü Çalışanları Kapsamında Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 165-176.
- Albrecht, S. L. (2002). Perceptions of Integrity, Competence and Trust in Senior Management as Determinants of Cynicism Toward Change Public Administration and Management. *An Interactive Journal*, 7(4), 320-343.
- Altınöz, M., Çöp, S., & Sığındı, T. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(21), 385-315.
- Andersson, L. M. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469.
- Aqueveque, C., & Encina, C. (2010). Corporate Behavior, Social Cynicism, and Their Effect on Individuals' Perceptions of the Company. *Journal of Business Ethics*, 91(2), 311 – 324.

- Arıcı, N. (2013). Psikolojik Dayanıklılık. A. Akın (Dü.) içinde, *Güncel Psikolojik Kavramlar 1 Pozitif Psikoloji* (s. 242-250). Kitap Matbaacılık.
- Aristoteles. (2014). *Nikomakhos'a Etik*. (S. Babür, Çev.) Ankara: Bilgesu Yayıncılık.
- Arslan, A. (2016). Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Aydın Turist Rehberleri Odasına Kayıtlı Olan Profesyonel Turist Rehberleri Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12-27.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(9), 1-13.
- Aşan, Ö., & Aydın, E. M. (2006). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Arıkan Yayıncılık.
- Avey, J. B., Reichard, R., Luthans, F., & Mhatre, K. (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., Wernsing, T., & Luthans, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Aydoğan, E., & Uğurlu Kara, A. (2015). Pozitif Psikolojik Sermaye ile Bireysel Performans İlişkisi: Türkiye Tarım Kredi Kooperatifi Merkez Birliği Örneği. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 50(1), 68-91.
- Balıkçıoğlu, S. (2013). Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları ile Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Hatay: Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- Baloğlu, N., & Karadağ, E. (2008). Öğretmen Yetkinliğinin Tarihsel Gelişimi Ve Ohio Öğretmen Yetkinlik Ölçeği: Türk Kültürüne Uyarlama, Dil Geçerliği ve Faktör Yapısının İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 56, 572-574.
- Barefoot, J. C., Dodge, K. A., Peterson, B. L., Dahlstrom, W. G., & Williams, R. B. (1989). The Cook-Medley Hostility Scale: Item Content and Ability to Predict Survival. *American Psychological Association*, 51(1), 46-57.
- Bartlett, K. R. (2001). The Relationship Between Training and Organizational Commitment: A Study in the Health Care Field. *Human Resource Development Quarterly*, 12(4), 335-352.

- Barutçu, E., & Serinkan, C. (2008). Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli’de Yapılan Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 8(2), 541-561.
- Basım, H. N., & Şeşen, H. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 83-101.
- Başaran, R. (2017). Örgütsel Tutum ve Davranışların İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: İlişkisel Psikolojik Sözleşmelerin Aracılık Rolü. *İğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(12), 239-270.
- Batmantaş, H., & Örucü, E. (2018). Örgütsel Güven ile Sinizm Arasındaki İlişki: Bir Uygulama. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(36), 198-214.
- Baykal, E. (2017). Otantik Liderlik ve Pozitif Çıktıları: Pozitif Örgütsel Davranış Bakış Açısı. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(3), 42-64.
- Bedük, A. (2011). *Örgüt Psikolojisi*. Konya: Atlas Akademi.
- Benard, B. (1991). Fostering Resiliency in Kids: Protective Factors in the Family, School and Community. *Western Regional Center for Drug-Free Schools and Communities*, 1-32.
- Berberoğlu, N. (2013). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bostancı, H., & Ekiyor, A. (2015). Çalışanların İşe Adanmasının Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Uluslararası Sağlık Yönetimi Ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1(1), 37-51.
- Boyalı, G. A. (2019). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ve Örgütsel Sinizm İle İlişkisi: Bir Alan Araştırması. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Boyalı, H. (2011). Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman’daki Bankalar Üzerinde Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bozkurt, Ö., & Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Brandes, P. (1998). Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents and Consequences. *Dissertation of Doctor of Philosophy*. USA: The University of Cincinnati.

- Brown, M., & Cregan, C. (2008). Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement. *Human Resource Management*, 47(4), 667-686.
- Bursalı, Y. M. (2008). Örgütsel Politikanın İşleyişi: Örgütsel Politika Algısı ve Politik Davranış Arasındaki İlişkiler. *Doktora Tezi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Büyükgöze, H., & Erçetin, Ş. (2017). Örgütsel Çekicilik ve Algılanan Birey-Örgüt Uyumlu İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(1), 51-58.
- Büyükyılmaz, O. (2013). Akademik Personel Açısından Psikolojik Sözleşme İhlali ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Analizi. *Doktora Tezi*. Zonguldak: Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Can, H., Aşan, Ö., & Aydın, E. M. (2006). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Arıkan Basın Yayın.
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism. *Human Resource Management Review*, 16(2), 199-208.
- Carver, C., & Scheier, M. (2002). Optimism. *Handbook of Positive Psychology*, 231-243.
- Ceylan, A., & Ulutürk, Y. H. (2006). Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 48-58.
- Cole, M. S., Bruch, H., & Vogel, B. (2006). Emotion as Mediators of The Relations Between Perceived Supervisor Support and Psychological Hardiness on Employee Cynicism. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 463-484.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çalışkan, S. C. (2014). Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri ile Yeni Araştırma Modelleri Geliştirme Arayışları: Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerine Etkileri ve Bu Etkileşimde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 363-382.
- Çam, O. (1998). Tükenmişlik Üzerine Bir Değerlendirme. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 14, 81-93.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-29.

- Çetin, F., & Basım, H. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin, F., & Varoğlu, A. (2009). Özellikler Bağlamında Girişimcinin Beş Faktör Kişilik Örüntüsü. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(2), 51-66.
- Çetin, F., & Varoğlu, A. K. (2015). Psikolojik Sermaye, Performans, Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini Etkileşimi: Cinsiyetin Düzenleyici Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 105-113.
- Çivilidağ, A. (2015). Öğretim Elemanlarında Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Yaşam Doyumunun Aracı Rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(4), 1-22.
- Dağyar, M., & Kasalak, G. (2018). Eğitim Örgütlerinde Yaşanan Örgütsel Sinizmin Öncülleri Ve Sonuçları Üzerine Bir Meta-Analiz Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(4), 967-986.
- Davis, W. D., & Gardner, W. (2004). Perception of Politizs and Organizational Cynicism: An Attributional and Leader-Member Exchange Perspective. *The Leadership Quarterly*, 15(4), 439-465.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 23, 341-352.
- Delken, M. (2004). Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers. *Yüksek Lisans Tezi*. Maastricht: Economics University of Maastricht.
- Demir, K. (2011). Pozitif Örgüt Araştırmaları. *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi*, 1(2), 1-8.
- Demir, M., Ayas, S., & Yıldız, B. (2018). Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma İlişkisi:Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 231-254.
- Demirci, D. (2019). Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri: Psikolojik Sermayenin Bu Süreçteki Rolü ve Bir Araştırma. *Doktora Tezi*. Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Donaldson, S. I., & Ko, I. (2010). Positive Organizational Psychology, Behavior and Scholarship: A Review of The Emerging Literature and Evidence Base. *The Journal of Positive Psychology*, 5(3), 177-191.
- Dönmez, B. (2014). Pozitif Psikolojik Sermaye ile İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı, İş Doyumu, İşgören Performansı ve Yaşam Doyumu İlişkilerinin Seyahat

Acentası Çalışanları Örnekleminde İncelenmesi. *Doktora Tezi*. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Eaton, J. A. (2000). A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism. *Yüksek Lisans Tezi*. Toronto: York University.
- Efiliti, S., Gönen, Y., & Öztürk, F. (2008). Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesinde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması. 7. *Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Kitabı* (s. 1-14). Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- Eisinger, R. M. (2000). Questioning Cynicism. *Society*, 55-60.
- Ekin, A. (2018). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinde Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- Elma, C. (2003). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması Ankara İli Örneği. *Doktora Tezi*. Ankara.
- Ercan, İ., & Kan, İ. (2004). Ölçeklerde Güvenirlik ve Geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3), 211-216.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayın.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Dönence Basım.
- Erdoğan, P. (2018). Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Doktora Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdoğan, P., & Bedük, A. (2013). Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Sosyoteknik Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 3(6), 17.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K., & Reyhanoğlu, m. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi. 15. *Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı* (s. 514-524). Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Eryılmaz, A., & Ercan, L. (2011). Öznel İyi Oluşun Cinsiyet, Yaş Grupları ve Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36), 139-151.
- Esen, E. (2011). Çalışanların Örgüte Cezbolması. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 30, 377-390.

- Fawzy, F., Fawzy, N., & Pasnau, R. (1991). Burnout in The Health Professions. G. D. F. K. Judd (Dü.). içinde Amsterdam: Elsevier Science Publishers: Handbook Of Studies On General Hospital Psychiatry.
- Ferris, G., & Kacmar, K. (1992). Perceptions of Organizational Politics. *Journal of Management*, 18(1), 93-116.
- Fındık, M., & Eryeşil, K. (2012). Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *International Iron & Steel Symposium*, (s. 1250-1255). Karabük.
- Fisher, R. (1995). Role Stress, The Type A Behaviour Pattern and External Auditorjob Satisfaction and Performance. *Yüksek Lisans Tezi*, 13, 143. Lincoln University .
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and Why) is Positive Psychology? *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110.
- George, J., & Jones, G. (2008). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. USA: Pearson Prentice Hall: Fifth Edition.
- Gilbert, J., & Tang, T. (1998). An Examination of Organizational Trust Antecedents. *Public Personal Management*, 27(3), 321-338.
- Göker, H. (2019). Psikolojik Sermayenin İş Erteleme Üzerindeki Etkisi: Psikolojik İyi Oluşun Düzenleyici Rolü. *Yüksek Lisans Tezi*. Nevşehir: Hacı Bektaş Veli Üniversitesi.
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in Organizations*. USA: Pearson Education.
- Güçlü, H. (2006). Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Doktora Tezi*. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gül, H., & Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 27-47.
- Güler, B. (2009). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi. A. Keser, G. Yılmaz, & S. Yürür (Dü) içinde, *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar* (s. 137-166). İstanbul: Başakşehir.
- Güler, G. (2016). Pozitif Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Mersin İli Perakende Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Mersin: Toros Üniversitesi.
- Güler, S. (2014). Örgütlerde Güven Algılamasının Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisi ve Bir Araştırma. *Yükseklisans Tezi*. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Güllüce, A. (2006). Mesleki Tükenmişlik ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişki: Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Gün, F. (2015). Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Güzel, B., & Ayazlar, G. (2014). Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Otel İşletmeleri Araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 133-142.
- Güzeller, C. O., & Kalağan, G. (2008). Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlaması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi. *16.Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (s. 87-94). Antalya: İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Gygax, M., & Fitzgerald, S. (2011). Enriching The Positive Organizational Behavior Framework With Wisdom. *International Journal of Business Research*, 11(2), 23-41.
- Hançerlioğlu, O. (1993). *İnanç Sözlüğü*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Hasdemir, E. (2019). Psikolojik Sermayenin Prososyal Hizmet Davranışına Etkisi: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Hefferon, K., & Boniwell, I. (2011). *Positive Psychology: Theory, Research and Applications*. New York: Open University Press.
- Helvacı, M. A. (2017). *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* (3 b.). (H. B. Memduhoğlu, & K. Yılmaz, Dü) Pegem Akademi.
- Helvacı, M. A., & Çetin, A. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi:Uşak İli Örneği. *International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7(3), 1475-1497.
- İnce, F. (2012). Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri:Kayseri İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Nevşehir: Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İnceoğlu, M. (2010). *Tutum, Algı ve İletişim* (5. Baskı b.). İstanbul: Beykent Üniversitesi Yayınevi.

- İşcan, Ö. F., & Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*(1), 119-135.
- İşçimen, E. T. (2019). Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri ile Sinik Davranışları Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi*. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- İyem, C., & Erol, E. (2013). Mesleki Yönelimlerde Bireylerin Kişilik ve Demografik Özelliklerinin Rolü; Sakarya Üniversitesi İşletme Bölümü Örneği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 137-146.
- Jackson, S., Schwab, R., & Schuler, R. (1986). Toward An Understanding of The Burnout Phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 630-640.
- James, M. S. (2005). Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems. *Doktora Tezi*. The Florida State University.
- Johnson, J. L., & O'leary-Kelly, A. M. (2003). The Effects Of Psychological Contract Breach And Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 627-647.
- Judge, T., & Klinger, R. (2008). *Job Satisfaction: Subjective Well-Being at Work*. New York: Guilford Publications.
- Jung, H. S., & Yoon, H. (2015). The Impact Of Employees' Positive Psychological Capital on Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors in The Hotel. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1135-1156.
- Kabataş, A. (2010). Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 29-32.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2013). *Günümüzde İnsan ve İnsanlar* (14. Basım b.). İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Kahraman, S. (2019). Devlet ve Özel Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılmalı Olarak İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.

- Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Algılanan Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kalağan, G., & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kanten, P., & Yeşiltaş, M. (2013). Pozitif Örgütsel Davranışlar Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(8), 83-106.
- Karabük Üniversitesi. (2020). *Karabük Üniversitesi*. 02 25, 2020 tarihinde <https://www.karabuk.edu.tr/belgeler/tanitimkatalogu2018.pdf>. adresinden alındı
- Karacaoğlu, K., & İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'ın (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 77-92.
- Karacaoğlu, K., & İnce F., (2013). Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 181-202.
- Karaman, F., & Altunoğlu, A. (2007). Kamu Üniversiteleri Öğretim Elemanlarının İş Tatmini Düzeyini Etkileyen Faktörler. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(1), 109-120.
- Kasalak, G., & Aksu, M. (2014). Araştırma Görevlilerinin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizm ile İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(1), 115-133.
- Kaya, Ş., & Zerenler, M. (2014). *Çalışma Hayatında Psikolojik Sermaye, Mesleki Bağlılık ve Kariyer Planlamasına Genel Bakış* (1. b.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kelekçi, H., & Yılmaz, K. (2015). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayeleri ile Yeterlik İnançları Arasındaki İlişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 992-1007.
- Kızgın, Y., & Dalgın, T. (2012). Atfetme Teorisi: Öğrencilerin Başarı ve Başarısızlıklarını Değerlendirmedeki Atfetme Farklılıkları. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 61-78.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği* (15. Basım). İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Konovsky, M. A., & Pugh, S. (1994). Citizenship Behavior and Social Exchange. *Academy of Management Journal*, 37(3), 656-669.
- Koyuncu, M., & Özgül Katlav, E. (2014). Otel İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 6-27.
- Kökalan, Ö., & Anaş, K. (2016). Çalışanların Örgütsel Sinizm Tutumlarının İşe Yabancılaşmalar Üzerine Etkisi: Vakıf Üniversiteleri Üzerine Bir Çalışma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 11(2), 97-109.
- Kutunis, R. Ö., & Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 1-7.
- Kutunis, R. Ö., & Dikili, A. (2010). Değişim Boyutuyla Örgütlerde Sinizm. N. D. Özler (Dü.) içinde, *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* (s. 269-286). Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Kutunis, R. Ö., & Oruç, E. (2014). Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 2(2), 145-159.
- Kutunis, R. Ö., & Yıldız, E. (2014). Pozitif Psikoloji ile Pozitif Örgütsel Davranış İlişkisi ve Pozitif Örgütsel Davranış Boyutları Üzerine Bir Değerleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5(11), 135-154.
- Lambert, J. (1991). The Combined Effects of Job and Family Characteristics on the Job Satisfaction, Job Involvement and Intrinsic Motivation of Men and Women Workers. *Journal of Organizational Behavior*, 12(4), 341-363.
- Luthans, F. (2002a). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F. (2002b). The Need For And Meaning Of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: Tata McGraw-Hill Education.
- Luthans, F., & Avolio, B. (2009). The "Point" Of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 291-307.
- Luthans, F., & Youssef, C. (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. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.

- Luthans, F., Luthans, K., & Luthans, B. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., Norman, S., Avolio, B., & Avey, J. (2008). The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate: Employee Performance Relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.
- Luthans, F., Vogelgesang, G., & Lester, P. (2006). Developing The Psychological Capital Of Resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44.
- Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. (2007). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1985). The Role Of Sex And Family Variables in Burnout. *Sex Roles*, 12(7), 837-851.
- Masten, A., & Reed, M. (2002). Resilience in Development. C. Sydner, & S. Lopez (Dü) içinde, *Handbook of Positive Psychology* (s. 74-88). Oxford: Oxford University Press.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2012). Örgütlerde Performans Yönetimi ile İşgörenlerin Motivasyonu Arasındaki İlişki. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 41-52.
- Meriç, E., Öztürk Çiftci, D., & Yurtal, F. (2019). Algılanan Örgütsel Destek ve İşe Adanmışlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(1), 65-74.
- Mimaroğlu, H. (2008). Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma. *Doktora Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi.
- Mimaroğlu, H. (2010). Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 1-19.
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (1991). Beyond Demography: A Psychographic Profile of the Workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (1991). Cynicism: The New America Malaise. *Business and Society Review*, 91(77), 57-61.
- Nartgün, Ş. S., & Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47-67.

- Nartgün, Ş., & Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme İle Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(2), 1361-1376.
- Naus, A. (2007). Organizational Cynicism: On The Nature, Antecedents and Consequences Of Employee Cynicism Toward The Employing Organization. *Doktora Tezi*. Maastricht: Maastricht University Press.
- Navia, L. E. (1996). *Classical Cynicism: A Critical Study*. London: Greenwood Press.
- Nelson, D., & Cooper, C. (2007). *Positive Organizational Behavior: Accentuating The Positive At Work*. London: Sage Publishing.
- Okan, F. (2018). Akademisyenlerin Örgütsel Sinizme İlişkin Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Okur, A. (2019). Kamu Örgütlerinde Pozitif Psikolojik Sermaye, Politik Davranış ve Örgütsel Sinizm Etkileşiminin Değerlendirilmesi: Erzurum İli Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Oruç, E. (2015). Pozitif Psikolojik Sermayenin Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Doktora Tezi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öncer, A. Z. (2009). An Overview of Organizational Cynicism and a Cure Suggestion: Teamwork. *EABR & TLC Conference Proceedings*. Prague, Czech Republic.
- Özcalık, F. (2017). Pozitif ve Negatif Duygusallığın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Rolü. *Doktora Tezi*. Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- Özdemir, B., & Tekin , E. (2018). Örgütsel Sinizmin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi. *İşletme Araştırma Dergisi*, 10(2), 129-150.
- Özgener, Ş., Öğüt, A., & Kaplan, M. (2008). İş gören- İş veren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm. M. Özdevecioğlu, & H. Karadal (Dü) içinde, *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar* (s. 53-72). Ankara: İlke Yayınevi.
- Özkalp, E. (2009). Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 17, 491-498.

- Özkalp, E., & Kirel, A. Ç. (2005). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Özkan, O. S. (2018). Psikolojik Sermayenin Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü. *Doktora Tezi*. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özler, D., Atalay, C. G., & Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle Mi Bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Özler, N. D., & Bozkurt Yıldırım, H. (2015). Örgütsel Güven ile Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 5, 163-188.
- Özyılmaz, A., & Süner, Z. (2015). İşe Adanmışlığın İşyeri Tutumlarına Etkisi: Hatay'daki 9 İşletmede Yapılan Ampirik Araştırmanın Sonuçları. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(3), 143-164.
- Pate, J., & Malone, C. (2000). Enduring Perceptions of Violation. *Human Resource Management International Digest*, 8(6), 28-31.
- Pelit, E., & Ayduğan, N. (2011). Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Bir Araştırma. *12. Ulusal Turizm Kongresi Bildiri Kitabı* (s. 286-302). Düzce: Düzce Üniversitesi.
- Qian, Y. (2007). A Communication Model of Employee Cynicism Toward Organizational Change. *Doktora Tezi*. College of Communication of Ohio University.
- Qian, Y., & Daniels, T. (2008). A Communication Model of Employee Cynicism Toward Organizational Change. *Corporate Communication: An International Journal*, 13(3), 319-332.
- Reichers, A. E., Wanous, J., & Austin, J. (1997). Understanding And Managing Cynicism About Organizational Change. *Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Robinson, S. L., Kraatz, M., & Rousseau, D. M. (1994). Changing Obligations and the Psychological Contract: A Longitudinal Study. *Academy of Management Journal*, 37(1), 137-152.
- Rousseau, D. (1989). Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Rights and Responsibilities Journal*(2), 121-139.
- Rubin, R., Dierdorff, E., Bommer, W., & Baldwin, T. T. (2009). Do Leaders Reap What They Sow? Leader and Employee Outcomes of Leader Organizational Cynicism About Change. *The Leadership Quarterly*, 20, 680-688.

- Sabuncuoğlu, Z., & Tokol, T. (2001). *İşletme*. Bursa: Ezgi Yayınevi.
- Sabuncuoğlu, Z., & Vergiliel-Tüz, M. (2013). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Alfa Aktüel.
- Sarıtepeci, M. (2018). Beklenti-Değer Teorisini Temel Alan Başarı Motivasyonu Ölçeğini Uyarlama Çalışması. *Uluslararası Eğitim Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 4(1), 28-40.
- Sekeran, U. (1999). *Research Methods For Business* (3.Baskı b.). Carbonadale: Southern Illinois University.
- Seligman, M. (2011). *Öğrenilmiş İyimserlik* (2. Baskı b.). (S. Kunt, Çev.) Ankara: HYB Yayınları.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychological Association*, 55(1), 5-14.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 317-339.
- Sezgin, O. B., Tolay, E., & Sürgevil, O. (2016). Örgütsel Değişim Sinizmi: Çalışanların Değişime Karşı Tutumlarının İncelenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 12(45), 411-438.
- Shalley, C. E., Gilson, L., & Blum, T. (2000). Matching Creativity Requirements and The Work Environment: Effects on Satisfaction and Intentions to Leave. *Academy of Management Journal*, 43(2), 215-223.
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is Workaholism Good or Bad for Employee Well-being? The Distinctiveness of Workaholism and Work Engagement among Japanese Employees. *Industrial Health*, 47, 495-502.
- Stajkovic, A. D., & Fred, L. (1998). Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches. *Organizational Dynamics*, 62-74, 62-74.
- Stanley, D. J., Meyer, J., & Topolnytsky, L. (2005). Employee Cynicism and Resistance to Organizational Change. *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 429-459.
- şen, C., & Mert, İ. (2019). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Sinizm Üzerindeki Etkisi. *Anemon Muş Alparıslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 9-21.
- şimşek, M. ř., Çelik, A., Akgemci, T., & Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(15), 568-585.

- Tan, Ç. (2006). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Konusundaki Algıları. *Yüksek Lisans Tezi*. Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tarhan, S. (2012). Umudun Özyeterlik, Algılanan Sosyal Destek ve Kişilik Özelliklerinden Yordanması. *Doktora Tezi*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
- Taylor, S. K. (2012). Workplace Bullying in Higher Education: Faculty Experiences and Responses. *Doktora Tezi*. University of Minnesota.
- Tekin, O. (2018). Duygusal Emek İl İş Doyumu Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü: Finans Sektörü Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Thompson, R. C., Joseph, K., Bailey, L., Worley, J., & Williams, C. (2000). Organizational Change: An Assessment of Trust and Cynicism. *National Technical Information Service*, 1-9.
- Tokgöz, N., & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.
- Tokmak, M. (2019). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(53), 183-202.
- Tösten, R., & Özgan, H. (2014). Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Ekev Akademi Dergisi*, 18(59), 429-442.
- Tösten, R., & Özgan, H. (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 867-889.
- Türköz, T., Polat, M., & Coşar, S. (2013). Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 20(2), 285-302.
- Ulaş, S. E. (2002). *Felsefe Sözlüğü* (1. b.). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Uludağ, G. (2018). Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 171-193.
- Uluslan, H. (2019). Psikolojik Sözleşmenin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisi: Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Uyungil, S. (2017). Pozitif Psikolojik Sermaye ile Çalışan Tutumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Adana İlinde Bir Uygulama. *Doktora Tezi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uyungil, S., & İşcan, Ö. (2018). Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(31), 435-453.
- Uygur, A. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık* (1 b.). Ankara: Barış Platin Yayınları.
- Üçok, D., & Torun, A. (2014). Tükenmişliği Etkileyen Olumsuz Tutum ve Beklentiler: Sinik Tutum ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(1), 231-250.
- Ünsar, A., & Karahan, D. (2011). Yabancılaşmanın İşten Ayrılma Eğilimine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(21), 361-378.
- Üreten, Z. K. (2016). Sağlık Meslek Gruplarının Örgütsel Sinizm Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma: Kamu Hastanesi İle Özel Hastane Karşılaştırması. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 216-226.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (1994). Organizational Cynicism: An Initial Study. *Academy of Management Proceedings*(1), 269-273.
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-Being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.
- Wech, B. A. (2002). Trust Context, Effect on Organizational Citizenship Behavior, Supervisory Fairness, and Job Satisfaction Beyond the Influence of Leader-Member Exchange. *Business & Society*, 41(3), 353-360.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Cases and Consequences of Affective Experiences at Work. *Research in Organizational Behavior*, 18(1), 1-74.
- Wigfield, A., & Eccles, J. (2000). Expectancy-Value Theory of Achievement Motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 68-81.

- Woolley, L., Caza, A., & Levy, L. (2011). Authentic Leadership and Follower Development: Psychological Capital, Positive Work Climate, and Gender. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(4), 428-448.
- Yaşar, Ş. (2014). Örgütsel Sinizm. *Çağrı Merkezi Hizmetleri Programı* (s. 3-13). Bitlis Eren Üniversitesi.
- Yaşın, T., & Basım, N. (2016). Kişilik Özellikleri ve Psikolojik Sermayenin Psikolojik İyi Oluş, Akış Deneyimi, İş Tatmini ve Çalışan Performansına Etkileri. *Doktora Tezi*. Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Yavan, Ö. (2016). Örgütsel Davranış Düzleminde Adanmışlık. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(25), 278-296.
- Yazıcıoğlu, İ., & Özcan, E. (2017). Örgütsel Adalet Algısının Sinizm Üzerine Etkisi: Devlet Üniversiteleri Meslek Yüksekokullarında Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(3), 106-119.
- Yıldırım, C. (2017). Konya İlindeki İşletmelerde Mevlâna'nın Yönetime Özgü Fikirlerinin Etkileri Üzerine Bir Araştırma. *Doktora Tezi*. Karabük: Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- Yıldız, D. (2017). Pozitif Örgütsel Davranış ve Kariyer Yönetimi Arasındaki İlişki. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(11), 254-266.
- Yıldız, H. (2015). Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması. *Doktora Tezi*. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, F., İşeri, İ., & Çolak, M. Y. (2016). Ankara'da Özel Hastanede Çalışanların Sinizm ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri. *Akademik Bakış Dergisi*(54), 429-444.
- Yılmaz, S. (2013). İkinci Basamak Kamu Sağlık Kurumlarında Kurumsal Performans Ölçütlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Doktora Tezi*. Eskişehir: Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, Y. (2019). Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Psikolojik Sermaye Arası İlişki. *Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi .
- Yorulmaz, A., & Çelik , S. (2016). İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Eğitim Yönetimi Forumu*, 6, s. 161-193. Konya.

Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Management Department Faculty Publication*, 36, 774-800.

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1: Krejcie ve Morgan'ın Belirli Kitleden Çekilecek Örneklem Miktarı	15
Tablo 2: Örgütsel Sinizm Tanımları	49
Tablo 3: Örgütsel Sinizm Çeşitleri	55
Tablo 4: Normallik Testi.....	79
Tablo 5: Ölçeklerin Güvenirlik Testi.....	80
Tablo 6: Katılımcıların Pozitif Örgütsel Davranışa İlişkin Tanımlayıcı İstatistikleri ..	81
Tablo 7: Katılımcıların Örgütsel Sinizme İlişkin Tanımlayıcı İstatistikleri	84
Tablo 8: Araştırmaya Katılan Personelin Demografik Bilgilerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	86
Tablo 9: Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizmle İlişkisi	89
Tablo 10: Pozitif Örgütsel Davranışın Umut Değişkeninin Örgütsel Sinizmle İlişkisi	90
Tablo 11: Pozitif Örgütsel Davranışın Özyeterlilik Değişkeninin Örgütsel Sinizmle İlişkisi.....	90
Tablo 12: Pozitif Örgütsel Davranışın İyimserlik Değişkeninin Örgütsel Sinizmle İlişkisi.....	91
Tablo 13: Pozitif Örgütsel Davranışın Psikolojik Dayanıklılık Değişkeninin Örgütsel Sinizmle İlişkisi	91
Tablo 14: Örgütsel Sinizmin Cinsiyet Değişkenine Bağlı Mann Whitney-U Testi Sonucu	92
Tablo 15: Örgütsel Sinizmin Medeni Durum Değişkenine Bağlı Mann Whitney-U Testi Sonucu	92
Tablo 16: Örgütsel Sinizmin Eğitim Durumu Değişkenine Bağlı Kruskal Wallis Testi Sonucu	93
Tablo 17: Örgütsel Sinizmin Yaş Değişkenine Bağlı Mann Whitney-U Testi Sonucu	93
Tablo 18: Örgütsel Sinizmin Meslekteki Yıl Değişkenine Bağlı Mann Whitney-U Testi Sonucu	94
Tablo 19: Örgütsel Sinizmin Akademik ve İdari Kadro Değişkenine Bağlı Mann Whitney-U Testi Sonucu	95

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Araştırma Modeli.....	14
Şekil 2: Pozitif Psikolojik Sermayenin Diğer Pozitif Kavramlarla İlişkisi	21
Şekil 3: Özyeterliliğin Boyutları	31
Şekil 4: Psikolojik Sermayenin İlişkili Olduğu Kavramlar	37
Şekil 5: Rekabet Üstünlüğü İçin Genişletilmiş Sermaye Türleri	38
Şekil 6: Psikolojik Sermaye Boyutlarını Oluşturan Örgüt Stratejileri	41

EKLER

ANKET FORMU					
<p style="font-size: small;">Bu anket formu Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütülmekte olan "Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Siziniz Üzerine Etkisi: Karabük Üniversitesi Örneği" başlıklı yüksek lisans tez çalışması için yapılmaktadır. Sizlerden edinilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Katkılarınız bizim için önemlidir. Şimdiden değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.</p>					
Prof. Dr. Fatih BAYRAM (Tez Danışmanı)			Soru ve önerileriniz için: sbalaksin@hotmail.com Sibel AKSİN (Yüksek Lisans Öğrencisi)		
1. Demografik Özellikler (Kişisel Bilgi Formu)					
Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek			
Yaşınız	<input type="checkbox"/> 20-29	<input type="checkbox"/> 30-39	<input type="checkbox"/> 40-49	<input type="checkbox"/> 50-59	<input type="checkbox"/> 60 ve üzeri
Medeni durumunuz	<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Bekar			
Eğitim durumunuz	<input type="checkbox"/> Ortaöğretim	<input type="checkbox"/> Önlisans	<input type="checkbox"/> Lisans	<input type="checkbox"/> Y.Lisans	<input type="checkbox"/> Doktora
Çalıştığınız birim	<input type="checkbox"/> Rektörlük	<input type="checkbox"/> Enstitü	<input type="checkbox"/> Fakülte	<input type="checkbox"/> Y.Okul	<input type="checkbox"/> MYO <input type="checkbox"/> Diğer
Unvanınız	<input type="checkbox"/> Akademik <input type="checkbox"/> Prof.Dr.	<input type="checkbox"/> Doç.Dr.	<input type="checkbox"/> Dr.Öğr.Üyesi	<input type="checkbox"/> Öğr.Gör.Dr.	<input type="checkbox"/> Arş.Gör.Dr. <input type="checkbox"/> Öğr. Gör. <input type="checkbox"/> Arş.Gör.
	<input type="checkbox"/> İdari <input type="checkbox"/> Daire Başkanı	<input type="checkbox"/> Sekreter (Fakülte / Yüksekökol)	<input type="checkbox"/> Tekniker	<input type="checkbox"/> Teknisyen	<input type="checkbox"/> Memur <input type="checkbox"/> Diğer
Meslekte kaçınıc yılınız	<input type="checkbox"/> Bir yıldan az	<input type="checkbox"/> 1-5	<input type="checkbox"/> 6-10	<input type="checkbox"/> 11-15	<input type="checkbox"/> 16-20 <input type="checkbox"/> 21 ve üzeri
Bu Fakülte/Y.O./MYO. da kaçınıc yılınız?	<input type="checkbox"/> Bir yıldan az	<input type="checkbox"/> 1-5	<input type="checkbox"/> 6-10	<input type="checkbox"/> 11-15	<input type="checkbox"/> 16-20 <input type="checkbox"/> 21 ve üzeri
İdari göreviniz var mı?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır			
Örgütsel Siziniz: Kişinin çalıştığı örgüte karşı olumsuz duygular beslemesi ve bunu davranışları itibarıyla eleştirel olarak yansıtmalarını ifade etmektedir.					
2. Anket Soruları					
Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu işaretleyiniz.					
1. İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Eğer işimde bir şeylerin ters gitme ihtimali varsa, ters gider.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. İşime "her şeyde bir hayır vardır" şeklinde yaklaşıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakin bir şekilde hallederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlama konusunda sıkıntı yaşıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçları yerine getiriyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Çalıştığım kurumda herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Şu anda iş amaçları sıkı bir şekilde takip ediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Mevcut iş amaçları ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Bir grup iş arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Kurumumda uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Organizasyon dışındaki kişilerle problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyuyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Çalıştığım kurumunu düşündükçe sinirlenirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Çalıştığım kurumun çalışanlarından beklediği davranışlar ve çalışanlarını ödüllendirdiği davranışlar farklıdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Çalıştığım kurumunu düşündükçe gerilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Çalıştığım kurumunu düşündükçe huzursuz olurum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Çalıştığım kurumunu düşündükçe kaygılanırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Evrak Tarih ve Sayısı: 31/03/2020-E.14530



T.C.
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik
Yazı İşleri Birimi

Sayı : 32469041-806.01.03-
Konu : Çalışma İzni Hk(Sibel AKSİN)

REKTÖRLÜK MAKAMINA

İlgi : 30/03/2020 tarihli ve E.14378 sayılı yazı.

Üniversitemiz İşletme Fakültesi Öğretim üyesi Prof. Dr. Fatih BAYRAM'ın danışmanlığında Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Sibel AKSİN "Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sınızm Üzerine Etkisi: Karabük Üniversitesi Örneği" konulu çalışmasını Üniversitemiz akademik ve idari personelleri ile yapılabilmek talebi ilgi yazıdan anlaşılmaktadır.

Söz konusu çalışmaya ait Etik Kurul Kararı ve çalışmaya ait belgeler ekte sunulmuş olup, çalışmanın Üniversitemiz akademik ve idari personel ile yapılabileceği hususunu;

Olurlarınıza arz ederim.

Lütfü KÖM
Genel Sekreter

OLUR

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Refik POLAT
Rektör

Ek: İlgi Yazı (5 sayfa)

Dağıtım:
Prof. Dr. Fatih BAYRAM

Evrakı Doğrulamak İçin : https://obys.karabuk.edu.tr/en/Vision/Validate_Doc.aspx?V=BENDB7PML

Adres: Demir Çelik Kampüsü Rektörlük Binası Merkez/Karabük
Telefon:(370) 418-8000 Faks:(370) 418-9406
e-Posta:genelsekreterlik@karabuk.edu.tr Elektronik Ağ:<http://gensak.karabuk.edu.tr>

Bilgi için: Dumet ÖZDEMİR
Unvanı: Bilgisayar İşletmeni
Tel No: Tel No: (0370)418 80 14 -Dahili (8014)



Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



T.C.
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL ve BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU
KARARLARI

TOPLANTI TARİHİ : 14/05/2019

TOPLANTI NO : 2019/09

Karar 4 :

30/04/2019 tarih ve E.17580 sayılı Prof.Dr.Fatih BAYRAM'ın dilekçe ve ekleri görüşüldü.

Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi öğretim üyesi Prof.Dr.Fatih BAYRAM'ın danışmanlığında yürütülen "Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Siziniz Üzerine Etkisi: Karabük Üniversitesi Örneği" konulu çalışmaya kapsamında uygulanmak üzere ekte sunulan anket çalışmasının etik kurallara uygunluğu oy birliği ile kabul edilmiştir.

ASLİ GİBİDİR

Prof. Dr. Zeki TEKİN
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurul Başkanı

ÖZGEÇMİŞ

Sibel AKSİN 1989 yılında Aksaray ilinde doğdu. İlk ve orta öğrenimini Aksaray ilinde tamamladı. 2007-2009 yılları arasında Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Ermenek Meslek Yüksekokulu Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Bölümünü ön lisans düzeyinde tamamladı. Lisans eğitimini 2011 yılında Eskişehir Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesinde tamamladı. 2016- 2017 eğitim-öğretim yılında Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimine başladı.