



**KAMU ÖRGÜTLERİNDE
POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE, POLİTİK DAVRANIŞ
VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ETKİLEŞİMİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ:
ERZURUM İLİ MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU
LİSELERİNDE BİR UYGULAMA**

Ali OKUR

**Yüksek Lisans Tezi
Kamu Yönetimi Anabilim Dalı
Doç. Dr. Salih Börteçine AVCI
2019
Her Hakkı Saklıdır**

**T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

Ali OKUR

**KAMU ÖRGÜTLERİNDE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE,
POLİTİK DAVRANIŞ VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ETKİLEŞİMİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ: ERZURUM İLİ MESLEKİ VE TEKNİK
ANADOLU LİSELERİNDE BİR UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TEZ YÖNETİCİSİ
Doç. Dr. Salih Börteçine AVCİ**

ERZURUM – 2019



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ BEYAN FORMU



30/07/2019

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

BİLDİRİM

Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Uygulama Esaslarının ilgili maddelerine göre hazırlamış olduğum " Kamu Örgütlerinde Pozitif Psikolojik Sermaye, Politik Davranış ve Örgütsel Sinizm Etkileşiminin Değerlendirilmesi: Erzurum İli Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Bir Uygulama" adlı tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Uygulama Esaslarının ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim *.

- Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporumun makale için **altı ay**, patent için **iki yıl** süreyle erişiminin ertelenmesini istiyorum.

30/07/2019

Ali OKUR



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Doç. Dr. Salih Börteçine AVCİ danışmanlığında, Ali OKUR tarafından hazırlanan bu çalışma 18/07/2019 tarihinde aşağıda isimleri yazılı jüri tarafından Kamu Yönetimi Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Salih Börteçine AVCİ

İmza:

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Şakir DIZMAN

İmza:

Jüri Üyesi : Dr. Öğr. Üyesi Dilek ÖZDEMİR

İmza:

Prof. Dr. Sait UYLAŞ

Enstitü Müdürü

F-85/01/21.10.2016

İÇİNDEKİLER

| | |
|--------------------------------------|------|
| ÖZET..... | IV |
| ABSTRACT | V |
| SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ | VI |
| ŞEKİLLER DİZİNİ | VII |
| TABLolar DİZİNİ | VIII |
| TEŞEKKÜR | XIV |
| GİRİŞ | 1 |

BİRİNCİ BÖLÜM

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

| | |
|--|----|
| 1.1. POZİTİF PSİKOLOJİ NEDİR?..... | 4 |
| 1.2. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE GELİŞİMİ | 6 |
| 1.2.1. Pozitif Örgüt Okulu | 6 |
| 1.2.2. Pozitif Örgütsel Davranış | 7 |
| 1.3. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE | 8 |
| 1.3.1. Öz-yeterlilik..... | 9 |
| 1.3.2. Umut..... | 11 |
| 1.3.3. İyimserlik..... | 12 |
| 1.3.4. Dayanıklılık-Esneklik..... | 13 |
| 1.4. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR | 16 |

İKİNCİ BÖLÜM

POLİTİK DAVRANIŞ

| | |
|--|----|
| 2.1. POLİTİK DAVRANIŞ NEDENLERİ..... | 20 |
| 2.1.1. Bireysel Nedenler | 20 |
| 2.1.2. Örgütsel Nedenler..... | 21 |
| 2.1.3. Çevresel Nedenler | 23 |
| 2.2. POLİTİK DAVRANIŞIN ALT BOYUTLARI..... | 24 |
| 2.2.1. Dahili-Harici Boyut..... | 25 |
| 2.2.2. Dikey-Yatay Boyut..... | 26 |

| | |
|---|-----------|
| 2.2.3. Meşru-Gayri Meşru Boyut | 26 |
| 2.3. POLİTİK DAVRANIŞ İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR..... | 27 |

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SİNİZM

| | |
|---|-----------|
| 3.1. SİNİZM VE TÜRLERİ | 29 |
| 3.1.1. Kişilik Sinizmi..... | 30 |
| 3.1.2. Toplumsal Sinizm..... | 31 |
| 3.1.3. Çalışan Sinizmi..... | 32 |
| 3.1.4. Meslek Sinizmi..... | 32 |
| 3.1.5. Örgütsel Değişim Sinizmi | 33 |
| 3.2. ÖRGÜTLERDE SİNİZM..... | 33 |
| 3.3. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ALT BOYUTLARI..... | 36 |
| 3.3.1. Bilişsel Boyut | 36 |
| 3.3.2. Duygusal Boyut..... | 37 |
| 3.3.3. Davranışsal Boyut | 37 |
| 3.4. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN NEDENLERİ..... | 38 |
| 3.4.1. Kişisel Nedenler | 39 |
| 3.4.1.1. Cinsiyet..... | 39 |
| 3.4.1.2. Yaş | 39 |
| 3.4.1.3. Eğitim Durumu | 40 |
| 3.4.1.4. Medeni Durum..... | 41 |
| 3.4.1.5. Hizmet Süresi..... | 41 |
| 3.4.2. Örgütsel Nedenler..... | 42 |
| 3.4.2.1. Örgütsel Adalet..... | 42 |
| 3.4.2.2. Psikolojik Sözleşme İhlali | 42 |
| 3.4.2.3. Örgütsel Politika | 43 |
| 3.5. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SONUÇLARI | 44 |
| 3.5.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları | 44 |
| 3.5.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları..... | 44 |
| 3.5.2.1. Örgütsel Sinizm ve Yabancılaşma..... | 45 |
| 3.5.2.2. Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini..... | 46 |

| | |
|---|-----------|
| 3.5.2.3. Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik | 46 |
| 3.6. ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR | 47 |

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KAMU ÖRGÜTLERİNDE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE, POLİTİK DAVRANIŞ VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ETKİLEŞİMİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ: ERZURUM İLİ MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSELERİNDE BİR UYGULAMA

| | |
|--|------------|
| 4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI..... | 50 |
| 4.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ..... | 50 |
| 4.3. ARAŞTIRMANIN KAPSAM VE SINIRLILIKLARI | 51 |
| 4.4. ARAŞTIRMANIN MODELİ | 52 |
| 4.5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ | 53 |
| 4.5.1. Araştırmanın Ana Kütlesi ve Örneklem Seçimi..... | 53 |
| 4.5.2. Ön Test ve Veri Toplama | 54 |
| 4.6. ANALİZ YÖNTEMİ..... | 55 |
| 4.7. MODELE İLİŞKİN ANALİZ VE BULGULAR..... | 56 |
| 4.7.1. Demografik Özellikler..... | 56 |
| 4.7.2. Faktör Analizi..... | 57 |
| 4.7.3. Güvenirlilik Analizi..... | 63 |
| 4.7.4. Faktör Ortalamaları | 65 |
| 4.7.5. Normallik Analizi (Kolmogorov-Smirnov Testi)..... | 68 |
| 4.7.6. Farklılık Analiz Sonuçları | 70 |
| 4.7.7. Korelasyon Analizleri..... | 88 |
| 4.7.8. Regresyon Analiz Sonuçları | 104 |
| SONUÇ VE ÖNERİLER..... | 134 |
| KAYNAKÇA | 147 |
| EKLER..... | 159 |
| ÖZGEÇMİŞ..... | 174 |

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KAMU ÖRGÜTLERİNDE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE, POLİTİK
DAVRANIŞ VE ÖRGÜTSEL SINIZM ETKİLEŞİMİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ: ERZURUM İLİ MESLEKİ VE TEKNİK
ANADOLU LİSELERİNDE BİR UYGULAMA**

Ali OKUR

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Salih Börteçine AVCİ

2019, 174 Sayfa

**Jüri: Doç. Dr. Salih Börteçine AVCİ
Doç. Dr. Şakir DIZMAN
Dr. Öğr. Üyesi Dilek ÖZDEMİR**

Çalışma örgütleri rekabet şartları altında ayakta kalabilmek ve daha iyisini elde edebilmek için insan kaynakları yönetim birimlerini daha aktif bir şekilde kullanmaktadır. İnsan sermayesinin değerinin anlaşıldığı günümüz şartlarında pozitif psikolojik sermaye çalışmaları önemli ölçüde değer kazanmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin diğer örgütsel davranışlar ile olan ilişkileri akademik çalışmalarda sıklıkla incelenmektedir. Çalışmada pozitif psikolojik sermaye ile politik davranış ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki ve üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Çalışma Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde çalışan öğretmenler ile yapılmıştır. Anket yöntemi ile elde edilen veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Yapılan farklılık analizi sonuçlarına göre pozitif psikolojik sermaye, politik davranış ve örgütsel sinizm cinsiyet, medeni durum, yaş ve mesleki kıdem yılı değişkenleri ile anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir.

Korelasyon ve regresyon analizleri sonuçlarına göre pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm ve politik davranış arasında anlamlı ve negatif yönde ilişki olduğu ve pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sinizmi ve politik davranışı etkilediği sonucuna varılmıştır. Örgütsel sinizm ve politik davranış arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki bulunmakta ve örgütsel sinizm politik davranışı etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel sinizm, politik davranış.

ABSTRACT**MASTER'S THESIS****EVALUATION OF THE INTERACTION OF POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL,
POLITICAL BEHAVIOR AND ORGANIZATIONAL CINISM IN PUBLIC ORGANIZATIONS:
AN APPLICATION IN ERZURUM VOCATIONAL AND TECHNICAL ANATOLIAN HIGH
SCHOOLS****Ali OKUR****Advisor: Assoc. Prof. Salih Börteçine AVCİ****2019, 174 Page****Jury: Assoc. Prof. Dr. Salih Börteçine AVCİ (Advisor)****Assoc. Prof. Dr. Şakir DIZMAN****Assist. Prof. Dr. Dilek ÖZDEMİR**

Labor organizations use human resources management units more actively in order to survive and achieve better under competitive conditions. In today's conditions where the value of human capital is understood, positive psychological capital studies have gained significant value. The relationship between positive psychological capital and other organizational behaviors is frequently examined in academic studies. In this study, the relationship between positive psychological capital and political behavior and cynicism and its effect on it was examined.

The study was conducted with teachers working in Vocational and Technical Anatolian High School affiliated to Erzurum Provincial Directorate of National Education. The data obtained by the survey method were analyzed with SPSS program. According to the results of the difference analysis, psychological capital, political behavior and organizational cynicism were not found to be significant differences with gender, marital status, age and years of professional seniority.

According to the results of correlation and regression analysis, there is a significant and negative relationship between positive psychological capital and organizational cynicism and political behavior and positive psychological capital affects organizational cynicism and political behavior. There is a significant and positive relationship between organizational cynicism and political behavior and organizational cynicism affects political behavior.

Key Words: Positive psychological capital, organizational cynicism, political behavior.

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

POS: Pozitif Örgüt Okulu

POB: Pozitif Örgütsel Davranış



ŞEKİLLER DİZİNİ

| | |
|---|----|
| Şekil 1.1 Pozitif psikoloji ile geleneksel psikoloji ilişkisi | 5 |
| Şekil 1.2. Rekabet üstünlüğü için genişletilmiş sermaye türleri | 9 |
| Şekil 2.1. Politik davranışların bireysel ve örgütsel sebeplerle ilişkisi ve sonuçları | 23 |
| Şekil 4.1. Araştırma modeli | 53 |



TABLOLAR DİZİNİ

| | |
|--|----|
| Tablo 2.1. Örgütsel Politik Davranışlar: İyi, Kötü ve Çirkin (Kerim, 2014: 390) | 24 |
| Tablo 3.1. Örgütsel Sinizm Tanımları | 34 |
| Tablo 4.1. Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Sinizm ve Politik Davranış Alt Boyutları..... | 52 |
| Tablo4.2. Demografik Özellikler | 57 |
| Tablo 4.3. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği KMO ve Bartlett's Testi..... | 57 |
| Tablo 4.4. Pozitif Psikolojik Sermaye Faktör Yükleri | 58 |
| Tablo 4.5. Politik Davranış ÖlçeğiKMO ve Bartlett's Testi..... | 59 |
| Tablo 4.6. Politik Davranış Faktör Yükleri | 60 |
| Tablo 4.7. Örgütsel Sinizm Ölçeği KMO ve Bartlett's Testi..... | 61 |
| Tablo 4.8. Örgütsel Sinizm Faktör Yükleri | 62 |
| Tablo 4.9. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutları Güvenilirlik Sonuçları..... | 63 |
| Tablo 4.10. Politik Davranış ve Alt Boyutları Güvenilirlik Sonuçları..... | 64 |
| Tablo 4.11. Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutları Güvenilirlik Sonuçları..... | 65 |
| Tablo 4.12. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarına Ait Ortalamalar | 66 |
| Tablo 4.13. Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Ait Ortalamalar..... | 67 |
| Tablo 4.14. Politik Davranış ve Alt Boyutlarına Ait Ortalamalar..... | 68 |
| Tablo 4.15. Normallik Testi Sonuçları | 69 |
| Tablo 4.16. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarına Ait Medeni Durum Değişkenine Bağlı Mann Whitney-U Test Sonuçları..... | 71 |
| Tablo 4.17. Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Ait Medeni Durum Değişkenine Bağlı Mann Whitney-U Test Sonuçları..... | 72 |
| Tablo 4.18. Politik Davranış ve Alt Boyutlarına Ait Medeni Durum Değişkenine Bağlı Mann Whitney-U Test Sonuçları..... | 73 |
| Tablo 4.19. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarına Ait Cinsiyet Değişkenine Bağlı Mann Whitney-U Test Sonuçları..... | 74 |
| Tablo 4.20. Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Ait Cinsiyet Değişkenine Bağlı Mann-Whitney U Test Sonuçları | 75 |
| Tablo 4.21. Politik Davranış ve Alt Boyutlarına Ait Cinsiyet Değişkenine Bağlı Mann-Whitney U Test Sonuçları | 76 |

| | |
|--|-----|
| Tablo 4.22. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarına Ait Yaş Değişkenine Bağlı Kruskal-Wallis Test Sonuçları..... | 77 |
| Tablo 4.23. Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Ait Yaş Değişkenine Bağlı Kruskal-Wallis Test Sonuçları | 79 |
| Tablo 4.24. Politik Davranış ve Alt Boyutlarına Ait Yaş Değişkenine Bağlı Kruskal-Wallis Test Sonuçları | 81 |
| Tablo 4.25. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarına Ait Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Bağlı Kruskal-Wallis Test Sonuçları | 83 |
| Tablo 4.26. Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Ait Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Bağlı Kruskal-Wallis Test Sonuçları..... | 85 |
| Tablo 4.27. Politik Davranış ve Alt Boyutlarına Ait Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Bağlı Kruskal-Wallis Test Sonuçları..... | 87 |
| Tablo 4.28. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutları İle Politik Davranış ve Alt Boyutları Arasında Spearman Sıra Korelasyon Sonuçları. | 96 |
| Tablo 4.29. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutları İle Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutları Arasında Spearman Sıra Korelasyon Sonuçları. | 99 |
| Tablo 4.30. Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutları İle Politik Davranış ve Alt Boyutları Arasında Spearman Sıra Korelasyon Sonuçları. | 102 |
| Tablo 4.31. Pozitif Psikolojik Sermayenin Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu | 110 |
| Tablo 4.32. Pozitif Psikolojik Sermayenin Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Bağımlı Değişken Olduğu ANOVA Tablosu | 111 |
| Tablo 4.33. Pozitif Psikolojik Sermayenin Politik Davranışa Etkisi | 111 |
| Tablo 4.34. Pozitif Psikolojik Sermayenin Bağımsız Değişken, Örgütsel Sinizmin Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu | 112 |
| Tablo 4.35. Pozitif Psikolojik Sermayenin Bağımsız Değişken, Örgütsel Sinizmin Bağımlı Değişken Olduğu ANOVA Tablosu | 112 |
| Tablo 4.36. Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Sinizme Etkisi..... | 113 |
| Tablo 4.37. Örgütsel Sinizmin Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu..... | 113 |

| | |
|--|-----|
| Tablo 4.38. Örgütsel Sinizmin Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Bağımlı Değişken Olduğu ANOVA Tablosu | 113 |
| Tablo 4.39. Örgütsel Sinizmin Politik Davranışa Etkisi | 114 |
| Tablo 4.40. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu..... | 114 |
| Tablo 4.41. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Bağımlı Değişken Olduğu ANOVA Tablosu | 115 |
| Tablo 4.42. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Politik Davranışa Etkisi | 115 |
| Tablo 4.43. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Koalisyon Kurma Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu ANOVA Tablosu..... | 116 |
| Tablo 4.44. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Tavizci Davranma Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu | 116 |
| Tablo 4.45. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Tavizci Davranma Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu ANOVA Tablosu..... | 117 |
| Tablo 4.46. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Politik Davranışın Tavizci Davranma Boyutuna Etkisi | 117 |
| Tablo 4.47. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Politik Davranışın İkiyüzlü Davranma Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu | 118 |
| Tablo 4.48. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Politik Davranışın İkiyüzlü Davranma Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu ANOVA Tablosu..... | 118 |
| Tablo 4.49. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Politik Davranışın İkiyüzlü Davranma Boyutuna Etkisi | 119 |
| Tablo 4.50. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Üst Yönetime Yaranma Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu ANOVA Tablosu | 120 |

| | |
|---|-----|
| Tablo 4.51. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Göze Girmeye Çalışma Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu | 120 |
| Tablo 4.52. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Göze Girmeye Çalışma Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu ANOVA Tablosu | 121 |
| Tablo 4.53. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Politik Davranışın Göze Girmeye Çalışma Boyutuna Etkisi | 121 |
| Tablo 4.54. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Karşılıklı Çıkar Gözetme Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu | 122 |
| Tablo 4.55. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Örgütsel Sinizmin Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu..... | 122 |
| Tablo 4.56. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Örgütsel Sinizmin Bağımlı Değişken Olduğu ANOVA Tablosu | 123 |
| Tablo 4.57. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Örgütsel Sinizme Etkisi | 123 |
| Tablo 4.58. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Örgütsel Sinizmin Bilişsel Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu | 124 |
| Tablo 4.59. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Örgütsel Sinizmin Bilişsel Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu ANOVA Tablosu..... | 124 |
| Tablo 4.60. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Örgütsel Sinizmin Bilişsel Boyutuna Etkisi | 125 |
| Tablo 4.61. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Örgütsel Sinizmin Duygusal Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu | 125 |
| Tablo 4.62. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Örgütsel Sinizmin Duygusal Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu ANOVA Tablosu..... | 126 |

| | |
|---|-----|
| Tablo 4.63. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Örgütsel Sinizmin Duygusal Boyutuna Etkisi..... | 126 |
| Tablo 4.64. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Örgütsel Sinizmin Davranışsal Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu | 127 |
| Tablo 4.65. Örgütsel Sinizmin Boyutlarının Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu..... | 127 |
| Tablo 4.66. Örgütsel Sinizmin Boyutlarının Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Bağımlı Değişken Olduğu ANOVA Tablosu..... | 128 |
| Tablo 4.67. Örgütsel Sinizmin Boyutlarının Politik Davranışa Etkisi | 128 |
| Tablo 4.68. Örgütsel Sinizmin Boyutlarının Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Koalisyon Kurma Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu | 129 |
| Tablo 4.69. Örgütsel Sinizmin Boyutlarının Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Tavizci Davranma Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu | 129 |
| Tablo 4.70. Örgütsel Sinizmin Boyutlarının Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Tavizci Davranma Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu ANOVA Tablosu..... | 130 |
| Tablo 4.71. Örgütsel Sinizmin Boyutlarının Politik Davranışın Tavizci Davranma Boyutuna Etkisi | 130 |
| Tablo 4.72. Örgütsel Sinizmin Boyutlarının Bağımsız Değişken, Politik Davranışın İkiyüzlü Davranma Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu | 131 |
| Tablo 4.73. Örgütsel Sinizmin Boyutlarının Bağımsız Değişken, Politik Davranışın İkiyüzlü Davranma Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu ANOVA Tablosu..... | 131 |
| Tablo 4.74. Örgütsel Sinizmin Boyutlarının Politik Davranışın İkiyüzlü Davranma Boyutuna Etkisi | 132 |

- Tablo 4.75.** Örgütsel Sinizmin Boyutlarının Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Üst Yönetime Yaranma Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu 132
- Tablo 4.76.** Örgütsel Sinizmin Boyutlarının Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Göze Girmeye Çalışma Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu 133
- Tablo 4.77.** Örgütsel Sinizmin Boyutlarının Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Karşılıklı Çıkar Gözetme Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu 133



TEŐEKKÖR

Bu tez çalışmasında tezin başlangıç aőamasından itibaren bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, her aőamada desteğini esirgemeyen ve hoőgörlü kiőiliėini örneğ alacağım Sayın Doç. Dr. Salih Börteçine AVCİ hocama teőekkörü bir borç bilirim.

Hayatımın her aşamasında birlikte olmaktan mutluluk duyduğum değerli ailem, eőim ve çocuklarıma çok teşekkür ederim.

Erzurum - 2019

Ali OKUR

GİRİŞ

Günümüzde çalışma örgütlerinin amaçları doğrultusunda değişen ve gelişen yapılar sayesinde sermaye çeşitliliği artmakta ve bu çeşitlilik içerisinde yer bulan insan sermayesinin önemi gün geçtikçe artış göstermektedir. Rekabet ortamlarından dolayı örgütler çalışanlara daha fazla önem vermenin gerekliliğini görmüş ve insan kaynakları yönetiminin önemi artmıştır. İnsan kaynakları yönetimleri işe alım sürecinden itibaren personelin takibini sağlayarak onların örgütün amaçlarına yönelik çalışmalarını düzenler. Bu iş ve işlemler için ise bilimsel çalışmaları takip etmesi ve uygulanabilir olan çalışmalara odaklanması önem arz etmektedir. Çalışma örgütleri, çalışanlarının insan sermayesi olarak adlandırılan potansiyellerinin önemini fark etmişlerdir.

Psikoloji alanında yapılan çalışmalar klasik yöntemle genelde insan psikolojisinin problemleri sayılabilecek durumlara yoğunlaşması kabul etmektedir. 2000'li yıllardan itibaren psikoloji alanında pozitif psikoloji olarak adlandırılan bir akım gelişmiş ve bu akım insanların olumlu düşünce ve davranışları üzerinde çalışmalar başlamıştır. Çalışma örgütleri de pozitif psikoloji alanında yapılan çalışmalara kayıtsız kalmayıp elde edilen verilerin insan kaynakları açısından uygulanabilirliği üzerinde çalışmalar başlatmıştır.

Pozitif psikolojik sermaye, çalışanların pozitif gelişimleri hakkında bilgi verir. Çalışmada bu gelişim halleri; iyimserlik, umut, dayanıklılık ve öz yeterlilik olarak ele alınmıştır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 3). Pozitif psikolojik sermaye klasik insan kaynakları çalışmalarının aksine çalışanların olumlu yönlerinin de dikkate alınması gerekliliğini göstermektedir.

Politik davranışlar örgütlerde meydana gelen kaçınılmaz bir gerçektir. Çalışanlar örgüt içinde güç elde etmek için politik davranışlara başvururlar. Politik davranış sergilemekteki asıl amaç güçtür (Çetin, 2014: 453). Çalışanlar bireysel ve grupsal güç için politik davranırlar. Çalışma örgütlerinde daha küçük yapılarda çeşitli amaçlar gruplar meydana gelmektedir. Politik davranışlar dâhili-harici, dikey-yatay ve meşru-gayri meşru olmak üzere üç boyutta incelenmektedir (Farrell ve Petersen, 1982: 407).

Sinizm, milattan önce Antik Yunanistan'da doğan bir akımdır. İlk sinik insan Sokrates'in öğrencisi Antisthenes olduğu bilinmektedir. Sinik felsefesinin önemli sembolü ise Sinope Diogenes'dir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 342). Sinik felsefesi umursamaz, çekinmez ve utanmaz bir hayat süren toplumla alay eden bir yapıya sahiptir (Hançerlioğlu, 1995: 74). Günümüzde; insanların bireysel menfaatlerine göre hareket ettiğine ve kendinden başka herkesi menfaatçi olarak tanımlayan kavrama sinik ve bunu açıklamaya çalışan düşünce sistemine de sinizm denilmektedir (Demirok, 2018: 3). Sinizm kötümser ve şüpheli bir yaklaşımı sürdürmektedir (Mantere ve Martinsuo, 2001: 5). Örgütlerde şüpheli ve kötümser çalışanların varlığı çalışma düzenini olumsuz etkilemektedir. Bu durumda yöneticilerin gerekli tedbirleri alması örgütün amacına ulaşmasını önemli ölçüde etkileyecektir.

Çalışmanın birinci bölümünde pozitif psikolojik sermaye ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye kavramı, gelişimi ve bileşenleri aktarılmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin en çok kabul edilen dört bileşeni bulunmaktadır. Bu bileşenler; iyimserlik, umut, dayanıklılık ve öz yeterlilik kavramları açıklanmış ve çalışan psikoloji için olan önemleri belirtilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde politik davranış anlatılmıştır. Politik davranış kavramı, politik davranış nedenleri ve alt boyutları hakkında bilgi verilmiştir. Politik davranışın koalisyon kurma, tavizci davranma, ikiyüzlü davranma, üst yönetime yaranma, göze girmeye çalışma ve karşılıklı çıkar gözetme boyutları çalışmada ele alınmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde örgütsel sinizm kavramına yer verilmiştir. Siniz, sinizmin tarihsel gelişimi, sinizm türleri ve örgütsel sinizm hakkında bilgiler yer almaktadır. Örgütsel sinizmin bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç boyutu hakkında bilgilere yer verilmiştir. Örgütsel sinizmin nedenleri de çalışmada yer almış ve örgütsel sinizmin sonuçları hakkında bilgi verilmiştir.

Çalışmanın dördüncü bölümünde uygulama kısmı yer almaktadır. Veri toplama araçları ile elde edilen veriler SPSS 22.0 analiz programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Verilerin faktör analizi, güvenilirlik düzeyleri, normallik testleri,

farklılık analizleri, korelasyon analizleri ve regresyon analizleri yapılmış ve kurulan hipotezler sınanmıştır.

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Erzurum ilinde merkez ilçelerde uygulanmak üzere, Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınarak Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlere anketler uygulanmıştır. Çalışmada eğitim sisteminde çalışma ortamı diğer eğitim kademelerine göre daha zor şartlara sahip sayılabilecek Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenler katılımcı olarak tercih edilmiştir.

Çalışmada elde edilen veriler incelendiğinde, pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sinizm ve politik davranış üzerindeki etkisi ve ilişkisi görülecektir. Örgütlerde istenmeyen davranışların azaltılması veya ortadan kaldırılması için alternatif bir yöntem olan pozitif psikolojik sermaye çalışmaları, kamu kurumları başta olmak üzere tüm çalışma grupları tarafından dikkatle takip edilmesi hususunda farkındalık oluşturulmak istenmiştir. Daha önce yapılan çalışmalara ek olarak pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm ve politik davranış değerlendirmelerinde alt boyutlar ele alınarak çalışma yapılmıştır.

Politik davranış nedenleri içerisinde örgütsel sinizmin rolü çalışmada incelenmiştir. Bu çalışma, konusunda yapılan ilk çalışmadır. Bu çalışmada örgütsel sinizmin politik davranış üzerindeki etkisi araştırılmakta ve çalışma örgütlerinin bu duruma ilişkin alabileceği önlemlerle ilgili başvuracağı bir kaynak olabilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

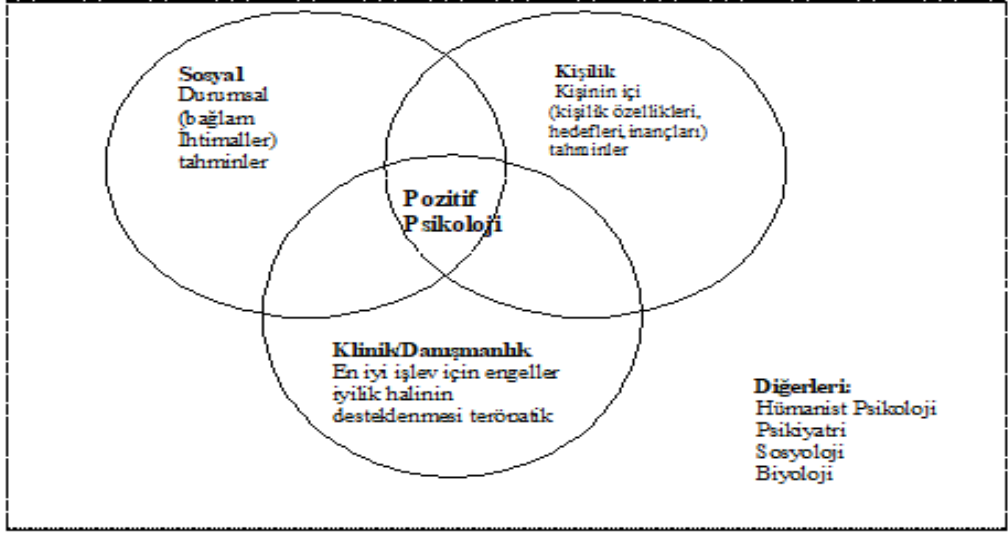
POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

1.1. POZİTİF PSİKOLOJİ NEDİR?

Psikoloji bilimi uzun yıllar boyunca olumsuz olarak kabul edilebilecek insan davranışlarını incelemiştir. Yirmi birinci yüzyılın başında, Amerikan Psikoloji Derneği'nin (APA) eski başkanı olarak bilinen bir araştırmacı olan Martin Seligman liderliğindeki psikologlar tarafından mevcut çalışmalar incelenmiştir. İkinci Dünya Savaşı sonrasında 50 yıldan fazla süreli hastalık modeli üzerinde çalışmalar yapılmıştır. Psikoloji alanında yapılan çalışmalar özellikle savaş sonrası yaraların tedavi edilmesi sürecinde yoğunluk kazanan ruhsal hastalıklar ve işlev bozukluğu davranışları için etkili tedaviler bulmada kabul edilebilir başarılarla ulaşılmalarına rağmen, bir bütün olarak büyüme, gelişme ve kendini gerçekleştirme açısından sağlıklı bireylere nispeten çok az ilgi göstermiştir.

Pozitif psikoloji, kavramsal olarak 1954'de Abraham Maslow tarafından motivasyon, ihtiyaç, kendini gerçekleştirme ve kişilik ile ilgili çalışmalarda ortaya çıkmıştır (Maslow, 1954: 292). Pozitif psikoloji, iyi olmanın bilimsel araştırmasını bilimsel yöntemler kullanmak suretiyle, hümanist psikolojiden ayrılmaktadır (Hefferon ve Boniwell, 2014: 10).

Pozitif psikoloji, geleneksel psikolojiden farklılık süreci ve işleyişi bir takım tartışmalara sebep olmuştur. Pozitif psikolojinin diğer psikoloji dalları ile olan ilişkileri her geçen gün gelişmektedir. Şekil 1.1.'de pozitif psikolojinin diğer psikoloji alanlarına göre durumu görselleştirilmiştir.



Şekil 1.1. Pozitif psikoloji ile geleneksel psikoloji ilişkisi (Hefferon ve Boniwell, 2014: 13)

Psikoloji çalışmaların, sağlıklı insanların daha mutlu ve daha üretken hale gelmesine ve insan potansiyelinin gerçekleştirilmesine yönelik misyonları üzerine Seligman ve arkadaşları tarafından yapılan çağrı, bu konuda olan ilgiyi artırmış ve pozitif psikoloji ile ilgili çalışmalar hız kazanmıştır (Luthans, Youssef, Avolio, 2007: 9).

Pozitif psikoloji; bireylerin ve örgütsel yapıların pozitif yönde organize edilmesine ve düzenli bir şekilde çalışmasını sağlayan çalışmalar süreci olarak tanımlanmaktadır (Gable ve Haidt, 2005: 104).

Seligman (2002), pozitif psikolojinin amacının insanların zayıf taraflarının ötesinde güçlü yönleri üzerinde durmak ve yaşam enerjilerini arttırmaya çalışma olarak belirtmiştir (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2014: 162).

Pozitif Psikolojinin üç temel ilgi alanı vardır;

- 1) *Bireysel alan:* Geçmiş, şimdi ve gelecek boyunca pozitif deneyimleri ve pozitif özellikleri kapsar. Pozitif ve yapıcı geçmiş, duyguların yapısı, bireysel güç, pozitif baş etme, bireysel amaçlar çerçevesinde pozitif davranışları temsil eder.
- 2) *Sosyal alan:* Çalışma etik davranışları, hoşgörü, farklılık, ahlaki sorumluluk, pozitif sosyal ilişkiler ve vatandaşlık özelliklerini içerir.

- 3) *Grupsal-Örgütsel alan*: Pozitif terapi etkinlikleri, pozitif örgütsel yapılar, pozitif yönlendirme çalışmaları içerisinde güç fark etme, sorgulama, psikolojik sermaye, pozitif eğitim, güçlü liderlik, pozitif organizasyonlar, pozitif ruh sağlığı ve insancıl özellikleri içerir (Hefferon ve Boniwell, 2014: 14).

Psikoloji bilimi açısından göz ardı edilen görevleri ile ilgili Seligman ve arkadaşlarının yapmış çalışmaları ile psikoloji biliminin olumlu davranışları inceleme görevleri; Luthans ve arkadaşlarının ilgisini çekmiş ve örgütsel davranış çalışmaları bu yönde sürdürmüşlerdir.

1.2. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE GELİŞİMİ

Pozitif psikoloji kavramının gelişmesi ve örgütsel davranış çalışmaları ile olan ortak çalışmaları neticesinde pozitif psikolojik sermaye kavramı oluşmuştur. Bu durumda iki alt akım meydana gelmiştir.

1.2.1. Pozitif Örgüt Okulu

Michigan Üniversitesi bilim insanları tarafından pozitif örgüt okulu (POS) çalışmalarının olduğu akımdır. Pozitif örgüt okulu, örgüt yapılarının olumlu olayları incelemekte ve neden- sonuç ile ilgili çalışmaları araştırmaktadır (Cameron, Duttin ve Quin, 2003: 5). Pozitif örgüt okulu, örgüt faaliyetlerinde karşılaşılan problemlere karşı olumlu ön yargı ile yaklaşır (Cameron, 2004: 732). Pozitif örgüt okulu yeni yöntemler ile eskiden fark edilmeyen örgütsel unsurları bulmaya yardım eder (Cameron ve diğ., 2003: 11).

Pozitif örgüt okulu pozitif psikolojinin etkisi ile doğmuş, iş hayatında çalışma örgütlerine ve çalışanlarına odaklanmış ve çalışma hayatıyla ilgili oldukça önemli tavsiyeler önermiştir. Pozitif örgüt okulu, çalışma hayatında örgütsel ve bireysel performansın geliştirilmesi için çalışanların pozitif ve güçlü özelliklerinin önemi ile ilgili teorik çalışmalar sunar (Kanten, 2016: 15).

1.2.2. Pozitif Örgütsel Davranış

Nebraska Üniversitesi Gallup Liderlik Enstitüsü bilim insanları tarafından sunulan akım, pozitif örgütsel davranıştır (POB). Pozitif örgütsel davranış, çalışanların zayıf noktaları üzerinde durmak yerine kuvvetli yönlerini açığa çıkarma çalışmalarına odaklanmış olup; durumlarda ki değişkenler örgüt içinde geliştirilebilen, ölçülebilen ve performans gelişimini sağlayan psikolojik değişkenler üzerinde çalışmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004: 152). Luthans tarafından pozitif örgütsel davranış; günümüz örgütlerinde pozitif psikolojiden yola çıkan, pozitif eğilimli insan kaynaklı güçlerin, ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkili olarak yönetilebilen ve psikolojik kapasitelerinin incelenmesi uygulaması olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002: 59).

Pozitif örgütsel davranış bileşenleri özgün, ölçülebilir, öğretim faaliyetleri ile geliştirilebilir ve işyerinde performansın artırılması için yönetilebilir olması sebebiyle örgütler için önem taşımaktadır. Pozitif örgütsel davranış bileşenleri, uygun eğitim programları sayesinde geliştirilebilir niteliktedir (Luthans, 2002: 70).

Luthans ve arkadaşları pozitif örgütsel davranış ile ilgili üç kriter belirlemiştir (Luthans ve Avolio, 2009: 299);

- (1) Teori, araştırma ve geçerli ölçümlere dayanmalı,
- (2) Gelişime açık olmalı,
- (3) Performansa etkisi olmalı.

Pozitif örgütsel davranışı geleneksel örgütsel davranışlardan ve diğer pozitif psikolojik yaklaşımlardan ayıran en önemli özelliği çalışanların psikolojik kaynak kapasitelerine odaklanmasıdır (Youssef ve Luthans, 2007: 775). Bu durumun değiştirilebilen ve geliştirilebilen bileşenler sayesinde örgütlerin amaçlarına ulaşmada yardımcı olması beklenir. Özellikle rekabet ortamında çalışanlardan yüksek düzeyde performans bekleyen çalışma örgütleri için uygulanabilir bir çalışma imkânı sunar.

1.3. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

Çalışma örgütlerinde sermaye kavramı geleneksel olarak fiziki nesnelere oluşmaktadır. İşletmenin bina, para, ürün, üretim, pazarlama alanı gibi faktörler ön plandadır. Rekabet anlayışı ile birlikte örgütlerde sermaye çeşitliliği meydana gelmiştir. Bu sermaye çeşitlerinden biride 2000'li yıllardan sonra ortaya çıkan psikolojik sermayedir.

Pozitif psikoloji alanındaki gelişmeler neticesinde, örgütsel davranış bilimi araştırmacıları tarafından örgütlerde çalışanların performanslarını arttırmak için olumsuz özelliklerin yanı sıra olumlu özelliklerinde üzerinde çalışma yapılması gerekliliği doğmuştur. Özellikle Luthans ve arkadaşları bu konuda ciddi çalışmalar yapmışlardır. Pozitif psikolojik sermayeyi kişilerin pozitif psikolojik gelişim durumu olarak tanımlanmışlardır. Kişinin kendisini tanıması ve özelliklerini bilmesi pozitif psikolojik sermayenin çalışma alanı olmuştur (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007: 542-543).

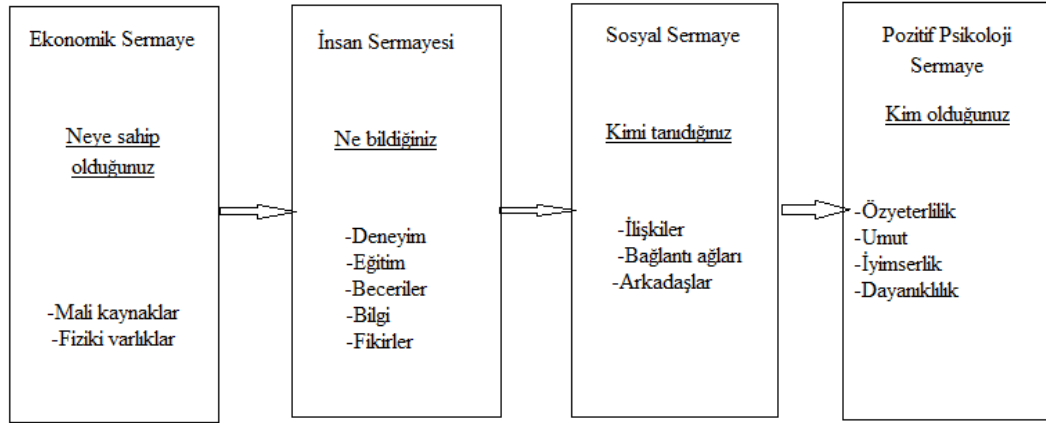
Pozitif psikolojik sermaye, örgüt çalışanlarının her birinin pozitif gelişim halidir. Bu gelişimler; zorlu işlerde başarılı olmak için yeterli çabayı gösterecek güven (Öz güven), bugün ve gelecekte başarılı olacağına ilişkin olumlu tutum (Umut), hedeflere ilerlerken başarıya yönelik sebat (İyimserlik), sorunlar ile karşılaştığında başarıya ulaşmak için gerektiğinde geri çekilme (Esneklik) olarak tanımlanmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 3).

Pozitif psikolojik sermaye çalışmaları itibariyle geleneksel sermaye ve yaklaşımlardan farklılık gösterir. Bu farklılıklar (Nelson ve Cooper, 2007, 11-12);

- Pozitif psikolojik sermaye insan sermayesinin ötesindedir.
- Pozitif psikolojik sermaye sosyal sermayenin ötesindedir.
- Pozitif psikolojik sermaye pozitif bir anlayışın ürünüdür.
- Pozitif psikolojik sermayenin eşdeğeri yoktur.
- Pozitif psikolojik sermaye araştırma ve teorilerin sonuçlarını kullanır.
- Pozitif psikolojik sermaye daha fazla ölçülebilir bileşene sahiptir.
- Pozitif psikolojik sermaye durumlara göre değişiklik gösterebilir ve geliştirilebilir.

• Pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı arasında önemli bir ilişki vardır.

Örgütlerde artan rekabet ortamı ile gelişen ve şekillenen sermaye türleri arasındaki ilişki Şekil 1.2.'de Luthans ve arkadaşları (2004) tarafından tanımlanan rekabet üstünlüğü sağlayan sermaye türleri belirtilmiştir.



Şekil 1.2. Rekabet üstünlüğü için genişletilmiş sermaye türleri (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004: 47).

Pozitif psikolojinin gelişmesi ile örgütsel davranış alanında çalışanların ve örgütlerin pozitif özelliklerinin ele alındığı iki önemli çalışma alanı meydana gelmiştir. Birincisi pozitif örgüt okulu (POS) olup, örgütler ile ilgili tavsiye çalışmalarında bulunmuş fakat yeteri kadar gelişim gösterememiştir. İkincisi ise pozitif örgütsel davranış (POB) olup, bileşenlerinin özellikleri sayesinde çalışmaları örgütler tarafından olumlu karşılanmıştır. Pozitif psikolojik sermaye çalışmalarının büyük bir bölümünü pozitif örgütsel davranış çalışmalarını kapsamaktadır (Kutaniş ve Oruç, 2014: 147).

Pozitif psikolojik sermayenin dört önemli bileşeni bulunmaktadır. Çalışmaların tamamı bu dört bileşen etrafında yapılmıştır. Bu bileşenler; iyimserlik, umut, öz yeterlilik ve dayanıklılıktır.

1.3.1. Öz-yeterlilik

Bireyin belli koşullarda, belirli bir görevi yerine getirmek için gereksinim duyduğu motivasyon, bilişsel kaynaklar ve davranış biçimini seferber etme

noktasında kendisine duyduğu güven ve inanç olarak tanımlanmıştır (Stajkovic ve Luthans, 1998: 66). İnsanların belli davranışları gerçekleştirmeden önce bireysel olarak kendisine olan inancı olarak tanımlayabiliriz. Bu inancı etkileyecek bireysel ve çevresel faktörlerin olması doğaldır. Netice itibariyle insan sosyal bir varlık olarak toplum içerisinde yaşamakta ve bu toplumun oluşturduğu çevresel faktörlerden etkilenmektedir.

Luthans ve arkadaşları (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 36-37) öz yeterlilik faktörünün beş özelliği olduğunu açıklamıştır. Bunlar;

- *Alana özgüdür:* Bireyin belirli çalışma alanında geliştirdiği öz-yeterlik başka çalışma alanında gelişmeyebilir. Daha önce bir alanda olan veya oluşan güven; başka bir alana taşınamayabilir.
- *Uygulamaya dayanır:* Birey öz-yeterli olduğu çalışma alanlarında uygulama fırsatı bulmuşken, öz-yeterli olmadığı çalışma alanında uygulama fırsatı hususunda yetersizdir. Öz-yeterlik hususunda pozitif yönde bir ilerleme kaydedilmesi için deneyimler önemlidir.
- *Gelişime açıktır:* Birey öz-yeterli olduğu çalışma alanında ne kadar yeterli olursa olsun kendini geliştirmesi gereken durumların varlığını bilir. Kişi farklı alanlarda ki çalışmalara geçiş yaparken kendine güvenir.
- *Başkalarından etkilenir:* Birey kendine benzettiği diğer bireylerin çalışma alanında i başarılarını gördükçe kendinin de o alanda başarılı olacağı öz-yeterlilik algısı meydana gelir. Etrafınızdaki bireylerin sizin hakkınızda ne söylediği öz-yeterliliğinizi etkiler.
- *Değişkendir:* Öz-yeterlilik bireyin kontrolü altında olan ve çevresel unsurlardan etkilenen değişkendir. Belli bir amaca yönelik çalışmadaki başarı durumunuz bilgi, yetenek, beceri, kendine güven gibi etkenlerin bireye bağlıdır.

Luthans ve arkadaşlarına göre (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 38) öz yeterliliği olan bireylerin beş önemli özelliği mevcuttur:

- Kendileri için yüksek ve ulaşılması zor hedefler belirlerler.
- Sabırlıdırlar ve gönüllüdürler.
- Kendilerini motive ederler.

- Hedefe ulaşmak için çaba gösterirler.
- Zorluklara direnirler.

Öz-yeterlilik, fiziki çevre şartlarından, fiziksel ve psikolojik risk etmenlerinden etkilenebilmektedir (Gist ve Mitchell, 1992: 194). Yaşanan olumsuz şartlar öz-yeterliliğin azalmasına sebep olabilir. Örgütler de yaşanan bu olumsuz şartlar için alınacak önlemler bireyden beklenen performansı ciddi ölçüde etkilemesi beklenilmektedir.

1.3.2. Umut

Umut konusunda yapılan çalışmalarda pek çok alanda umut kavramsal olarak yanlış dile getirilmiştir. Bu konuda C. Rick Snyder tarafından yapılan çalışmalar; umut kavramını daha iyi açıklamıştır. Snyder umudu pozitif motivasyonel bir durum olarak açıklamıştır. Snyder umudu hedefe yönelik istek ve hedefe ulaşmak için planlama duygusu (agency-pathways) olarak ifade etmektedir (Snyder, Irving ve Anderson, 1991: 287).

Bu çerçevede umut kavramının duygusal ve bilişsel boyutunun da olduğu görülmektedir. Bunlardan birincisi duygusal anlamda hedefi elde etmeyi isteme ve hedefi elde edebilmek için kendinde güç hissetme iken, diğeri bilişsel anlamda hedefi elde edebilmek için yollar bulabilme becerisi olarak tanımlanmıştır. Umudun meydana gelmesi için bilişsel ve duygusal açıdan birliktelik gereklidir (Akman ve Korkut, 1993: 193-194).

Umut çocukluktan gelen insan hayatındaki yaşanmışlıkların bir ürünü olan, karşılaştığı durumlarda yapacağı planları oluşturmada oldukça önemli yeri olan duygusal ve bilişsel yapının ürünü olarak tanımlanabilir. İnsan hayatındaki planlanan yaşanmışlıkların olumlu sonuçları insanı daha çok umutlandırmakta ve motive etmektedir. Umut ile ilgili çoğu çalışmada; çalışma hayatında performansı arttıran bir unsur olarak gösterilmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 67-68). Yapılan çalışmalarda umut düzeyinin performans, iş tatmini ve finansal performans gibi çalışma hayatındaki unsurlar ile pozitif ilişkili olduğu belirtilmiştir (Luthans ve Youssef, 2004: 153).

Umudu yüksek olan insanlar yaşam mücadelesinde daha fazla amaç edinirler ve bu amaçlar doğrultusunda daha çok çalışırlar (Tarhan ve Bacanlı, 2015:2). İnsanlar için belirli bir amaca yönelme ve bu amaç uğrunda çalışma stratejileri geliştirmesi oldukça önemlidir. Bu husus da umut kavramı oldukça önemli bir yere sahiptir. Amaçlar insanların yaşamlarına yol verir. Bu yolda istikrarlı yol haritaları çizmek gerekir. Yapılan çalışmalarda, bu yol haritalarını belirlemede insanın iç dünyasında bulunan yaşanmışlıkların da etkisinin olduğu bir enerjiye ihtiyacı olduğu söylenebilir.

İş hayatında ve örgüt yapılarında bireylerin karşılaşacağı pek çok olumsuz iç ve dış etken olacaktır. Karşılaşılan her sorun insan iç dünyasında olumlu veya olumsuz etkiler bırakacaktır. Burada karşılaşılan sorunlar ile ilgili pozitif çözümler insanların umutlarını arttıracaktır. Örgütlerde yönetici ve çalışanlar, ulaşılabilecek uzak hedeflere odaklanmanın yerine kendilerine umut verecek ve keyifle ulaşabilecekleri basit hedeflere odaklanmaları sağlanmalıdır. Böylece umut ile ilgili zor ve olumsuz sonuçlanma ihtimali yüksek olan hedefler, çalışanlarının önünü tıkamamış olur. Bu durum umut çalışmalarının örgütlerde iyi yönetilmesi ile pozitif psikolojik sermaye yapısına ümit verici etkileri barındırır (Luthans ve Youssef, 2004: 155).

1.3.3. İyimserlik

İyimserlik "Mümkün olan en iyi sonucu tahmin etme eğilimi" olarak tanımlanmıştır (Schier ve Carver, 1987: 169). Scheier ve Carver (1987) tarafından yapılan çalışmalarda, iyimserliğin bireyler üzerinde birkaç istisna çalışma hariç yararlı etkiler yaratabileceği vurgulanmıştır.

İyimserliği; insan hayatında karşılaştığı güçlük ve olumsuzlukları pozitif yorumlama biçimi olarak da tanımlayabiliriz. Geçmiş yaşantılar gelecek yaşantılar için mutlaka yorum verecektir. Bu yorumlama biçimini olumlu beklentiler ciddi önemde etkilemektedir. İyimser bireyler yaşantılarında bardağın dolu tarafından bakma prensibine dayalı olarak geçmişte karşılaştıkları olumsuz yaşantılardan etkilenmeden geleceğe yönelik olumlu tavır takınırlar (Kesen ve Kaya, 2016: 189).

İyimserlik kavramında bireylerin sabit beklentili yapısının aslında bireylerin gelecek yaşantıları için iyi olmadığı düşünülebilir. İyimser bakış açısına sahip bir bireyin sürekli yüksek beklenti içerisinde olması bazı durumlarda başarısızlığın artmasına ve sebep sonuç ilişkisinin tespit edilememesine neden olabilir. Bunun sonucunda pozitif psikolojik sermaye çalışmalarında gerçekçi iyimserliğin olması gerekliliği belirtilmiştir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 96). Bu durumda oluşacak negatif yaşantıların önüne geçilmiş olunmaktadır. Ayrıca Seligman tarafından öğrenilen iyimserlik olarak tanımlanan, iyimserliğin öğrenilebilir ve geliştirilebilir olduğunu belirtilmiştir (Luthans, Avey, Avolio ve Peterson, 2010: 45-46).

İyimserlik kavramı pozitif psikoloji çalışmalarında önemli bir yere sahiptir. Çalışanların fizyolojik ve psikolojik durumları üzerine olumlu etkisi çeşitli araştırmalar ile kanıtlanmıştır. İyimserliğin örgüt davranışlarını etkileyen motivasyon, katılım, mesleki başarı üzerinde etkisi kanıtlanmıştır. Tersine davranış olan kötümserlik için de negatif sonuçlar verdiği tespit edilmiştir (Luthans, 2011: 212).

İyimserlik kavramı bu tanımlardan da anlaşılacağı gibi gerçekçi ve esnek olmalıdır. Her zaman ve her durumda aşırı iyimserlik özellikle iş hayatında olumsuz sonuçlar doğurabilir. İş hayatı ve örgüt yapıları belirli bir amaç için mücadele verdiği için bireylerin karşılaştığı durumlarda gerçekçi adımlar atması daha doğru olacaktır. Pozitif psikolojik sermaye kavramı açısından iyimserlik kavramını bireylerin karşılaştığı olumsuz durumlardan daha az etkilenmesi, diğer alt faktörler olan öz-yeterlilik, umut ve dayanıklılık kavramları ile birlikte daha güçlü pozitif psikolojik sermaye yapısı oluşturması önemlidir.

1.3.4. Dayanıklılık-Esneklik

Pozitif psikolojik sermayenin bir bileşeni olan esneklik, sıkıntılı, çatışma içeren, başarısızlıkla sonuçlanan olaylar karşısında bireyin geri tepme-geri dönme kapasitesi olarak tanımlanmıştır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 112). Başka bir tanımda ciddi olumsuz durumlarla karşılaşan bireylerin başarılı bir şekilde kendini kurtarma yeteneği olarak tanımlanmıştır (Bernard, 1993: 44). Özellikle son yıllarda

popüler olan psikolojik dayanıklılık kavramı genel olarak olumsuz şartlarda bireylerin kendilerini o şartlara adapte ederek ya da o şartları kullanarak bir şekilde olumsuz etkilenmeden o durumdan kurtulma becerisi de denilebilir.

Burada belirtilen risk, zorluk veya olumsuz şartlar ise karşılaşılan duruma göre farklılık gösterecektir. Stres, bağımlılık, psikolojik rahatsızlıklar ve çevresel faktörler gibi pek çok unsur dayanıklılığı etkilemektedir. İş hayatında ya da örgütsel yapılarıdaki işsizlik, iş tatminsizliği ve başarısızlık gibi olumsuz unsurların dayanıklılık üzerinde ciddi etkileri yapılan çalışmalarda görülmektedir. Psikolojik dayanıklılık yalnızca olumsuz koşullarla değil olumlu koşullar altında da başa çıkma becerisidir (Luthans, Norman, Avolio, ve Avey, 2008: 222). Bireylerin özellikle çalışma alanında karşılaşacağı olumlu ve olumsuz durumlarda kendini toparlaması, geriye dönmesi için alacağı karar veya vereceği davranışsal tepkiler bireyin psikolojik dayanıklılığını gösterir.

Ann Masten ve çalışma arkadaşlarının araştırmalarına göre, esnekliğin üç faktörden etkilendiği savunulmaktadır. Bu faktörler; varlıklar, riskler ve uyum sürecidir (Luthans 2011: 218-219). Pozitif psikolojik sermaye açısından varlık, olumlu sonuçların olma olasılığını arttıracak kaynakların potansiyelidir. Bu varlıklar insan sermayesi, sosyal sermaye ve psikolojik sermaye bileşenleri olarak görülebilir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 125). Bireylerin bilişsel ve duygusal davranışları, psikolojik dayanıklılık varlıklarını oluşturur. Risk faktörü, gelişimsel psikolojide sıklıkla dile getirilmektedir. Pozitif psikolojik sermaye çalışmalarında ise riskleri fırsat olarak değerlendirme olarak kabul görmektedir. Fakat psikolojik ve fizyolojik risk etmenlerinin oluşturacağı stresin bireylere zarar vereceği de göz ardı edilmemelidir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 126). Uyum süreci faaliyetleri; risk faktörlerini belirleme ve varlıkların doğru bir planlama ile kullanılmasına fırsat verme olarak tanımlanabilir (Luthans, 2011: 126).

Coutu (2002) tarafından dayanıklı ve esnek insan özelliklerini üç madde halinde sıralamıştır (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004: 47). Bunlar;

- Gerçekliğe ilişkin kararlı bir kabullenme,
- Hayatın anlamlı oluşu ve güçlü bir şekilde belirlenen değerlere duyulan inanç,
- Değişimlere uyum sağlamaktaki yetenektir.

Sert olarak tanımlayacağımız kişisel davranış şekli, kararlı bir kişilik özelliğidir. Esneklik ise bireylerin hayatı boyunca değişime maruz kalacak bir dinamik yapı olarak görülen kişilik özelliğidir. Bu düşünce son derece önemlidir, çünkü esnekliğin büyük oranda değişebilir ve geliştirilebilir olduğunu gösterir. Değişen ve gelişen bir yapı her zaman müdahalelere uygundur. Bu nedenle araştırmalar, esneklik eğitiminin çalışanlar için etkili olabileceğini göstermektedir (Robertson, Cooper, Sarkar ve Curran, 2015: 534).

Pozitif psikolojik sermaye tüm bu yönleriyle ele alındığında iş hayatı ve örgütsel yapıları meydana getiren bireylerin psikolojik durumlarını ele alarak daha verimli çalışmalar elde edebileceği aşikârdır. Neticede işi yapan insan unsurunun psikolojik yeterliliği çalışma hayatında önemlidir. Karşılaşılan olumsuz durumlarda klasik yöntemler hep bireylerin olumsuz psikolojik durumları ele almayı tercih etmişlerdir. Sorun giderme aracı olarak görülen bu yöntemle mevcut amaçlara ulaşma gayesi ön planda olmuştur.

Pozitif psikolojik sermaye kavramı ile insanların olumlu yanları ele alınmıştır. Öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık gibi faktörler incelendiğinde, her biri ile yıllardır yapılan araştırmalar ve ölçekler mevcuttur. Bu çalışmalar kullanılarak ilgili faktörler geliştirilmesi mümkün olup bireylerin pozitif psikolojik sermayelerine katkı sağlanabilir.

Pozitif psikolojik sermaye bileşenleri olan; öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık kavramları sayesinde, insan çalışma hayatına bağlı, hedefleri ve bir amacı olan, mutlu, sosyal ve başarılı bir birey olabilir. Sadece çalışma hayatında değil; günlük hayatta da insanlar için bu kavramlar gereklidir. Psikoloji alanında insanların pozitif davranışları ile ilgili daha fazla çalışma yapılması yeni kavramları da beraberinde getirecektir.

Pozitif psikolojik sermaye çalışmalarının, insan kaynakları yönetimleri tarafından dikkatle takip edilmeleri, bu akım ile ilgili çalışmaların artmasına sebep olacaktır. Literatürde; iş tatmini, motivasyon, tükenmişlik, adalet gibi kavramlar ile ilişkisi araştırılmış ve sınırlı da olsa bir takım verilere ulaşılmıştır. Bu veriler ışığında çalışma hayatında eğitim yolu ile çalışanlara kazandırılacak veya geliştirilecek özellikler sayesinde daha başarılı sonuçlar elde edilecektir.

1.4. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

Karacaoğlu ve İnce, yapmış oldukları çalışmada pozitif örgütsel davranış ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki saptamışlardır. Bu çalışmaları ile daha önce pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm arasında yapılan çalışmaları desteklemişlerdir (Karacaoğlu ve İnce, 2013: 197).

Kesen ve Kaya, çalışmalarında psikolojik sermaye ile örgütsel imaj arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Pozitif psikolojik sermayenin boyutları ile çalışanların performansları arasında yapmış oldukları değerlendirmede, umut ve dayanıklılık boyutlarının çalışanların performanslarını olumlu yönde etkilerken iyimserlik ve öz yeterlilik boyutları ise önemli görülmemiştir. Çalışanların performanslarının artırılmasında örgütsel imaj ve pozitif psikolojik sermayenin önemli katkı sağlayacağını belirtmişlerdir (Kaya ve Kesen, 2016: 194-195).

Luthans ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmada, çalışma örgütlerinden rastgele seçilen çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri üzerinde eğitim araştırması yapılmıştır. Bu çalışmada, pozitif psikolojik sermaye boyutlarının kısa zamanlı ama dikkat ve özen isteyen web tabanlı bir eğitimle geliştirilebileceği sonucuna ulaşmışlardır. Bu durum insan kaynakları çalışmalarının daha zenginleşmesini sağlayacaktır (Luthans, Avey ve Patera, 2008: 217).

Begenirbaş, çalışmasında pozitif psikolojik sermaye, işe yabancılaşma ve duygusal emek kavramları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapmış olduğu çalışmada pozitif psikolojik sermayenin duygusal emek ve işe yabancılaşma üzerinde anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin duygusal emek alt boyutu olan derinden rol yapmayı negatif, doğal duyguları ise pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır (Begenirbaş, 2015: 259).

Pozitif psikolojik sermaye ile ilgili her ne kadar yeni bir kavram olarak literatüre yer almış olsa da gerek yurt içi gerek yurt dışı pek çok çalışma mevcuttur. Özellikle çalışma örgütlerinde insan kaynakları başta olmak üzere çeşitli çalışma departmanlarında kullanıma müsait bir yapısı olan pozitif psikolojik sermaye gün geçtikçe önemi artan bir kavramdır.

İKİNCİ BÖLÜM

POLİTİK DAVRANIŞ

Çalışma hayatında örgütlerin temel amacı belirledikleri hedeflere ulaşmak olsa da, örgüt içinde çalışanların da bir takım farklı amaçları olabilir. Aslında bütün örgütlerde bu durum kaçınılmazdır. 1970’li yıllarda çoğunlukla bürokrasi odaklı yönetilen örgütlerde örgüt içi politik bir takım oyunlar oynanmakta olduğu ve önemli etkiye sahip tutum ve davranışların varlığı dikkat çekmiştir (Oparanma, 2014: 159-160). Örgütsel davranışları takip eden araştırmacılar için politik davranış kavramı da literatürde yerini almıştır.

Politik davranış ile ilgili çeşitli tanımlar mevcuttur. Farrell ve Petersen politik davranışı, çalışanın örgüt içinde ki görevinin bir parçası olmayan fakat örgüt yapısındaki rolünün avantaj ve dezavantajlarının belirleyicisini etkilemeye yönelik çalışma davranışları olarak tanımlamışlardır (Farrell ve Petersen, 1982: 405). Politik davranış, örgüt çalışanlarının resmi ve hukuki görevi olmadığı halde örgüt içi yönetim iş ve işlemlerine müdahale etme çabası olarak değerlendirilebilir.

Politik davranış, olumlu ve olumsuz sonuçları olan, resmi organlar tarafından kabul görmeyen ve yapılan işin bir parçası olmayan davranışlar bütünüdür (Byrne, 2005: 177). Bu tanıma göre politik davranışların pozitif ve negatif sonuçları olabilir. Örgütün ortak amaçlarının birleştirilmesi ve işbirliğinin teşvik edilmesi, politik davranışların pozitif sonucu olabilirken, örgüt içi etik davranışlara uygun olmama durumu da negatif sonuç olarak değerlendirilebilir (Cacciattolo, 2015: 121).

Politik davranış, örgütlerde çalışanların bireysel veya dâhil oldukları grupların menfaatlerini arttırmak ve mevcut durumunu korumak için bilinçli bir etkileme davranışdır (Allen, Madison, Porter, Renwick ve Mayes, 1979: 77). Örgütlerde çalışma alanının özelliğine göre, çalışanlar kendi aralarında küçük gruplar meydana getirebilirler. Çalışanlar bir veya daha fazla grubun üyesi olabilirler. Dâhil olunan grubun daha güçlü olması ve dolayısıyla grup üyelerinin de güçlü olması için çalışanlar örgüt içi karar alma mekanizmalarını etkilemek isterler. Burada temel amaç, örgüt menfaatinden çok grubun menfaatini ve dolayısıyla çalışanların şahsi menfaatini ön plana almaktır.

Örgütlerde politik davranış gösteren çalışanların varmak istedikleri asıl amaç, örgüt içindeki gücünü arttırmaktır (Çetin, 2014: 453). Güç, kişiler arasında birbirlerinin davranışlarını etkileme ve istekleri doğrultusunda yönlendirmesidir (Yalçın, 2013: 431).

Uyguç (2008), yapmış olduğu çalışmada politik davranışı, çalışanların menfaatlerini gerçekleştirerek ve zamanla yok olmaması ya da azalmaması için koruyarak istedikleri sonuçları almak, diğer çalışanların fayda ya da zararlarını görmezden gelerek, örgüt çalışmalarının yürütülmesi olarak tanımlamıştır (Bursalı, 2008: 45).

Politik davranışın örgütlerde oluşan algıları ile ilgili iki farklı yaklaşım mevcuttur. Bu yaklaşımlardan ilki Makyaveliz'e göre şekillenen politik davranış; çalışanların bireysel menfaatlerini ön planda tuttuğu ve örgüt tarafından kabul görmeyen çalışmalar ile amacına gerçekleştirdiği davranışlardır (Kanten, 2016: 843). Burada çalışan menfaati her zaman ön plandadır. Çalışanlar menfaatleri doğrultusunda örgüt çevresini etik olmayan davranışlar ile yönlendirmeye çalışırlar.

Politik davranış ile ilgili ikinci yaklaşım ise örgütlerde çalışanlar arasında bireysel menfaatlerinin farklılaşmasını normal kabul eder ve politik davranışı bu farklılıkların bir sonucu olarak ifade eder (Çetin, 2014: 453). Bu yaklaşım, örgütlerin varlığını devam ettirmesi ve toplumda değer görmesi açısından politik davranışı örgütler için faydalı kabul etmektedir.

Politik davranışın tanımları incelendiğinde, örgütlerde oluşan özellikleri hakkında genel fikir sahibi olunabilir. Bu kapsamda Saiyadain (2003), politik davranışların genel özelliklerini aşağıdaki gibi belirtmiştir (Aktaran: Kanten, 2016: 847):

- Politik davranış çalışanların iş tanımları dışındaki davranışlarıdır.
- Politik davranış örgütlerde karar verme mekanizmalarını etki altına almayı hedefler.
- Politik davranış örgüt çevresiyle uyumlu olmak durumundadır.
- Politik davranış farklı düşünce ve fikirleri uzlaştırmayı amaçlar.
- Politik davranış örgütlerde meydana gelen belirsizlik ve karmaşa ortamında ortaya çıkar.

- Politik davranışın olumlu ve olumsuz sonuçları vardır.
- Politik davranışta bir kişi ya da grup kaybederken, başka kişiler ya da gruplar kazanır.
- Politik davranış örgüt içinde meydana gelebilecek değişim ve muhalefet hareketlerine karşı direnç gösterir.

Örgüt içinde bireyler, örgütün dönemsel özelliklerinden faydalanarak ya da mecbur kalarak politik davranışlar sergilerler. Örgütlerde her kademedeki ve her zaman çalışanlar politik davranışlar sergileyebilirler. Bazen bu davranışlar kendini belli etmezken bazen de açıkça ortaya çıkar. Burada ki temel sebep örgütün o dönemki mevcut durumu ve özelliğidir. Miles (1980) tarafından çalışanların politik olmak durumunda kaldıkları veya tercih ettikleri alanları belirlenmiştir. Bu alanlar (Aktaran: Güney,2011: 254);

- *Kararların özelliği:* Çalışanlar örgüt karar alma mekanizmaları tarafından alınacak uzun vadeli ve önemli kararlarda daha fazla politik olurlar.
- *Kaynakların özelliği:* Örgütler amaçlarına ulaşmak için çeşitli kaynaklara ihtiyaç duyarlar ve bu kaynaklar dönemsel olarak değişiklik gösterebilir. Çalışanlar kaynakların azaldığı dönemde ya da yeni kaynak kullanımında daha fazla politik davranış sergileyerek çıkarlarını korurlar.
- *Amaç Belirsizliği:* Örgüt tarafından belirlenen hedef ve amaçlar ne kadar karmaşık bir yapıda olursa çalışanlarda ki politik davranış gösterme eğilimi artar.
- *Değişim durumu:* Örgütlerdeki değişim çalışanları ürpertir ve iş kaybetme endişesi ile çalışanlar politik davranırlar.
- *Teknolojik durum:* Teknolojinin zamanla sürekli artan yönde değişmesi örgütlerde kullanım oranını artırmaktadır. Bu durum çalışanlar tarafından hoş karşılanmayabilir. Teknolojinin örgüt çalışma alanına yayılmasından dolayı çalışanlar politik davranabilirler.

Maccoby tarafından örgüt içinde politik davranış gösteren çalışanları dört grupta sınıflandırılmıştır (Aktaran: Can, Aşan ve Aydın, 2006: 285). Bu gruplar;

- *Zanaatkâr:* Örgüt içinde daha çok teknik bir uzman olarak görülen zanaatkâr tipler örgütte en az politik davrananlardır. Çevresiyle, sürekli

ihtiyaç gideren konumunda olduğundan iyi ilişkileri vardır. Sakin ve alçak gönüllü olan zanaatkarlarçevresi tarafından takip edilir ve amaçları doğrultusunda izlenirler. Başarılı olma noktasında kolaylıkla yönlendirilebilirler.

- *Oyuncu:* İş hayatını ve örgüt içi işleri bir oyun olarak gören, gereksiz fakat iddialı riskler almaktan çekinmeyen, daha çok karizmatik olma çabası içinde olan ve diğer örgüt üyelerini motive etmek için çaba harcayan bireyler için oyuncu tip tanımlaması yapılabilir. Oyuncu bireyler örgüt içinde en fazla politik davranma potansiyeline sahip bireylerdir.
- *Şirket Adamı:* Örgüt içinde kendini ve örgütü korumayı amaçlayan tiplerdir. Örgütteki başarılarından ziyade güvenliğe önem verip, risk almaktan çekinen tutucu bireylerdir. Fazla politik davranış sergilemezler.
- *Savaşçı:* Savaşçı bireyler örgüt içindeki en acımasız tiplerdir. Başarıyı elde etmek için örgüt içinde her şeyi yapabilir, diğer çalışanları rahatlıkla kullanabilir ve hatta haksızlık yapmak suretiyle onları ezebilirler. Bu özelliklerinden dolayı örgüt içinde oldukça fazla politik davranış sergilerler.

2.1. POLİTİK DAVRANIŞ NEDENLERİ

Politik davranışların nedenleri; bireysel, örgütsel ve çevresel olmak üzere üç başlık altında incelenebilir.

2.1.1. Bireysel Nedenler

Politik davranışların temelinde bireysel çıkarların olduğu gerçeği göz önüne alınırsa, bireysel özelliklerin önemi daha iyi anlaşılacaktır. Örgüt içinde kademe fark etmeksizin tüm çalışanlar, birbirinden farklı kişisel özelliklere sahiptir. Çalışanlar, örgüt içinde her ne kadar örgüt amaçları doğrultusunda örgütün istediği yönde işlev gösterebilirler bile bireysel özelliklerinin etkisinde farklı davranışlarda bulunabilirler.

Toplumsal konulara duyarlı ve iç kontrol düzeyi yüksek olan çalışanlar örgüt içinde yanlış giden durumların değiştirilebileceği inançlarından ötürü daha fazla politik davranış sergilerler (Can ve diğ., 2006: 285). Bunun yanında makyavelist

çalışanların bireysel güç elde etme ve çıkarları doğrultusunda bu gücü kullanma istekleri, makyelistlerin örgüt içinde politik davranma yaklaşımlarını arttıracaktır (Kanten, 2016: 861).

Çalışanların kişisel isteklerinin politik davranışları ile doğrudan ilişkili olduğu, politik davranan çalışanların örgütteki yaptırımları ve kullanılan kaynakları farklı bir bakış açısıyla değerlendirdikleri görülmektedir (Mayes ve Allen, 1977: 677). Bireyin örgüt ile karşılıklı yapmış olduğu yatırımlar açısından, birey ile örgüt arasında ne kadar çok yatırım ilişkisi varsa çalışanda oluşacak politik davranış eğilimi o kadar azalması beklenilir (Bursalı, 2008: 58). Çalışan örgüte yaptığı yatırım ile örgüte bağlılığı artar ve bu duruma zarar verecek etkinliklerden kaçınır.

Örgüt içerisinde bazı bireylerin mesleklerinde oldukça iyi olması onların farklı çevrelerce tanınmasını sağlar. Bu durumdaki bireylerin çevreleri de gelişir ve iş imkânları da fazlalaşır. Bu durumda olan bireyler politik davranma eğilimi artar fakat örgütün aleyhinde olan davranışlardan uzak durmayı tercih ederler (Seçkin, 2015: 168). Bu durum mesleki olarak etiketlerinin zarar görmemesi olarak düşünülebilir.

2.1.2. Örgütsel Nedenler

Örgütlerde çalışanların kişilik özellikleri ile birlikte, örgütün kurumsal yapısı, çalışanların politik davranış eğilimini etkilemektedir. Bu hususta; örgüt iklimi, örgütün amaçları, örgütün hiyerarşik ve yetki yapısı, örgütün öngördüğü insan kaynakları politikaları, örgütün büyüklüğü, örgütün belirsiz politikaları, güven algısı gibi örgütün genel yapısındaki özellikle çalışanların yüz yüze olduğu örgütsel özellikler dikkat çekmektedir (Çetin, 2014: 455; Kanten, 2016: 853-855).

Örgüt kültürü; çalışanların ortak ilişkileri, örgüt ile ilgili iş ve işlemlerin sisteminin açıklamasını, örgütün stratejilerini, örgütün amacını ve örgütün amaçlarına ulaşmada kullanacağı yolların tamamıdır (Demirel ve Karadal, 2007: 255). Örgüt kültürü ile ilgili yaşanacak sıkıntılar sonucunda, çalışanlarda oluşacak korku ve güvensizlik duygusu onları politik davranmaya yöneltecektir. Bu durumun tam tersi olarak sağlam yapıda olan bir örgüt kültürüne sahip örgütlerde çalışanlar belirsiz ve güvensiz bir ortamın var olduğuna inanır ve politik davranış yaklaşımına gerek duymazlar.

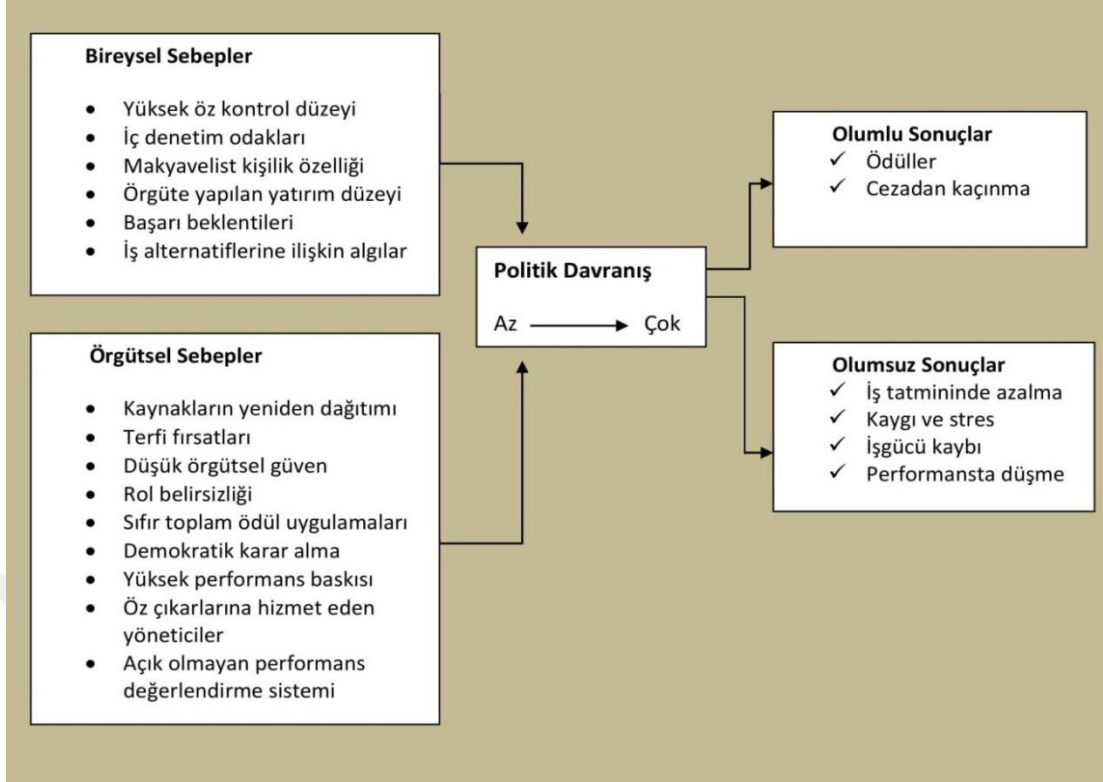
Çalışanlar örgütün çalışma alanında göreve başladıktan sonra örgütün işlemsel yapısı ve yöneticilerin liderlik anlayışı sistemlerine göre, yöneticilerin sergileyecekleri davranışları gözlemler ve zamanla kullanırlar (Demirel ve Seçkin, 2009: 148). Örgüte yeni katılan ve politik yaklaşımdan uzak çalışanlar, örgütte politik davranan çalışanların kişisel çıkar elde ettiklerini gözlemlenmeleri durumunda daha önce sergilemedikleri politik davranışları sergilemeye başlarlar. Bu durumda yönetimler dikkatli olarak, ödül ceza sistemleri ile ücret sistemlerinin politik davranışı pekiştiren birer yapı olarak algılanmasının önüne geçmeleri faydalı olacaktır.

Örgütlerin açık kuralları, politikaları, amaçları ve gereklilik halinde yapılan yeni düzenlemelerin belirsizlik barındırması durumunda, örgütteki çalışanların politik davranma eğilimi artacaktır. Çalışma ortamında bulunan ve olumsuz algıya sebep olan örgütsel dinamikler politik davranışın artmasına sebep olmaktadır (Atta ve Khan, 2016: 31).

Terfi ile ilgili alınan kararlar, örgütlerdeki politik davranışların en önemli sebepleri arasında yer alır. Örgütlerdeki terfi ve kademe ilerleme sistemleri, çalışanlar arasında rekabete yol açar. Sınırlı kaynakların kullanımı ile özellikle örgütün karar mekanizmaları üzerinde etkileme faaliyetleri artacağından, politik davranışlarda artacaktır (Yalçın, 2013: 434).

Örgütlerin adalet anlayışının da politik davranış üzerinde etkisi bulunmaktadır. Çalışanların örgütün adalet anlayışı üzerinde olan algılarının negatif olması, rasyonel olarak bireysel çıkar ve menfaatlerin olumsuzluğundan kaynaklanacak ve bu durumda politik davranışlar artacaktır. Adil ücret sistemi çoğunlukla örgütlerdeki iş tatminsizliği ve örgütün yüksek beklentilerine karşı duruşu engellemektedir. “Ben alacağımı aldım” düşüncesinde olan çalışanların politik davranış sergilemelerini beklemek pek doğru olmayacaktır (Harris, Andrew ve Kaçmar, 2007: 137-138).

Robbins ve arkadaşları (2013) tarafından politik davranışları etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ve bu davranışların sonuçları Şekil 2.1.’de belirtilmiştir.



Kaynak: Robbins S.P., Judge S.A. (2013). Organizational Behavior. New Jersey: Pearson Education. Aktaran: Çetin, 2016: 456.

Şekil 2.1. Politik davranışların bireysel ve örgütsel sebeplerle ilişkisi ve sonuçları

2.1.3. Çevresel Nedenler

Örgütlerde çalışan bireyler, örgütsel ve kişisel etkenlerin dışında iş ve sosyal çevrelerinden etkilenerek politik davranışlar sergileyebilirler. Özellikle çalışma hayatında örgütler arası rekabetin arttığı günümüz şartlarında, farklı örgütte çalışanların da bu duruma katkısı olabilir. Bu durum sistemselsel bir çalışma olabileceği gibi rastgele de gelişebilir.

İş özerkliği, iş yelpazesi ve çalışanların örgüt dışı insanlar ve örgütler ile olan ilişkileri çevresel faktörler olarak sıralanabilir (Kuru, 2017: 100). Bu faktörler, dolaylı ya da direkt olarak çalışanların örgütlerine karşı olan algılarını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilir. Bu durum da örgüt yöneticilerinin kişisel ve örgütsel durumlar için alacağı önlemlerin yanında çevresel faktörleri de göz önünde bulundurmalarında fayda vardır.

Politik davranışlar, davranışı sergileyen çalışana göre diğer çalışanlarda farklı tepkiler oluşturabilir. Davranışı sergileyen kişinin veya grubun özellikleri ve

konumları bu durumu belirler. Bazı durumlarda dönemsel farklılıklarda olabilir. Politik davranışlar her ne kadar çalışanların çıkarları doğrultusunda gösterilmiş olsa da bazı davranışlar örgütler açısından olumludur. Tablo 2.1’de en sık rastlanılan politik davranışlar ve örgüt için algılanma biçimi belirtilmiştir.

Tablo 2.1. Örgütsel Politik Davranışlar: İyi, Kötü ve Çirkin (Kerim, 2014: 390)

| İyi | Kötü | Çirkin |
|---------------------------------------|---|--|
| Koalisyon kurma | Greve gitme | İsyan etme |
| Suçlama(Yasal boyutta) | Sorumluluğu başkasına atma (şahsi suçlamadan kaçınma) | Suç başkasına atma(suçsuz birini suçlama) |
| İmaj oluşturma(kendini iyi gösterme) | Başkalarını gözden düşürme | Çamur atma |
| Talepte bulunma ve pazarlık yapma | Şantaj yapma | Sabotaj yapma |
| İletişimi sınırlandırma | Bilgi saklama | Yalan söyleme |
| Boyun eğmeyi reddetme | Oyalama | Köstek olma |
| Birlikler kurma | Adam kayırma | Yağcılık yapma |

2.2. POLİTİK DAVRANIŞIN ALT BOYUTLARI

Politik davranışların alt boyutlarını belirlemede farklı araştırmalar bulunmaktadır. Bu çalışmada Farrell ve Petersen’in çalışmalarındaki boyutlar ele alınarak araştırma bu yönde gerçekleştirilecektir. Politik davranışın boyutlarının çeşitlendirmesi ile ilgili çalışmalar, tam anlamıyla literatürde tamamlanmış olmakla beraber açık bir şekilde üç temel boyutu ele alınmıştır. Dâhili-harici boyut, dikey-yatay boyut ve meşru-gayri meşru olarak ele alınan bu boyutlar politik davranışların sıralanabileceği süreklilik açısından önemlidir. Örgütlerde çalışanların, mevcut kaynaklar ya da yeni kaynak arayışı üzerinden örgütteki mevcut konumlarının avantajlarını arttırmak veya dezavantajlarını azaltmak için tercih ettikleri taktikleri politik davranışları şekillendirmektedir (Farrell ve Petersen, 1982: 405).

Farrell ve Petersen, politik davranışları belirledikleri üç boyutta Tablo 2.2’de sekiz bölümde bütün politik davranışları tam olarak kapsamasa da genelleme açısından yeterli bir şekilde ele almışlardır (Farrell ve Petersen, 1982: 407).

Tablo 2.2. Örgüt İçinde Politik Davranışlar (Farrell ve Petersen, 1982: 407).

| | Meşru Politik Davranışlar | | Gayri Meşru Politik Davranışlar | |
|---------------|------------------------------|--|--|--|
| | Dikey | Yatay | Dikey | Yatay |
| Dâhili | 1. Ses çıkarma | 2. Koalisyon kurma | 5. Sabotaj faaliyetlerinde bulunma | 6. Tehdit etme |
| | Yöneticiye şikâyet etme | Misilleme yapma | | |
| | Komuta zincirini atlama | Karşılıklı iyilik yapma | Sembolik protestolar yapma | |
| | Engelleme politikası yürütme | | İsyan çıkarma Ayaklanma | |
| Harici | 3. Dava açma | 4. Başka kuruluşlarda ki aynı işi yapan meslektaşları ile görüşme Örgüt dışında iş ile ilgili faaliyetlerde bulunma | 7. Bilgi sızdırma | 8. İhanet etme Hilekârlık yapma |

2.2.1. Dâhili-Harici Boyut

Örgüt içinde politik davranış sergileyen çalışanların kaynak arama odakları ile ilgili boyutudur. Bilgi verme, örgüt dışı bağlantılar kurma, dava açma ve medyaya bilgi sızdırma gibi davranışlar ile örgüt dışı kişi ya da gruplar ile koalisyonlar kurarak, yabancıları örgütleri işlerine dâhil ederek güç elde etme çabası dış boyutun davranışlarıdır (Farrell ve Petersen, 1982: 406). Dâhili boyutta ise politik davranış sergileyen çalışan, kaynakları örgüt içinden kullanır (İslamoğlu ve Börü, 2007: 138). Örgüt içinde iyilikler yapma, diğer örgüt çalışanları ile koalisyonlar kurma, engelleme, sembolik protestolar yapma, isyan ve kargaşa çıkarma gibi davranışlar dâhili boyut davranışları olarak sıralanabilir (Farrell ve Petersen, 1982: 406).

Politik davranış sergileyen çalışanlar, amaçları gücü elde etmek için dâhili ve harici davranışlar arasında geçiş yapabilirler. Burada politikanın davranan çalışanın düşünceleri belirleyicidir. Politik davranan çalışan dış kaynakların herkes tarafından kolayca kullanılabilir olduğunu ve başarıya ulaşma ihtimalini düşük görürse dâhili boyuta yönelir. Bunun tersi olarak politikanın davranan çalışan, başarıyı örgüt dışında

görüorsa ve kullanabileceğine inanıyorsa harici boyut davranışlarına yönelecektir (Farrell ve Petersen, 1982: 406).

2.2.2. Dikey-Yatay Boyut

Pek çok örgütte baskın bir özellik olarak ortaya çıkan ast-üst ilişkisi ile birlikte aynı seviyede olan çalışanların birbirlerini etkileme sürecindeki taktikleri arasındaki ilişkiler dikey ve yatay boyutu oluşturmaktadır (Kanten, 2016: 850; Farrell ve Petersen, 1982: 406-407). Yöneticilere şikâyet etme, komuta zincirini atlama, dalkavukluk, akıl hocalığı-hami ilişkisi en iyi dikey boyut davranışlarıdır. Bunun yanında yatay dikey davranışlar; yardım teklifinde bulunma, gizli anlaşmalar, gruplaşmalar, iyilikler ve misillemelerdir (Farrell ve Petersen, 1982: 406-407).

Yatay boyuttaki politik davranışlar bütün örgütlerde görülebilmektedir. Özellikle alt seviye çalışanlar tarafından “güç birleştirme” yolu ile başarılı olma ihtimalini artırma düşüncesi, yatay boyut davranışlarını sergilerler. Büyük yapıdaki organizasyonlar da ise orta seviyedeki çalışanlar dikey boyut davranışlarını tercih ederek fırsatları değerlendirirler (Farrell ve Petersen, 1982: 407).

2.2.3. Meşru-Gayri Meşru Boyut

Örgütlerde her seviyede çalışanın çeşitli dönemlerde sergiledikleri politik davranışlar örgüt tarafından direkt kabul görmese de örgütlerin bir gerçeğidir (İslamoğlu ve Börü, 2007: 139). Çalışanların iş tanımlarında ve rollerinde yer alması da politik davranışların meşru yönleri bulunmaktadır (Katen, 2016: 850). Üstleri şikâyet etme, hiyerarşik zincir atlayarak iletişim halinde bulunma, örgüt içi birlikte hareket etme, örgütsel faaliyetler ile ilgili örgüt dışı ilişkiler kurma ve örgüt kurallarına aşırı bağlanarak örgütsel kararları engelleme davranışları meşru politik davranışlara örnek verilebilir (Yalçın, 2013: 431). İspiyonculuk, örgütün yapısına zarar verecek devrimci nitelikteki koalisyonlar, tehditkâr ve sabotaj faaliyetleri içeren davranışlar ise meşru olmayan ya da daha az meşru politik davranışlar olarak nitelendirilir (Farrell ve Petersen, 1982: 407).

Meşru politik davranışlar, genellikle örgütteki orta ve üst seviyelerde görev yapan ve örgüte bağlı çalışanlarda görülmektedir. Gayri meşru politik davranışlar ise

örgütteki yabancılaşmış ve örgütteki pozisyonu elinden alınsa bile kaybedecek bir şeyi olmayan çalışanlar tarafından sergilenir (Farrell ve Petersen, 1982: 407).

Örgütlerde sergilenen politik davranışların büyük bir kısmı meşru politik davranışlardır. Meşru olmayan politik davranış sergileyen çalışanları bekleyen yabancılaşma ve işten atılma riski, çalışanları meşru davranışları sergilemeye yönlendirir (Yalçın, 2013: 431).

2.3. POLİTİK DAVRANIŞ İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

Poon; tarafından yapılan çalışmada örgütlerdeki iş belirsizliği ve kıt kaynakların politik davranışları tetikleyici ve politik davranış algısı üzerinde negatif etkilerini desteklenmiştir. Politik davranışların iş stresi ile pozitif; iş tatmini, iş yeri performansının ve iş yeri verimliliği ile negatif ilişkili olarak etkilendiği sonucuna varılmıştır (Poon, 2002: 150).

Vigoda ve Chon; çalışmalarında kadın çalışanlar, daha az eğitilmiş erkek çalışanlar ve genel olarak eğitilmiş çalışanlar örgütte diğer çalışanlara göre daha fazla politik algı eğiliminin de olduğunu belirtmişlerdir. Örgütsel politik algıların gerçek örgütsel davranışların sonuçlarından etkilendiği fikrini de desteklemişlerdir. İş tutumu ile politik davranış algısı arasında anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir (Vigoda ve Chon, 2002: 321-323).

Atta ve Khan; yapmış oldukları çalışmalarında, örgütsel politika algılarının iş tutumunu azalttığını belirtmişlerdir. Ayrıca politik davranış algısının tükenmişlik, sadakat, devamsızlık, ihmal, anti sosyal davranışları etkilediği ve ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir (Atta ve Khan, 2016: 29-30).

Başar ve Varoğlu; yapmış oldukları çalışmalarında örgütsel politika algısının işten ayrılma niyeti ve iş ile ilgili ihmalkârlık üzerinde anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Bu ilişkiyi örgütsel davranış algısı örgüt içinde ihmalkârlığı ve çalışanların işten ayrılma niyetlerini artırma olarak tespit etmişleridir (Başar ve Varoğlu, 2016: 760).

Demirel ve Seçkin; örgüt içi politik davranışlardan, iltimasların fazla oluşu, çalışanların düşünce ve fikirlerini korkudan dile getirememeleri, düşük işbirliği, uzmanlık gereken bilgileri diğer çalışanlarla paylaşmama veya menfaatleri

doğrultusunda kullanma, terfi işlemlerinin sistemli olmaması, bireysel ve örgütsel iletişimin zayıflığı gibi davranışların örgüt içinde sıklıkla karşılaşılan davranışlar olduklarını tespit etmişlerdir (Demirel ve Seçkin, 2009: 156).

Alp; çalışmasında çalışanların yeniliklere karşı mevcut durumu korumaları ile politik davranış sergilemeleri arasında negatif bir ilişki, çalışanların örgüt içinde duygusal tepki vermeleri ile politik davranışlar arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Genel olarak ise örgütlerdeki değişimlere direncin politik davranışlar ile zayıf ilişkili olduğu, bazı değişkenler ile pozitif bazı değişkenler ile negatif yönde ilişkili olduğunu belirtmiştir (Alp, 2010: 80-81).

Seçkin; yöneticiler üzerinde yapmış olduğu çalışmasında, çalışanların örgütsel politika algıları ile politik davranışları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir (Seçkin, 2015: 258).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SİNİZM

3.1. SİNİZM VE TÜRLERİ

Sinizm kavramının bundan 2500 yıl öncesinde Antik Yunanistan da doğduğu düşünülmektedir. Sinizm kelimesi; Yunanca köpek (kyon) kelimesinden veya Cynic'lerin okullarının bulunduğu Atina yakınlarındaki bir şehir olan Cynosarges'den türediği belirtilmektedir. İlk sinik olarak Sokrates'in öğrencisi olan Antisthenes'dir. Antisthenes'in öğrencisi olan ve dürüst bir adam bulmak için gün ışığında lamba taşımakla ünlenen Sinope Diogenes (M.Ö 412-320) sinizm için önemli bir sembol olmuştur (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 342).

Antisthenes yaşamının büyük bir kısmını soylular içerisinde zevkli bir yaşam sürmüş ve yaşlanmaya yakın dönemde, yaşamın sunduğu bütün zevklere ve rahatlıklara sırtını dönmüştür. Kurduğu okul öğretilerinde erdemini bilgiyle kazanılacağını ve mutluluğun erdemde olduğunu savunmuştur. Doğal yaşam düşüncesini benimsemiş ve zevk içerisinde olan yaşamı reddetmiştir. Mal ve mülk edinmeye karşı çıkmış, kölelik, aile ve din kurumlarına karşı çıkmış ve iyilik öğütleri vermeye başlamıştır. Öğrencisi olan Diogenes'i ilk dönemler hiç sevmediği ve sopayla dövdüğü söylenmektedir. Diogenes hocasının anlayışının daha da ötesine geçerek bütün geleneklere sırt çevirmiş, ruhsal ve bedensel ihtiyaçları geride bırakmış ve kendini doğal bir varlık haline dönüştürerek doğada özgür kılmıştır. O dönemde ki yaşantı şekli umursamaz, utanmaz, çekinmez yaşantısı toplumda alay konusu olmuş ve kinik öğretisi köpek kavramıyla tanımlanmıştır (Hançerlioğlu, 1995: 74).

Sinizm kelimesi felsefi olarak incelendiğinde kinizm olarak da tanımlanmaktadır. Bazı felsefeciler sinizm kelimesi yerine kinizm kelimesini kullanmaktadır (Özçalık, 2017: 30). Fransızcadan türemiş olan kinizm; zamanla çalışmalarda yerini sinizm kelimesine bırakmıştır.

Sinizm tarihsel boyutuyla ele alındığında günümüz sinizm kavramıyla farklılıklar içermektedir. Diogenes'in yaşadığı sinizm anlayışı acımasız bir şekilde

toplumu ve insanları eleştirirken, günümüzde yerini kötümserlik ve şüphecilığe bırakmıştır (Mantere ve Martinsuo, 2001: 5).

Sinizm; “insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinmelerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes’in öğretisi” olarak tanımlanmaktadır (<http://sozluk.gov.tr/>). Günümüzde insanların bireysel menfaatlerine göre hareket ettiğine ve kendinden başka herkesi menfaatçi olarak tanımlayan kavrama sinik ve bunu açıklamaya çalışan düşünce sistemine de sinizm denilmektedir (Demirok, 2018: 3).

Sinizm doğası gereği yaşamın her alanında ve her döneminde görülebilir. Bu durum sadece örgütteki çalışma ortamı ile sınırlandırmak yanlış olur. Alan yazında araştırmacılar çeşitli sinizm türleri olduğunu savunmuşlardır. Abraham (2000); sinizmin türlerini kişilik sinizmi, toplumsal sinizm, çalışan-iş gören sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve mesleki sinizm olmak üzere beş başlık altında toplamıştır. Her ne kadar sinizmin türlerini çeşitlendirek de her bir sinizm türü çalışma örgütünü etkileyen, kendi alanlarına göre farklılıkları olan, çalışanlar yaşantılarından beslenen türlerdir (Demir, 2017: 581-582).

3.1.1. Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizmi bazı araştırmacılar tarafından genel sinizm olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin doğuştan gelen bir takım özellikleri mevcuttur. Bu özellikleri ile birlikte yaşam ve iş çevresinde karşılaştığı olaylara yönelik tutumlar geliştirirler. Abraham tarafından kişilik sinizmi; insanların doğal ve kararlı bir şekilde sahip olduğu, diğer insan davranışlarının olumsuz olarak algılanmasını sağlayan tek sinizm türü olarak tanımlanmıştır. Sosyal iletişimden hoşlanmayan, kişilik sinizmi yüksek olan bireyler etrafındaki insanları umursamaz, dürüst olamayan, bencil olarak nitelendirir ve yüksek oranda güvensiz duygular taşırlar (Abraham, 2000: 270-271).

Güvensizlik duygusunu yoğun yaşayan bireyler de çevrelerine karşı öfke, alaycılık, değer vermeme, inanmama gibi sinizmin oluşmasını sağlayan davranışlar beklenir. Kişilik sinizmi bireyin kişiliğinden gelen bir özelliktir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 285). Bu özellik ile birlikte birey, çevresi ile etkileşimde bulunur.

Kişilik sinizmi bireyin bütün hayatını sosyal ve mesleki açıdan olumsuz etkileyebilir. Etrafındaki tüm insanlara karşı olumsuz fikirler taşıyan insanların başarılı olma ihtimalleri de zayıftır. Ayrıca kişilik sinizmi diğer adıyla genel sinizm diğer sinizm türlerini de etkilemektedir. Genel sinizm insanın doğasında var olan bir tutum olması sebebiyle de değiştirilmesi zor ve hatta bazı araştırmacılara göre ise değiştirilemezdir. Örgütlerde, özellikle çalışanların işe alım sürecinde bu durumun göz önünde bulundurulması örgütler için yararlı olacaktır.

3.1.2. Toplumsal Sinizm

Toplumsal sinizm, Peterson tarafından sosyal sözleşmenin ihlali olarak tanımlanmaktadır. Birey ve toplum arasındaki sosyal sözleşme, bireyin topluma olan inancını etkiler (Pitre, 2004: 11). Kanter ve Mirvis tarafından toplumsal sinizm; bir devletin vatandaşlarının kendi devletlerine veya devletlerinde faaliyet gösteren örgütlere güvenmemesi olarak tanımlanmaktadır (Delken, 2004: 17).

Birey yaşadığı toplumun kurallarına itaat etmesine karşılık toplumun da bireye karşı olan ödevlerini karşılamaını bekler. Beklentileri toplum tarafından karşılanmayan bireyler, topluma olan inancını kaybeder ve sinik davranışlara yönelirler. Bu durum sadece toplumsal olaylar ile sınırlı kalmayıp çalışma örgütlerini de olumsuz etkilemektedir. Neticede işletmede çalışanların çalışma şartları ile ilgili sözleşmelerinin dayanağı devletin kanunlarıdır. Devlete karşı güvensiz ve inançsız olan çalışan örgüte karşıda sinik davranabilir.

Bazı araştırmacılar toplumsal sinizm ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki olabileceğini belirtmektedir. Abraham; toplumsal sinizmi insanların sosyal hayattaki çevrelerine karşı oluşturdukları güvensizlik meydana geldiği açıklamıştır (Abraham, 2000: 272). Bazı örgütler, çalışanların çevrelerine karşı oluşturdukları güvensizlik duygusuna rağmen örgüt faaliyetlerinde bu algıyı değiştirebilirler. Güvensiz olan toplumsal şartlara rağmen çalışanlarına güven verebilirler. Bu durumda, örgütsel sinizm ile toplumsal sinizm arasında ilişki yıkılabilir (Kalağan, 2009: 56).

3.1.3. Çalışan Sinizmi

Diğer adıyla iş sinizmi olarak tanımlanan çalışan sinizmi, iş görenlerin işletme sahiplerine, yönetim kademesine, diğer birim ve kişilere karşı geliştirdikleri güvensizlik, düş kırıklığı ve kırgınlık gibi sinik davranışların oluşmasına sebep olan duygulardan meydana gelir (Mavibaş, 2017: 56).

Örgütlerin çalışma faaliyetlerinde, çalışanlar ile ilgili karar alma mekanizmalarını dikkatli bir şekilde çalıştırmaları gerekir. Örgüt içi adaletsiz ücret ve kademe uygulamaları, yöneticilerin orantısız yüksek maaş almaları, çalışanların sert bir şekilde işten çıkarılmaları gibi çalışanlar açısından olumlu karşılanmayacak uygulamalar çalışan sinizmini tetikleyebilmektedir (Andersson ve Bateman, 1997: 463).

Çalışan sinizmi, çalışanda örgüte karşı oluşan eşitsizlik algısı neticesinde yönetime karşı oluşan olumsuz tutumları kapsamaktadır (Demir, 2017: 582). Doğru yönetim sistemi ve adaletli liderlik anlayışı ile çalışanlarda bulunan ya da meydana gelebilecek sinik davranışların önlenmesi, sonlandırılması veya azaltılması sağlanabilir (Akdağ, 2016: 799).

3.1.4. Meslek Sinizmi

Meslek sinizmi, çalışanın yapmış olduğu işe karşı negatif tutumlar oluşturması ve yaptığı işi beğenmemesi olarak tanımlanmaktadır (Terzi, 2018: 4). Abraham; çalışmasında çalışanlar yapmış oldukları işin sıkıcı bulduklarında, yeteri kadar ödüllendirilmediklerini ve çalışmalarının elde ettikleri faydaya değmediğini düşündüklerinde gerçekleştirecek tutum sonucu meslek sinizminin oluşacağını belirtmiştir (Abraham, 2000: 273)

Meslek sinizmi diğer adıyla iş sinizminde çalışan bireylerde öncelikle müşterilere ve sonrasında halka karşı sinik davranışları gösterirler. Mesleki açıdan sinik çalışanlar müşteriler ile ilgili sorunların temelinde yetersiz kaynak, yönetsel sorunlar ve örgüt politikalarının olduğunu savunurlar. Bu durum örgütsel sinizmin oluşmasını sağlamaktadır (Naus, 2007: 13).

Delken; yapmış olduğu çalışmada mesleki sinizmin örgüt çalışmalarının içeriğine yönelik olduğunu savunur (Delken, 2004: 16). Abraham; yapmış olduğu çalışmada iş sinizminin oluşmasında iki önemli unsuru belirtmiştir. Bu unsurlardan birincisi; çalışanın kişiliği ile örgütün değerlerinin çatışmasıdır. Bu durumda birey kişiliği gereği oluşturduğu yargıları örgütün yargılarıyla karşılaştırır. İkinci unsur ise; bireyin örgüt içindeki rolünün belirsizliği ve rol çatışmasıdır (Abraham, 2000: 273).

3.1.5. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütler amaçları doğrultusunda diğer örgütler ile rekabet edebilmeleri için bazı dönemlerde çeşitli alanlarda değişikliğe başvurabilirler. Örgüt içindeki sinik bireylerin oranını artması bu değişimin önünde önemli bir engel teşkil eder. Değişimin sınırlı başarıya ulaşması veya başarısızlıkla sonuçlanmasını sağlayabilirler. Başarısızlıkla sonuçlanan değişim çabaları sinik çalışanları destekler nitelikte olacaktır (Reichers, Wanous ve Austin, 1997: 48).

Örgütsel değişim sinizmini Wanous ve arkadaşları örgütlerdeki değişim çabalarına karşı karamsar bakış açısı olarak tanımlamaktadırlar. Sinik çalışanlar, başarısız değişim çalışmalarından ötürü değişikliği yapmaktan sorumlu kişilerin isteksiz veya beceriksiz olduğuna inanırlar (Wanous, Reichers ve Austin, 2000: 133). Bazı araştırmacılar örgütlerdeki değişime karşı olan çalışanların varlığını kabul ederler. Bu durum da değişime başlamadan önce çalışanların fikirlerini çeşitli yöntemler kullanarak alırlar. Böylece çalışanlar aktif olarak değişimin içerisine girmekle beraber örgütün önemli bir üyesi olduklarına inanırlar (Wanous ve diğ., 2000: 134).

3.2. ÖRGÜTLERDE SİNİZM

Sinizm kavramı, geçmişte topluma aykırı olmak ile birlikte bireysel özgürlük ile insanın mutluluğu yakalayabileceği düşüncesini taşımaktaydı. Günümüzde ise neredeyse zıt bir yaşam ve düşünce anlayışı tanımına sahiptir. Graham (1993) sinik insanların özelliklerini; başkalarına karşı güvensiz, ilgisiz, baskıcı, bencil ve kaba, başkalarının hedeflerini sorgulayan, sorumluluk almayan, kendine bir görev

verildiğinde karşı tarafa olumsuz duygular besleyen, arkadaşça davranmayan ve yardım etmeyen kişi olarak tanımlanmaktadır (Aktaran: Kalağan, 2009: 38).

Sinizm kavramını bireysellikten örgüt yapıları içine taşıdığına, örgütler için farklı bakış açıları ortaya çıkmaktadır. Bazı araştırmacılar örgüt içindeki sinizm hareketini muhalefet olarak görmekte ve örgütün gelişmesini için bu hareketin dikkate alınmasının gerekliliğini savunmaktadır.

Çalışma yaşamının önemli bir girdisi olan insan çalışanın son yıllarda ön plana çıkan davranışsal özellikleri içerisinde sinizm konusu da dikkati çekmiştir. Pek çok araştırmacının yanı sıra Kanter ve Mirvis tarafından 1989 yılında ABD’de yapılan çalışmalar ile birlikte sinizm kavramının örgütlerin çalışma alanlarında önemli bir sorun olabileceği desteklenmiştir (Kalağan ve Güzeller, 2010: 84).

Sinizm kavramı üzerinde literatürde araştırmacılar tarafından kendi çalışma alanlarına göre pek çok tanımlama bulunmaktadır. Kalağan (2009) tarafından çevrilen ve Naus (2007) tarafından oluşturulan örgütsel sinizm tanımları Tablo 3.1’de verilmiştir (Kalağan, 2009: 40-41).

Tablo 3.1. Örgütsel Sinizm Tanımları

| Yazar(lar) | Yıl | Tanım |
|---|-----------|--|
| Goldner, Ritti ve Ference | 1977 | Siniksel bilgi; örgütsel eylemler, kararlar ve yöntemlerdeki özgecilik davranışındaki iyiliğinin ya da samimiyetinin reddedilmesidir. |
| Kanter ve Mirvis | 1989-1991 | Sinizm; bencilliğin ve sahtekârlığın insan doğasının merkezinde olduğu inancını yansıtan bir kişilik özelliğidir. |
| Bateman, Sakano ve Fujita | 1992 | Sinizm; otoriteye ve örgütlere karşı olumsuz ve güvensiz bir tutumdur. |
| Guastello, Rieke, Guastello ve Billings | 1992 | Sinizm; sadece bir iş tutumu değil; bir bütün olarak yaşam üzerine bir bakış açısı biçiminde tanımlanmaktadır. |
| Wanous, Reichers ve Austin | 1994 | Sinizm; gelecekte düzenlenecek örgütsel değişikliklere ilişkin başarılı olunamayacağı; değişikliği gerçekleştiren liderlerin ise yetersiz ve (ya da) tembel olduğu inancını kapsamaktadır. |
| Andersson | 1996 | Sinizm; bir kişiye, bir gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ya da örgütlere karşı hüsrân, hayal kırıklığı ve olumsuz duygularla ya da bütün bunların (kişinin, grubun...) güvensizliği ile şekillenen genel ve özel bir tutumdur. |

Tablo 3.1. (Devamı)

| | | |
|---|------|--|
| Reichers, Wanousve Austin | 1997 | Örgütsel değişim ile 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, Brandesve Dharwadkar | 1998 | Örgütsel sinizm; örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancını kapsayan bir tutumdur. Örgüte karşı olumsuz duygular ve küçük düşürücü ya da eleştirel davranışları kapsamaktadır. |
| Turner ve Valentine | 2001 | Sinizm; güvensizliğin güçlü düzeylerini, düşmanca bir şekilde kuşku duymayı ve başka insanların dürtülerini karalamayı kapsayan ahlaki karar vermenin hem genel hem de özel boyutu olarak tanımlanmaktadır. |
| Johnson ve O'Leary-Kelly | 2003 | Örgütsel sinizm; iş görenlerin örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğunu düşündükleri zaman ortaya çıkmaktadır. |
| O'Leary | 2003 | Sinizm; adaletsizlik kavramının bir hikâyesidir. Sinizm ile ilgili hikâyelerde, yönetimin uygulamalarına olan derin hayal kırıklığı mevcuttur. |
| O'Brien, Halsam, Jetten, Humphrey, O'Sullivan ve Postmes | 2004 | Sinizm, psikolojik kaçışın ve serbestliğin bir türü olarak tanımlanmaktadır. |
| Stanley, Meyerve Topolnytsky | 2005 | Sinizm; bir karar ya da eylem için başkalarının belirtilen ya da işaret edilen güdülerine inanmama olarak tanımlanmaktadır |
| Urbany | 2005 | Sinizm; olumlu şeyler hakkında olumsuz yorumları ve duyguları, özellikle de asıl karar verme aşamasında örgütün değerli ifadelerinin olumlu etkisinin reddedilmesini yansıtmaktadır. |
| Valentine ve Elias | 2005 | Sinizm; iş örgütlerinin ya da diğer toplumsal örgütlerin, ahlaki değerleri hiçe saydığına ve sadece kendilerine hizmet ettiklerine ilişkin inançtır. |
| Cole, Bruch ve Vogel | 2006 | Sinizm; işveren örgütün değerlerinin, eylemlerinin ve güdülerinin eleştirel bir takdirinden kaynaklanan bir tutumdur. |

Kaynak: Kalağan G.(2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki (Yüksek Lisans Tezi). Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: 40-41.

Çoğu araştırmacı sinizmin temelinde aslında bir tutum davranışın olduğunu belirtir. Bu maksatla tutum kavramı ile sinizm kavramı arasında yakın ilişkili olduğu söylenebilir. Tutum, bireylerin çevrelerindeki her olaya ve ne nesneye karşı tecrübe ve bilgileri vasıtasıyla oluşturduğu bilişsel, duygusal ve davranışsal tepkilerinin

eğilimidir (Güney, 2011: 93). Sinizmin de tutumlar gibi üç alt boyutu vardır ve bu boyutlar bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak incelenmektedir.

Örgütlerde sinik çalışanlar örgütün her bölümünde görev yapabilirler. Sinik yöneticiler; örgütlerde etkin bir vizyonun olmadığı düşüncesine sebep olurlar. Örgüt kurallarını alaycı bir şekilde görmeleri ile kuralsızlık örgüt yapısını hâkim olur (Mirvis ve Kanter, 1989: 382). Bu durum özellikle iş hayatında büyük şirketler için oldukça kötü sonuçlar doğurmaktadır.

Örgütlerde sinizmin etkisinin üç faktörü vardır.

- Örgütün doğruluktan yoksun olduğu inancı,
- Örgüte karşı olumsuz etki,
- Mevcut inançlara ve etkiye bağlı olan örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranış sergileme (Dean ve diğ., 1998: 345) .

Dean ve arkadaşlarının verdiği bu tanıma göre; sinizmin duygusal, bilişsel ve davranışsal olmak üzere üç boyutundan bahsedeceğiz.

3.3. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ALT BOYUTLARI

Örgütsel sinizm tanımları incelendiğinde net olarak bir tanım yapılamamaktadır. Ama çoğu tanımın ortak noktası örgütsel sinizmin bir tutum olduğu gerçeğidir. Bu nedenle, sinizm kavramı yapılan çalışmalara göre tutum teorisi bünyesinde; bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlara sahiptir (Dean ve diğ., 1998: 345).

3.3.1. Bilişsel Boyut

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu inanç kavramı ile açıklanmaktadır. Örgütlerde siniklerin genel olarak inancı örgütün bütünlükten yoksun olduğudur. Bu sebeple örgütsel uygulamalarda adalet, dürüstlük, samimiyet, bağlılık gibi kavramları inkâr ederler. Sinikler örgütlerde gösterilen olumlu davranışların altında gizli nedenlerin olduğuna inanırlar. İnsan davranışları onlar için güvenilmezdir (Dean ve diğ., 1998: 345-346).

Sinikler örgüt içinde alınan kararlarda örgüte güvenmezler. Sinik çalışanlardan; örgüt kurallarına inanmayan, örgüt işlerine ve kararlarına önem vermeyen, hileli pek çok davranış gösteren, başka çalışanlara inanmayan ve şahsi çıkarlarını örgüt çıkarlarından önde tutan davranışları sergilemeleri beklenir (Elçi ve Kul, 2017: 122).

3.3.2. Duygusal Boyut

Duygusal boyut bireyin pozitif yada negatif olan duygusal tecrübeleridir (Akdağ, 2016: 802). Örgütsel sinizmin bu boyutu, kısaca örgüte karşı olan negatif duygular olarak tanımlanabilir. Örgütsel sinizm, tanımlanabilen tüm negatif duygular ile bağdaştırılabilir (Brandes, 1997: 31). Sinizm, inançlar dışında objektif olmayacak şekilde örgüte karşı duygusal açıdan kınama ve öfke gibi negatif tepkiler barındırmaktadır (Aslan, 2018: 37).

Sinikler örgüte karşı kayıtsız değillerdir. Izard'ın yaptığı sinizm ile ilgili duygu çalışmalarında belirlediği dokuz duygu bulunmaktadır. Bu duygular; ilgi-heyecan, zevk-neşe, sıkıntı-acı, kızgınlık-öfke, tikslenme-iğrenme, hor görme-küçümseme, korku-dehşet, utanç-aşağılanma ve sürpriz-başlangıç. Örgütsel sinizmin duygusal boyutu bu dokuz duygudan çoğunu taşımaktadır (Dean ve diğ., 1998: 346).

Örgütsel sinizm için duygusal boyutta; saygısızlık, küçümseme, ahlaki bozulma, güvensizlik, hayal kırıklığı, nefret etme, utanç, öfke, kızgınlık gibi duyguları barındırmaktadır (Kalağan, 2009: 47). Ayrıca örgütlerdeki sinik bireyler örgüt ile kendilerini karşılaştırdıkları zaman, kendilerini örgütlerden daha üstün olarak gördükleri için gizlice zevk alabilmektedir. (Dean ve diğ., 1998: 346).

3.3.3. Davranışsal Boyut

Örgütsel sinizmin davranış boyutunda bireylerin olumsuz ve alaycı davranış eğilimleri incelenmektedir. Bilişsel boyutta olan inançlar, duygusal boyuttaki negatif duygular davranışsal boyutta eyleme geçmektedir. Çalışanların sürekli şikayet etmeleri, karamsar ve alaycı bir şekilde örgütü eleştirme davranışları, sinik davranışları göstermektedir (Dean ve diğ., 1998: 346-347).

Sinik bireyler örgüte karşı olan olumsuz tavırlarını şiddetli bir eleştirinin yanında sıklıkla mizah yoluyla da gösterirler (Dean ve diğ., 1998: 346). Örgüt içinde yapılan her türlü iş ve işlemlerde sert bir şekilde eleştirme yerine alaycı bir espri ile düşüncelerini ifade etmek, sinizmin doğuşundan gelen alaycılık anlayışına daha uygundur. Sinik bireyler, örgütlerdeki değişime de karşı olduklarından olumsuz bir tavır takınırlar (Özgener, Öğüt ve Kaplan, 2008: 56).

Örgütlerde davranışlar sadece sözlü iletişimle gerçekleşmez. Sinik bireyler beden dilini de sıklıkla kullanırlar. Çalışanların birbirleri arasında manalı bakışları, alaycı bir şekilde sırtmaları sinik davranışları gösterir (Brandes ve Das, 2006: 240). Örneğin örgüt içinde yöneticiler tarafından yapılan bir değişikliğin tutmayacağı, işe yaramayacağını belirtmek amacıyla alaycı bir şekilde “boş verin, tutmaz bu iş, ne anlar bunlar (yöneticiler) bu işten” cümlesinin ardından el hareketi ile desteklenmesi sinik bir davranıştır.

Günümüz sinik bireyleri, tarihte belirtilen eski sinik bireylerin en çok benzer oldukları kısım sinizmin davranış boyutudur. Alaycı tavırlar, sert eleştiriler, karamsar yorumlamalar, küçümseyici ve alaycı beden hareketleri, mizah yoluyla eleştiriler ve beğenmeme davranışları sinizmin belirtileridir.

3.4. ÖRGÜTSEL SINİZMİN NEDENLERİ

Örgütsel sinizmin nedenleri araştırıldığında temelde kişisel ve örgütsel nedenler olarak ikiye ayırabiliriz. Kişisel nedenler daha çok yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum ve hizmet süresi olan demografik özelliklerden oluşmaktadır. Bazı çalışmalarda iş güvencesi, kişisel liderlik algısı, psikolojik sorunlarda kişisel nedenler arasında sayılmaktadır.

Örgütsel nedenler incelendiğinde sinizmin tanımlarına uygun olarak örgüt içinde yaşanan olaylar neticesinde geliştiği ve sonradan öğrenilen bir tutum olduğu söylenebilir. Örgüt içerisinde yer alan ücret adaletsizliği, iş güvencesi, örgütsel vatandaşlık davranışları, etik dışı davranışlar (Anderson ve Bateman, 1997: 451-453), küçülme, kurumsal birleşme, iş tatmini, liderlik anlayışı, (Eaton, 2000: 3-5), dengesiz güç dağılımı, psikolojik sözleşme ihlali, uzun çalışma saatleri, mobbing (İnce ve Turan, 2011: 109) örgütsel sinizm oluşmasında etkili faktörlerdir.

3.4.1. Kişisel Nedenler

3.4.1.1. Cinsiyet

Çalışma hayatında kadınlar ve erkekler arasında çoğu zaman tutum ve davranışsal olarak farklılık olması beklenmektedir. Kadınlar çalışma ortamında karşılıklı ilişkileri ön planda tutarken, erkekler başarı noktasına yoğunlaşırlar (Lambert, 1991: 342). Örgütlerin hedeflerine ulaşmada göstereceği performans ile çalışanlardaki cinsiyet farklılığının çalışma alanına göre etkisi olduğu söylenebilir.

Yapılan araştırmalarda; sinizm ve cinsiyet arasındaki ilişki için net bir sonuca ulaşılamamıştır. Mirvis ve Kanter 1991 yılında Amerika'da yapmış oldukları çalışmada erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha sinik olduklarını tespit etmişlerdir (Mirvis ve Kanter, 1991: 59). Bu çalışmanın tam tersi olarak Lobnina ve Pagon tarafından 2004 yılında yapılan araştırma ile kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha sinik olduklarını tespit edilmiştir (Kalağan, 2009: 68). Farklı olan her iki çalışma içinde araştırmacılar sinizmin özellikle duygusal boyutundan yola çıkarak açıklamalar yapmışlardır.

Sonuç itibariyle, kadınlar ve erkekler arasındaki duygusal farklılıklar sinizm durumunu etkileyecektir. Yapılan çoğu çalışmada ise cinsiyetin sinizmin üzerinde bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 300).

3.4.1.2. Yaş

Sinizm ve yaş ile ilgili yapılan araştırmalar da farklı sonuçlar göstermektedir. Kanter tarafından yapılan araştırmada sinizm ve yaş değişkeni ile ilgili araştırmada; aralarında negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bireylerin yaşları arttıkça sinizm seviyelerinin düştüğünü belirlenmiştir (Mirvis ve Kanter, 1991: 55). Kanter bunun sebebini ise genç çalışanların bireysel beklentilerini, mali başarılarını ölçüt olarak kabul ettikleri ve sonuçta bu durumunun oluştuğunu açıklamıştır. Genç bireylerin örgüt içindeki beklentilerinin yüksek olması ve karşılık bulamamaları sonucu sinik davranışlara yönelebilmeleri olasıdır.

Bunun yanı sıra, yapılan yurt içi ve yurt dışı araştırmalarda ise yaş değişkeninin sinizmi etkilemediği sonuçları elde edilmiştir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 300; Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007: 522; James, 2005: 118).

Ayrıca yurt içinde yapılan başka bir araştırmada ise örgüt çalışanlarının sinizm seviyesinin, çalışanların yaşlarının artmasıyla arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan araştırma bunun sebebini yaşla beraber sorumlulukların artmasına bağlamıştır. (şahin, Erkiş ve Taşpınar, 2013: 475)

Yapılan çalışmalar incelendiğinde örgütün çalışma alanı, çalışılan bölge özellikleri, çalışanların bireysel ve sosyal farklılıkları, çalışanların yaşam alanları gibi farklılıklar neticesinde sinizm ve yaş değişkeni arasında net olarak anlamlı bir ilişki var ya da yok denilememektedir. Bu konuda araştırma yapan bilim insanları yapmış olduğu çalışmalarda pozitif, negatif veya ilişki olmadığı sonucuna ulaşabilirler. Bu çalışmada yaş değişkeni ile sinizm arasındaki ilişki incelenecektir.

3.4.1.3. Eğitim Durumu

Örgütsel çalışma hayatında, mevcut bulunan her kadroda çalışan bireylerin özelliklerinin farklılaşması ve eğitim düzeylerinin farklı olması olağandır. Bu durum, çalışma hayatını ciddi anlamda etkilemektedir. Çalışma örgütlerinde eğitim durumunun farklılığı, farklı tutumlar oluşmasına sebep olabilir.

Eğitim durumu alanında yapılan çalışmalarda, sinizm ile eğitim durumu arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Kanter ve Mirvis (1991) tarafından yapılan çalışmada, eğitim seviyesinin yüksek olduğu bireylerde sinik davranış eğilimi daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Erdost ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmada da ön lisans eğitim seviyesinde olan çalışanların lisans eğitim seviyesinde olan çalışanlardan daha sinik davranış sergiledikleri sonucuna ulaşmıştır (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007: 522).

Tokgöz, yaptığı çalışmada eğitim seviyesinin arttıka sinizmin de arttığı sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmada genel sinizm ve eğitim seviyesi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Fakat örgütsel sinizm ile eğitim seviyesi değişkeni arasında anlamlı pozitif bir fark bulunmuştur. Bu farklılık özellikle

ilköğretim, lisans ve lisansüstü eğitim seviyelerinde net bir şekilde tespit edilmiştir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 302).

Eğitim değişkeni ile sinizm arasında anlamlı bir farkın var olup olmaması hususunda çalışmalar bize net bir sonuç vermemektedir. Bilim insanları tarafından yapılan çalışmalarda elde edilen sonuçların açıklamaları incelendiğinde, eğitim seviyesi değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkiden söz etmek mümkündür. Farklı sonuçların elde edilmesi, işletme çalışma alanlarının farklılığı, çalışanların sosyal ve ekonomik durumları ve bireysel yaşantıları etkenlerinden etkilendiği görülmektedir.

3.4.1.4. Medeni Durum

Medeni durum ile ilgili Kanter ve Mirvis sinizm ile ilgili anlamlı bir ilişki olduğunu savunmaktadır (Mirvis ve Kanter, 1989: 379). Delken tarafından yapılan çalışmada demografik değişkenlerden sadece aile faktörü yani medeni durum ile sinizm arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Delken, 2004: 50).

Efilti ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmada ise medeni durum ve sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Efilti, Gönen ve Öztürk, 2008: 12). Bu durum da çalışanların örgütsel sinizm ve medeni durum değişkeni ile aralarında net bir anlamlı sonuca varılamamıştır.

3.4.1.5. Hizmet Süresi

Hizmet süresi ile ilgili yapılan çalışmalarda Helvacı ve Çetin (2012), Brandes (1997) ve James (2005) tarafından yapılan çalışmalarda farklı etki sonuçları bulunsa da farklı hizmet süresi gruplarında sinik davranış farklılıkları görülmektedir. Erdost ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmada ise hizmet süresi ve sinizm arasında anlamlı sonuç bulunamamıştır (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007: 522).

Yapılan araştırmalara göre demografik özellikler ile ilgili çalışmalar farklılık göstermektedir. Bunun sebebi araştırmaların yapıldığı bölge ve sektör farklılıkları, araştırmaların sonuçlarını etkilemiştir. Demografik değişkenlerin bazılarında genel sinizm ve örgütsel sinizm seviyelerinde farklılık görülmektedir. Bu durum çalışanların bireysel farklılıklarından kaynaklanmaktadır.

3.4.2. Örgütsel Nedenler

Yapılan bilimsel araştırmaların sonucunda, örgütsel sinizmin en sık çalışılan örgütsel adalet, örgütsel politika ve psikolojik sözleşme ihlali değişkenleri incelenecektir.

3.4.2.1. Örgütsel Adalet

Greenberg tarafından tanımlanan örgütsel adalet kavramı, çalışanların örgütlerdeki uygulamalara ilişkin örgütlere ait oluşturdukları adalet algısıdır (Aktaran: Altıntaş, 2006: 21). Bu algının olumlu veya olumsuz gelişmesi örgütsel sinizmin oluşmasında etkili olacaktır. Netice itibariyle, çalışanların sinik davranışlar sergilemeden önce örgüt ile ilgili duygusal ve bilişsel tutumlar oluşturması beklenilmektedir.

Örgütlerdeki ücret politikaları, ödöl, ceza ve terfi sistemi, alınan kararların çalışanlara iletilme yöntemi ve alışanlarında örgütün bu faaliyetleri ile ilgili oluşan algısı örgütsel adalet kavramını açıklamaktadır (İçerli, 2010: 69). Örgütlerin bu faaliyetlerine karşın oluşabilecek olumsuz algı sonucunda çalışanların örgüte olan güven seviyesi düşecektir. Bunun sonucu olarak Anderson (2000) tarafından yapılan; “Sinizm, bir kişiye, bir gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ya da örgütlere karşı hüsrana, hayal kırıklığı ve olumsuz duygularla ya da bütün bunların (kişinin, grubun...) güvensizliği ile şekillenen genel ve özel bir tutumdur” tanımına göre çalışanların sinizm seviyesinin artması beklenir.

Tokgöz tarafından özel dağıtım yapan bir elektrik dağıtım şirketi çalışanları üzerinde yapılan çalışmada, örgütsel sinizm ile örgütsel adalet arasında kuvvetli düzeyde ters yönlü ilişki tespit etmiştir (Tokgöz, 2011: 378). James tarafından yapılan çalışmada da örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında ters yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır (James, 2005: 81).

3.342.2. Psikolojik Sözleşme İhlali

Örgütlerde alışan ile işveren arasında karşılıklı bir anlaşma söz konusudur. Bu anlaşmanın yasal prosedürün yanı sıra çalışanın örgüt ile ilgili kafasında oluşturduğu

bir takım beklentiler oluşması olağandır. Çalışan ile örgüt arasında “dinamik, karşılıklı ilişkiye dayanan ve yazılı olmayan” beklentilerin tümü psikolojik sözleşme olarak tanımlanmaktadır (Mimaroğlu, 2008: 2).

Psikolojik sözleşmeler karşılıklı iyi niyet ve güvene dayanır. Örgütler yükümlülüklerini yerine getirmedikleri takdirde sözleşme ihlalleri başlar. Sözleşme ihlalleri ile birlikte güvensizlik ve yoğun duygusal tutumlar gelişir. Hayal kırıklığına bağlı olarak sinik davranışlar meydana gelir (James, 2005: 38-39).

Üçok ve Torun tarafından yapılan araştırmada; psikolojik sözleşme ihlali ile sinizm arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Araştırmacılar tarafından yapılan açıklamada; örgüt tarafından sunulan ve beklentileri karşılamayan imkânlarla karşın çalışanlarda olumsuz duygu, düşünce ve davranışlar oluşması beklenilmektedir. Bunun neticesinde çalışanlarda örgüte karşın güvensizlik, inançsızlık ve şüpheler meydana gelir. Bu durum da sinik tutum ve davranışlar meydana gelir (Üçok ve Torun, 2014: 246).

3.4.2.3. Örgütsel Politika

Örgütsel politika kavramı hakkında araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalarda politika kavramının özelliğinden dolayı net bir tanımlama yapılamamıştır. Ama Mayes ve Allen tarafından yapılan araştırmalar sonucu örgütsel politikayı; örgütçe resmi olarak onaylanmayan sonuçlar elde etme veya örgüt tarafından onaylı olmayan yöntemlerle onaylı amaçlar elde etmek için sürecin yönetilmesi olarak tanımlamışlardır (Mayes ve Allen, 1977: 675).

Örgütsel politika her ne kadar çeşitli tanımlamalara sahip olsa da örgütsel politika için örgüt tarafından onaylanmayan davranışları içerdiği söylenebilir. Bu yönüyle örgütlerde bulunan ve sinik davranışlar gösteren çalışanlar açısından politik algı önemlidir. Örgütlerde çalışanların kişisel çıkarları, negatif duyguları, güvensizlikleri gibi politik algılar örgütlerdeki sinizmi olumlu yönde etkilemektedir (James, 2005: 36).

3.5. ÖRGÜTSEL SINİZMİN SONUÇLARI

Örgütsel sinizmin sonuçları bireysel sonuçlar ve örgütsel sonuçlar olmak üzere iki başlık altında incelenecektir.

3.5.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları

Örgütlerin üyesi olan çalışanlarda meydana gelen sinik davranışlar neticesinde öfke, kıskançlık, duygusal uzaklık, düşmanlık duyguları, huzursuzluk, saldırganlık, uykusuzluk ve bir takım psikolojik rahatsızlıklar meydana gelmektedir (Costa, Zonderman, Mc Crae ve Wiliams, 1986: 284).

Örgütsel sinizmin sinik bireyler üzerinde fizyolojik olumsuz etki yarattığını belirten çalışmalar bulunmaktadır. Örgütsel sinizmin sigara kullanımı, alkol kullanımı, aşırı kilo gibi olumsuz fizyolojik yan etkileri olduğu belirtilmektedir (Brandes, 1997: 9).

Sinik bireyler zaman içinde örgüte olan inanç ve güven duyguları zayıfladığı için işe gelmeme, geç gelme, işten ayrılma niyetinde artış, çalışma performanslarında azalma gibi davranışlar sergilemektedir. Bu davranışlar sonucunda, örgütün belirlediği amaçlara ulaşmada sıkıntılar çekmesi olağandır (Kalağan, 2009: 80).

3.5.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları

Çalışanlarda görülen sinik davranışlar örgüt davranışlarını dolaylı ya da direkt etkileyebilmektedir. Sinizmin bir tutum olduğu bakış açısı ile yola çıkarsak örgütlerde görülen sinik davranışlar yine örgütlerde öğrenilmiştir ve sinik davranışlar örgütleri etkileyecektir. Her ne kadar kişilik sinizmi çalışanın tüm hayatını etkilese de örgütlerin çalışma yapısı, çalışanları sonradan sinik davranışlar gösterme eğilimine yönlendirebilir.

Her örgütün belirli bir amaca ulaşma hedefi vardır. Örgütlerdeki sinizmin sebep olacağı sorun ve engeller örgüt açısından tehlike oluşturabilir. Önlenmemesi durumunda örgüt içinde olumsuz neticeler yaşanacak, ilerisinde örgütün dağılması bile gündeme gelebilecektir (Naus, 2007: 27).

Sinik çalışanlar, örgütün faaliyetlerini menfaatçi, çıkarıcı, iş bilmez olarak görür ve örgüt yapılarını beğenmez ve hatta alay ederler. Örgüt yönetimleri, çalışanların sinik davranışlarına sebep olacak tutumları oluşturmalarını azaltacak ve hatta engelleyecek tedbirler alabilirler. Bunun için örgüt yönetimlerinin, çalışanlarını dinlemeli ve varsa rahatsızlıkları gidermeleri gerekmektedir. Bu duruma rağmen, çalışanların insan olma özelliğinden ötürü sinik davranışların tamamen yok edilmesi mümkün değildir. Sağlıklı iş ortamı oluşturmak amacıyla, çalışanların sinik davranış gösterme eğilimleri takip edilerek en aza indirilmesi çalışmaları etkili olacaktır (Akdağ, 2016: 804).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel sinizmin neredeyse tüm örgütsel davranışları etkilediği görülmektedir. Örgütsel sinizm; yabancılaşma, iş tatmini, tükenmişlik, örgüte bağlılık, güven, örgütsel vatandaşlık, örgüt içi performans, işten ayrılma niyeti, kuşkuculuk gibi davranışları etkilemektedir.

3.5.2.1. Örgütsel Sinizm ve Yabancılaşma

Yabancılaşma, kavramsal olarak çalışanların insani özelliklerinden ayrılarak öz niteliklerini kaybetmesidir. Çalışanların toplumsal, kültürel ve psikolojik insani özelliklerinden uzaklaşması ya da kopmasıdır. Zaman içinde çevresinden kopan çalışanların yine bu çevre unsurlarının egemenliği altında hayatını devam ettirmesidir (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009: 320).

Çalışan, iş hayatında yabancılaşması sonucu umutsuz olması, işini anlamsız görmesi, ilişkilerinden memnun olmaması, kendisini yalnız, yetersiz, güçsüz görmesi, umutsuz olması ve örgütün değersiz bir üyesi olduğuna inanması gibi davranışlar sergiler (Elma, 2003: 42-43).

Örgütsel sinizm ve yabancılaşma ile ilgili Kökalan ve Anaş tarafından üniversite çalışanları üzerinde yapılan çalışmada örgütsel sinizm ve tüm alt boyutları ile yabancılaşma arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm ve boyutlarının yabancılaşmayı etkilediği sonucuna varılmıştır (Kökalan ve Anaş, 2016: 106-107).

3.5.2.2. Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini

İş tatmini, örgütlerde çalışanların çalışmaları sonucu elde ettikleri maddi gelirlerin yanı sıra çalışanların birlikte çalıştıkları çalışma arkadaşları ile hoşnut oldukları ve elde ettikleri çıktılar ile duydukları mutluluk olarak tanımlanmaktadır (Şimşek, Akgemici ve Çelik, 2001: 202). Çalışanların örgütte bulunmalarının önemli sebeplerinden biri ücret konusudur. Ücretin doyurucu olması çalışanı mutlu edecektir. Ancak tek başına ücret örgüt içi tatmin için yeterli değildir. Çalışma arkadaşları ile olan ilişkiler ve iş sonucu elde edilen bir hizmet ya da ürünün başarısı da örgütteki tatmini etkilemektedir.

Örgütlerdeki tatmin unsurlarını maddi kazanç, iş güvenliği, işin zevk vermesi, işin başarılı olması sonucu meydana gelen gurur, umut verici işler, çalışan yetenekleri, olumlu örgüt içi işler, örgütün yapısı, lider davranışları ve sendikal örgütlerin faaliyetleri olarak sıralanmaktadır (Bingöl, 1997: 270-271). Bu unsurlar incelendiğinde, örgüt çalışanlarına sağladığı imkânlar ve çalışanların örgüte olan uygunluk seviyesi çalışanları mutlu edecektir. Sinizm için mutluluk negatif bir kavramdır. Mutlu olan çalışanların sinik davranış gösterme eğilimi mutsuz çalışanlara göre daha az olması beklenir.

Bu konuda Gün tarafından yapılan çalışmada, örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Gün, 2016: 264). Yine ülkemizde, Kahya tarafından yapılan çalışmada iş tatmini ile örgütsel sinizm arasında negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir (Kahya, 2013: 43).

3.5.2.3. Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramının en çok kabul edilen tanımı Maslach tarafından yapılmıştır. Maslach tükenmişliği “iş gereği insanlar ile yoğun bir ilişki içerisinde olan çalışanlarda görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşen başarı düşüncesi” olarak tanımlamıştır (Aktaran: Polat, Bedük ve Eryeşil, 2018: 2).

Çalışanlarda görülen tükenmişliğin, bireysel ve örgütsel öncüleri sonrası gerçekleşen tükenmişlik ile işe bağlılığın azalması, iş devamsızlığı, çeşitli psikolojik

ve fizyolojik sağlık sorunları, çevre ile olan ilişkilerde dengesizlik ve performans düşüklüğü sonuçları meydana gelmektedir (Ereş, 2017: 541).

Tükenmişlik kavramı ile ilgili James (2005) tarafından yapılan araştırmada; örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında pozitif ilişki olduğunu tespit etmiştir. Johnson ve Q'leary-Kelly tarafından yapılan araştırmada; duygusal tükenmenin sonucunda zamanla güçlü sinizm oluştuğunu ve bu durumun örgütlerde ele alınması gereken bir durum olduğu belirtilmiştir (Johnson ve Q'leary-Kelly, 2003: 643).

3.6. ÖRGÜTSEL SINİZM İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Delken tarafından yapılan araştırma çağrı merkezi çalışanlar üzerinde yapılmıştır. Çalışmada Andersson'un (1996) çalışmasının aksine yaş, cinsiyet, gelir, eğitim durumu, hizmet yılı gibi değişkenlerin örgütsel sinizmi etkilediklerine dair bir bulgu bulamamıştır. Sadece medeni durum faktörünün örgütsel sinizmi etkilediğı belirtilmiştir (Delken, 2004: 55).

Eaton, yapmış olduğu çalışmada örgütsel sinizm ile ilgili bir ölçek hazırlamış ve uygulamıştır. Yapmış olduğu çalışma sonucunda, kişilik ile ilgili değişkenler ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki saptayamamıştır. İş tatmini, örgütsel bağlılık ve güdülenme ile ilgili anlamlı pozitif ilişki tespit etmiştir. Çalışmasının ikinci aşamasında duygular ile çalışanların davranışları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Bu kapsamda umut ve sempati ile çalışan davranışları arasında anlamlı ilişki tespit etmiştir. Öfke ile davranış arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (Eaton, 2000: 83-87).

Andersson ve Bateman tarafından farklı sektörlerde çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada; örgüt yöneticilerinin yüksek maaşları, düşük örgüt performansı ve sert bir şekilde işten çıkarmaların sinizme sebep olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca sinik çalışanlardaki örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimi ve etik olmayan talepleri yerine getirme isteklerinin düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Andersson ve Bateman, 1997: 468).

Abraham; yapmış olduğu çalışmada sinizm türlerini tanımlamış ve bu sinizm türleri ile duygusal davranışların ilişkilerini incelemiştir. Örgütsel sinizmi en fazla etkileyen sinizm türünün kişilik sinizmi olduğunu tespit etmiştir. Örgütsel sinizmin

türlerinin iş doyumunu üzerinde etkisinin yüksek olduğunu, örgütsel yabancılaşmayı pozitif etkilediği, tükenmişlik ve psikolojik sözleşme ihlali arasında ilişki olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmada tanımlanan toplumsal sinizmin iş doyumunu ve işe bağlılığı arttırdığını savunmaktadır (Abraham, 2000: 281-287).

James; eğitimciler üzerinde yapmış olduğu araştırmada örgütsel sinizmi örgütsel politika, örgüt içi adalet, psikolojik sözleşme ihlali ve algılanan örgütsel destek olmak üzere dört faktör ile incelemiştir. Bu faktörlere bağlı olarak sinizmin performans düşüklüğü, olumsuz çalışan davranışları, örgütsel vatandaşlık, çalışan uyumsuzluğu değişkenlerini etkilediğini tespit etmiştir (James, 2005: 78-81).

Brandes ve arkadaşları tarafından bir özel şirkette yapılan çalışmada; işten çıkarmaların, örgütlere karşı çalışanlarda çeşitli seviyelerde güvensizlik ve hayal kırıklığına sebep olduğunu savunmuşlardır. Yaptıkları kapsamlı araştırma neticesinde sinik çalışanların sinik olmayan çalışanlara göre iş güvensizliği durumunda örgütlerdeki çalışmalarına daha yoğun bir şekilde bağlandıklarını tespit etmişlerdir (Brandes, 2008: 233-247).

Tokgöz ve Yılmaz (2008) tarafından otel çalışanları üzerinde yapılan araştırmada; genel sinizmin örgütsel sinizm ile aralarında pozitif anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir. Genel sinizm seviyesi yüksek olan çalışanların örgütsel sinizm seviyelerinin de yüksek olduğunu belirtmiştir. Ayrıca yazarlar sinizm ölçeklerinin aslında örgütlerde ki sinizmi tam olarak ölçmediğini ve farklı ölçüm yöntem ve teknikleriyle daha sağlıklı sonuçlar alınacağını ifade etmişlerdir.

Araştırmacılar, çalışanların cinsiyet, hizmet süresi ve yaş özelliklerinin örgütsel sinizmi etkilemedikleri sonucuna ulaşmışlardır. Örgütsel sinizmin çalışanların eğitim seviyeleri ile bir ilişki tespit etmişlerdir. İlköğretim mezunu çalışanlar ile lisans ve lisansüstü mezunu çalışanlar arasında bariz sinik davranış farklılıkları tespit etmişlerdir. Bu durumda eğitim seviyesi arttıkça örgütsel sinizm seviyesinin de arttığı sonucuna ulaşmışlardır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 301-302).

Kalağan tarafından yapılan araştırmada; sinizm bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları ele alınmıştır. En yüksek sinizm seviyesi bilişsel boyutta olup en düşük sinizm seviyesi ise duygusal boyutta olduğunu tespit etmiştir. Araştırma görevlileri üzerinde yapmış olduğu çalışmada araştırma görevlisi olmaktan memnun

olan çalışanların araştırma görevlisi olmaktan memnun olmayan çalışanlara göre daha düşük seviyede sinik olduklarını belirtmiştir. Cinsiyet, yaş, eğitim ve akademik etkinlikler açısından örgütsel sinizmin duygusal boyutunda anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Medeni durum değişkeninde ise evli, sözlü ve nişanlı olan akademik çalışanların bekâr çalışanlara göre sinizm seviyelerin yüksek olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca yazar çalıştıkları kurumdan ayrılmayı düşünen çalışanların ayrılmayı düşünmeyen çalışanlara göre sinizm seviyelerinin daha yüksek olduğunu ifade etmektedir (Kalağan, 2009: 176-178).

Yıldız tarafından ilkökul öğretmenleri üzerinde yapılan araştırmada; çalışanların örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm seviyeleri arasında negatif güçlü bir ilişki olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca örgütsel muhalefet ile örgütsel bağlılık arasında da negatif yönlü orta seviyede bir ilişki tespit etmiştir (Yıldız, 2013: 871).

Erdoğan ve Bedük tarafından hemşireler üzerinde yapılan çalışmada; sinizm boyutları ele anılmış ve duygusal boyutun en düşük seviyede olduğu, davranışsal boyutunda en yüksek seviyede olduğunu tespit etmişlerdir. Farklı çalışmalarda sinizmin boyutları arasındaki sonuçların farklı olmasını mesleki özellik olarak değerlendirmişlerdir. Yazarlar örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarını detaylı incelemişlerdir. Yapılan incelemeler sonucu örgütsel sinizmin bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket, sportmenlik ve sivil erdem kavramları ile anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir. Örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik kavramı ile sinizmin boyutları arasında yapılan bazı çalışmalarda anlamlı ilişkiler tespit edilse de bu çalışmada anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (Erdoğan ve Bedük, 2013: 30-31).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KAMU ÖRGÜTLERİNDE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE, POLİTİK DAVRANIŞ VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ETKİLEŞİMİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ: ERZURUM İLİ MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSELERİNDE BİR UYGULAMA

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmada kamu örgütleri içerisinde yer alan ve eğitim sektöründe bulunan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile sinizm ve politik davranış eğilimleri arasındaki ilişki incelenecektir. Ayrıca demografik özellikler başlığı altında yaş, cinsiyet, medeni durum ve çalışma yılı faktörlerinin de etkisi araştırılacaktır.

4.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Çalışma örgütlerinde, insan sermayesinin önemi gün geçtikçe artmaktadır. Bu bağlamda çalışanların özellikle pozitif psikolojik sermayelerinin diğer örgütsel davranışları etkilediği yapılan çalışmalarda tespit edilmiştir. Pozitif psikoloji akımı çalışmalarından itibaren umut, iyimserlik, esneklik ve dayanıklılık kavramları önem kazanmış ve örgütsel davranışlar ile ilgili çalışmalarda artış meydana gelmiştir. Özellikle pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin çeşitli eğitim programları ve uygulamaları ile geliştirilebilir olması, çalışma örgütlerinin dikkatini çekmiştir.

Alan yazınında pozitif psikolojik sermaye, örgütsel sinizm ve politik davranışlar ile ilgili pek çok yurtiçi ve yurtdışı araştırma mevcuttur. Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm ilişkisi, pozitif psikolojik sermaye ile politik davranış ilişkisi ve örgütsel sinizm ile politik davranış ilişkisi ile ilgili çalışmalar bulunmaktadır. Eğitim sektörü başta olmak üzere çeşitli sektörlerde çalışmalar yapılmış, bazı farklı sonuçlar elde edilmişse de pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm ve pozitif psikolojik sermaye ile politik davranışlar ilişkileri ile ilgili sonuçlar arasında ciddi farklılıklar bulunmamaktadır.

Araştırmanın diğer araştırmalardan farkı; pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarının örgütsel sinizm ve politik davranışların alt boyutları ile etkisi incelenip sonuçlar değerlendirilmektedir. Ayrıca eğitim sektöründe daha önce yapılan araştırmalardan farklı olarak özellikle Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde çalışma yapılarak eğitim sektörünün kademeler arasındaki farklılıkların önemi araştırılacaktır.

Araştırmanın neticesine göre, çalışma örgütlerinde çalışanların mevcut pozitif psikolojik durumlarının aktif kullanımı ile örgütte meydana gelen olumsuz davranışların azaltılabilmesi veya yok edilmesi çalışmalarındaki önemi yorumlanmaktadır. Böylece çalışma hayatında çalışanların pozitif yönlerinin önemi bir kez daha vurgulanırken, özellikle kamu kurumlarının çalışanlarına yönelik yapılan mesleki eğitimlerine de katkı sağlaması beklenmektedir.

4.3. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI

Bu çalışmada eğitim sektörünün kamu çalışma örgütlerinde ki çalışanların pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin örgütsel sinizm ve politik davranışlar üzerinde ki etkisi araştırılacaktır. Erzurum ilinin merkez ilçeleri olan Yakutiye ve Palandöken ilçelerinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenler, araştırmamızın kapsamını oluşturmaktadır.

Kamu kurumlarından milli eğitim bakanlığında görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri, sinizm düzeyleri ve politik davranışları üzerinde yapılan çalışmada ki sınırlılıklar aşağıda belirtilmiştir.

- Araştırmamızda belirtilen örneklem grubu 2018-2019 eğitim öğretim yılında Erzurum ili merkez ilçelerde ki okullarda görev yapan öğretmenler olup farklı şehirlerde ve farklı okul düzeylerinde elde edilecek sonuçlar değişkenlik gösterebilir. Çalışmanın imkânları dâhilinde belirlenen örneklem grubu seçilmiş olup çalışma yapılmıştır.
- Veri toplama yöntemi olarak belirlenen anket sistemi ile ulaşılan katılımcıların bazıları anket sorularını içtenlikle cevap vermemiş olabilmeleri de sınırlılıklardan biridir.

- Araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak uyguladığımız pozitif psikolojik sermaye ölçeği, örgütsel sinizm ölçeği ve politik davranış ölçeği ile sınırlıdır.
- Araştırma örgütsel sinizmin bilişsel, davranışsal ve duygusal boyutları; politik davranışların dâhili-harici boyutu, dikey-yatay boyutu ve meşru-gayri meşru boyutu; pozitif psikolojik sermayenin umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz-yeterlilik boyutları ile sınırlıdır.

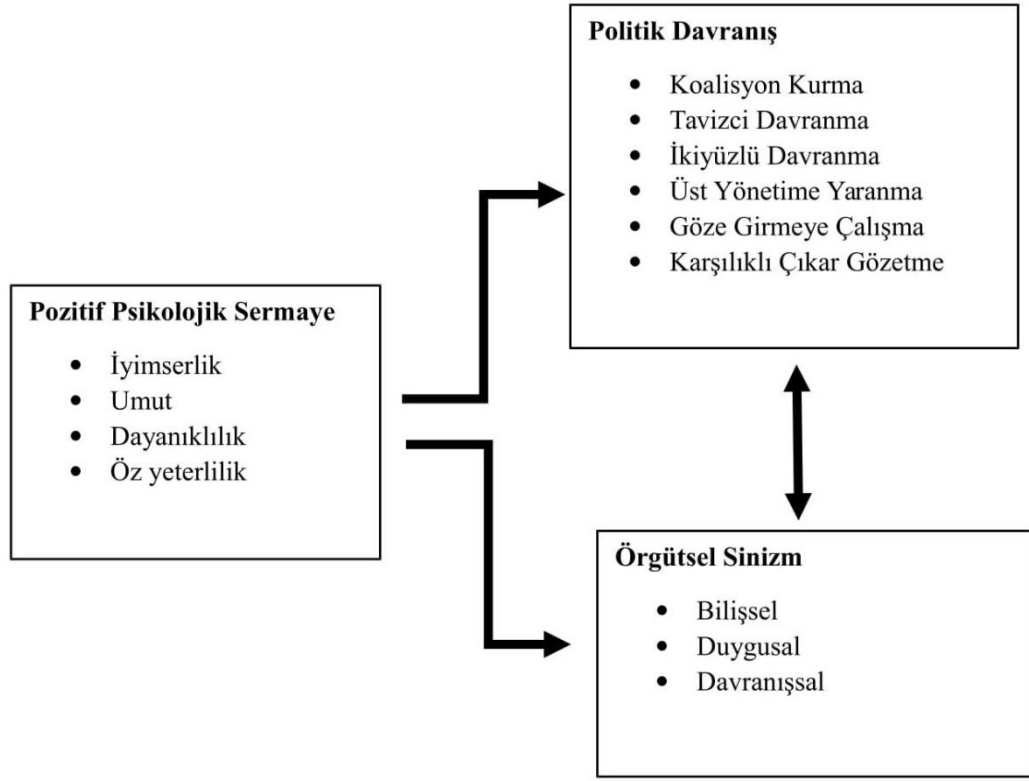
4.4. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Çalışmanın amacı doğrultusunda araştırma modeli oluşturulmuştur. Araştırma modeli, pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri bağımsız değişken kabul edilmiştir. Örgütsel sinizm ve politik davranış ile alt boyutları bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Tablo 4.1’de pozitif psikolojik sermaye, örgütsel sinizm ve politik davranış boyutları gösterilmektedir.

Tablo 4.1. Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Sinizm ve Politik Davranış Alt Boyutları

| Pozitif Psikolojik Sermaye Alt Boyutları | Örgütsel Sinizm Boyutları | Alt Politik Davranış Alt Boyutları |
|--|---------------------------|------------------------------------|
| İyimserlik | Bilişsel | Koalisyon Kurma |
| Umut | Duygusal | Tavizci Davranma |
| Dayanıklılık | Davranışsal | İkiyüzlü Davranma |
| Öz Yeterlilik | | Üst Yönetime Yaranma |
| | | Göze Girmeye Çalışma |
| | | Karşılıklı Çıkar Gözetme |

Değişkenlerin; yaş, cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdem yılı gibi demografik özellikler ile farklılıkları kontrol edilmektedir. Pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerinin, örgütsel sinizm ve politik davranış arasındaki ilişkisi incelenmektedir. Ayrıca örgütsel sinizm ve politik davranış arasındaki ilişki incelenmiştir. Şekil 4.1.’de araştırmanın modeli gösterilmektedir.



Şekil 4.1. Araştırma Modeli

4.5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.5.1. Araştırmanın Ana Kütlesi ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın ana kütlesi Erzurum’da görev yapan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Hazırlanan anket örneklem olarak belirlenen Erzurum il merkezine bağlı merkez ilçelerde bulunan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerine dağıtılmıştır. Erzurum merkez ilçeleri olan Palandöken, Yakutiye ve Aziziye ilçelerinde bulunan 11 adet Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde 2018-2019 eğitim öğretim yılında toplamda 412 öğretmen görev yapmaktadır. Örneklem büyüklüğü hesaplama formüllerinden yola çıkarak %95 güven aralığında 199 katılımcı gerektiği tespit edilmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004:42-50). Çalışma kapsamında tüm çalışanlara anket dağıtılmıştır. Bu anketlerden 223 adet anket toplanmış ve 22 anket eksik cevaplardan dolayı elenip 201 anket çalışmaya dâhil edilmiştir. Anket çalışması Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve

Atatürk Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan gerekli izinler alınarak 31/12/2018-04/01/2019 tarihleri arasında uygulanmıştır.

4.5.2. Ön Test ve Veri Toplama

Araştırmada daha önce uygulanan, güvenilirlik ve geçerliliği tespit edilen ve izinleri alınan anketler uygulanarak veriler toplanmıştır. 4 bölümden oluşan veri toplama aracımız, toplamda 77 sorudan oluşmaktadır.

Birinci bölüm; demografik değişkenler ile ilgili olup katılımcılara yönelik cinsiyet, medeni durum, yaş ve mesleki kıdem yılı sorularından oluşmaktadır. Katılımcıların tamamının öğretmen olması ve büyük çoğunluğunun lisans mezunu olmalarından dolayı öğrenim durumu sorusu eklenmemiştir.

İkinci bölümde; Çetin ve Basım (2012) tarafından uyarlanan Psikolojik Sermaye Ölçeği izin alarak kullanılmıştır. Bu ölçek; Luthans ve arkadaşları tarafından 2007 yılında geliştirilen ölçeğin Türkçe'ye uyarlanarak güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılmış halidir. Ölçek beşli Likert tipi cevaplama sistemi ile (1) düşük ve (5) yüksek cevap aralığında sunulmuştur. Ölçekte umut, iyimserlik, öz-yeterlilik, dayanıklılık boyutları ele alınmış ve toplam 24 soru sorulmuştur. Bu sorulardan 1*, 9, 11*, 14, 18, 19 numaralı sorular iyimserlik boyutunu; 5, 7, 8*, 10, 13, 22 numaralı sorular dayanıklılık boyutunu; 2, 6, 12, 17, 20, 24 numaralı sorular umut boyutunu; 3, 4, 15, 16, 21, 23 numaralı sorular öz-yeterlilik boyutunu belirlemektedir. * işaretli sorular ise ters puanlama sistemine göre hazırlanmıştır.

Üçüncü bölümde; kullanılan örgütsel sinizm ölçeği Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından yapılan çalışmada Türkçe'ye uyarlanmış, güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılan Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından oluşturulan bu ölçek, toplamda 13 sorudan oluşmaktadır. Örgütsel sinizm ölçeğinde; 1-5 numaralı sorular bilişsel boyutu, 6-9 numaralı sorular duygusal boyutu, 10-13 numaralı sorular ise davranışsal boyutu belirlemektedir. Beşli Likert tipi ölçek hazırlanan ölçek (1) Hiç Katılmıyorum ve (5) Tamamen Katılıyorum aralığı cevaplama sistemi ile oluşturulmuştur.

Dördüncü bölümde; İslamoğlu ve Börü (2007) tarafından oluşturulan Politik Davranış Ölçeği izin alınarak kullanılmıştır. Tavizci davranmak, ikiyüzlü

davranmak, göze girmeye çalışmak, koalisyon kurmak, karşılıklı çıkar gözetmek, üst yönetime yaranmaya çalışmak olmak üzere politik davranışları 6 boyutta ele alarak politik davranış ölçeğini oluşturmuşlardır. Çalışmada kullanılan anketin politik davranış bölümünde 6-14 arası numaralı sorular tavizci davranmak boyutunu, 15-24 arası numaralı sorular ikiyüzlü davranmak boyutunu, 1-5 numaralı sorular koalisyon kurma boyutunu, 25-27 numaralı sorular üst yönetime yaranmaya çalışmak boyutunu, 28-32 numaralı sorular göze girmeye çalışmak boyutunu, 33-36 numaralı sorular karşılıklı çıkar gözetmek boyutunu içermektedir. Beşli Likert tipi ölçek (1) hiç yapmam ve (5) çok sık yaparım aralığı cevaplama sistemi ile oluşturulmuştur.

Çalışmada kullanılacak anketler toplandıktan sonra rastgele seçilen 30 anket formu üzerinde ön test çalışması yapılmıştır. Elde edilen veriler ışığında pozitif psikolojik sermaye ölçeğinden 12 ifade anket formundan faktör yüklerini ve güvenilirliği olumsuz etkilediğinden dolayı çıkarılmıştır. Çıkarılan ifadeler incelendiğinde anlam karmaşasının olduğu ve ifadelerin tam olarak anlaşılmadığı görülmektedir. Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılan çalışmada da ters cevaplı soruların anket formundan çıkarıldığı görülmektedir.

Politik davranış için kullanılan anket formunda 9 ifade çıkarılmıştır. Çıkarılan ifadeler faktör yüklerini ve güvenilirlik katsayısını olumsuz etkilediği görülmektedir. Politik davranışları belirlemeye yönelik uygulanan anket formunda çıkarılan ifadeler birden fazla boyutu etkilediği ve bu durumun çalışmayı olumsuz etkileyeceği öngörülmüştür. Politik davranışın ölçülmek istenen boyut sayısında bir değişiklik olmamıştır.

Örgütsel sinizm için kullanılan anket formunda davranışsal boyutta bir ifade anket formundan çıkarılmıştır. Çıkarılan ifade yapılan faktör analizi sonucu diğer ifadeleri boyutsal açıdan olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Çıkarılması kararlaştırılan ifadelerden sonra geriye kalan ifadeler ile çalışma üzerinde veri analizleri yapılmıştır.

4.6. ANALİZ YÖNTEMİ

Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının örgütsel sinizm ve politik davranış üzerindeki

etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada elde edilen verilerin analizinde IBM SPSS 22.0 istatistik programı kullanılmıştır. Bu program aracılığıyla faktör analizi, normallik testi, farklılık analizi, korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır.

4.7. MODELE İLİŞKİN ANALİZ VE BULGULAR

4.7.1. Demografik Özellikler

Araştırma örneklem grubuna sunulan anketler sonucu 201 öğretmenin cevaplandığı veriler değerlendirmeye alınmıştır. Okullarda gerçekleştirilen cevaplandırma sonucu yaş, cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdem yılı demografik değişkenlerine yer verilmiştir.

Elde edilen sonuçlara göre örneklem grubunun 127'i kadın, 74'i erkek öğretmenlerden oluşmaktadır. Medeni durum değişkeni için 146 çalışan evli, 55 çalışan bekâr olarak tespit edilmiştir. Toplamda 201 katılımcının büyük bir kısmının bayan ve evli olduğu görülmektedir.

Çalışmada örneklem grubunun yaş aralığını 21-25, 26-30, 31-35, 36-40 ve 41 yaş üzeri belirlenmiştir. Mesleki kıdem yılı için 0-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15, 16-20 ve 20 yıl üzeri olarak belirlenmiştir. Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel sinizm ve politik davranışların özellikleri göz önüne alınarak yaş ve mesleki kıdem yılı aralıkları belirlenmiştir.

Örneklem grubunda 21-25 yaş aralığında 18 kişi, 26-30 yaş aralığında 36 kişi, 31-35 yaş aralığında 68 kişi, 36-40 yaş aralığında 44 kişi, 41 yaş ve üzeri aralığında 35 kişi bulunmaktadır. Örneklem grubunda en fazla katılımcı 31-35 yaş aralığında bulunmakta olmasına rağmen diğer aralıktaki katılımcı frekans dağılımı ciddi farklılık oluşturmamaktadır.

Mesleki kıdem yılı değişkeni incelemesinde 0-5 yıl aralığında 67 kişi, 6-10 yıl aralığında 48 kişi, 11-15 yıl aralığında 46 kişi, 16-20 yıl aralığında 23 kişi, 20 yıl üzeri aralığında 17 kişi bulunmaktadır. Çalışmada elde edilen demografik verilerin frekans ve yüzde değerleri Tablo4.2'de verilmiştir.

Tablo4.2. Demografik Özellikler

| Cinsiyet | Frekans (N) | Yüzde (%) |
|----------------------|-------------|-----------|
| Kadın | 127 | 63,2 |
| Erkek | 74 | 36,8 |
| Medeni Durum | | |
| Evli | 146 | 72,6 |
| Bekâr | 55 | 27,4 |
| Yaş | | |
| 21-25 arası | 18 | 9,0 |
| 26-30 arası | 36 | 17,9 |
| 31-35 arası | 68 | 33,8 |
| 36-40 | 44 | 21,9 |
| 41 ve üzeri | 35 | 17,4 |
| Mesleki Kıdem | | |
| 0-5 yıl arası | 67 | 33,3 |
| 6-10 yıl arası | 48 | 23,9 |
| 11-15 yıl arası | 46 | 22,9 |
| 16-20 yıl arası | 23 | 11,4 |
| 20 yıl üzeri | 17 | 8,5 |

4.7.2. Faktör Analizi

Çalışmada pozitif psikolojik sermaye, örgütsel sinizm ve politik davranışları belirlemeye yönelik üç anket uygulanmıştır. Faktör analizi sonucu elde edilen veriler incelendiğinde bazı ifadelerin çıkarılması uygun görülmüştür. Çalışmaya faktör analizi sonucu uygun olan ifadelerden elde edilen sonuçlar ile devam edilmiştir.

Tablo 4.3. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği KMO ve Bartlett's Testi

| | |
|--|---------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | ,906 |
| Approx. Chi-Square | 980,562 |
| Bartlett's Test of Sphericity df | 66 |
| Sig. | ,000 |

KMO test sonucuna göre KMO değerinin 0,906 ve Barlett anlamlılık seviyesinin 0,000 olduğu görülmektedir. KMO değerinin 0,50'nin üzerinde olması ve Barlett anlamlılık değerinin 0,05 den küçük olması çalışmada kullanılan testin belirlenen ifadeler ile faktör analizine uygunluğunu göstermektedir.

Ölçek 4 alt boyutu açıklayan 24 ifadeden meydana gelmektedir. İyimserlik, umut, öz yeterlilik ve dayanıklılık boyutunu açıklayan 6'şar adet ifade bulunmaktadır. Faktör analizi sonucu çalışmaya devam edilen ifadeler ve faktör yükleri Tablo 4.4'de verilmiştir.

Tablo 4.4. Pozitif Psikolojik Sermaye Faktör Yükleri

| İfadeler | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---------------|---|------|------|------|
| İyimserlik | İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm. | | ,710 | |
| | İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir. | | ,743 | |
| | İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum. | | ,769 | |
| Umut | Eğer çalışırken kendimi bir tikanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim. | ,751 | | |
| | Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum. | ,599 | | |
| | Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim. | ,691 | | |
| Öz yeterlilik | Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim. | | | ,475 |
| | Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim. | | | ,683 |
| | Organizasyonun (okulun) stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim. | | | ,716 |
| | Organizasyon dışındaki kişilerle (veliler, diğer okul çalışanları vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim. | | | ,826 |
| Dayanıklılık | day1 İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum. | | ,679 | |
| | day2 İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim. | | ,782 | |

Faktör analizi sonucu çalışmada kullanılan ifadeler ve toplanılan boyutları görülmektedir. Toplamda 201 örneklem bulunmakta ve 4 boyut da 12 ifade yer almaktadır. İfadelerin yük değerleri 0,826 ve 0,475 değer aralığında yer almaktadır.

Çalışmada kullanılacak pozitif psikolojik sermaye ölçeğinde iyimserlik boyutunda 3 ifade, umut boyutunda 3 ifade, öz yeterlilik boyutunda 4 ifade ve dayanıklılık boyutunda 2 ifade yer almaktadır.

Tablo 4.5. Politik Davranış Ölçeği KMO ve Bartlett's Testi

| | |
|--|----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | , 863 |
| Approx. Chi-Square | 3854,797 |
| Bartlett's Test of Sphericity df | 435 |
| Sig. | , 000 |

KMO test sonucuna göre KMO değerinin 0,863 ve Bartlett anlamlılık seviyesinin 0,000 olduğu görülmektedir. KMO değerinin 0,50'nin üzerinde olması ve Bartlett anlamlılık değerinin 0,05 den küçük olması çalışmada kullanılan testin belirlenen ifadeler ile faktör analizine uygunluğunu göstermektedir.

Ölçek 6 alt boyutu açıklayan 37 ifadeden oluşmaktadır. Politik davranışın alt boyutları olan Koalisyon kurma boyutunda 5, Tavizci davranma boyutunda 9, İkiyüzlü davranma boyutunda 11, Üst yönetime yaranma boyutunda 3, Göze girmeye çalışma boyutunda 5 ve Karşılıklı çıkar gözetme boyutunda 4 ifade yer almaktadır. Faktör analizi sonucu çalışmaya devam edilen ifadeler ve faktör yükleri Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6. Politik Davranış Faktör Yükleri

| İfadeler | Component | | | | | |
|-------------------------|---|---|------|------|------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Koalisyon Kurma | Yöneticiye isteklerini kabul ettirebilmek için, iş arkadaşlarının desteğini almak. | | | ,869 | | |
| | Yöneticiyi istenilen fikirler doğrultusunda etkilemek için çalışanların desteğini almak. | | | ,875 | | |
| | Yöneticiyi etkilemek için iş arkadaşlarının desteğini almak. | | | ,860 | | |
| | Yönetici ile çözümlenemeyen durumlarda, üst yönetimi devreye sokmak. | | | ,707 | | |
| | Yöneticisine düşünceleri topluluk içinde tek başına söylemek yerine iş arkadaşlarının da desteğini alarak iletme. | | | ,696 | | |
| Tavizci Davranma | İstedğini elde edebilmek için karşındakini seviyormuş gibi hareket etmek. | | | | ,827 | |
| | Bir grup içinde sevilme ve sayılmak için kendine uymayan düşünceleri savunmak. | | | | ,894 | |
| | İnanmadan başkalarının görüşünü savunmak. | | | | ,791 | |
| | Maddi olanakların artışının konuşulduğu dönemlerde müdürle sık sık görüşmek, odasına gitmek. | | | | ,663 | |
| | Kendini çok çalışıyor göstermek için sürekli meşgulmüş görüntüsü yaratmak. | | | | ,783 | |
| | Sahip olunan bilgi, beceri ve yetenekleri abartmak. | | | | ,682 | |
| İkiyüzlü Davranma | Dostça davranıp, sırlarını alıp sonradan karşı tarafın aleyhine kullanmak. | | ,727 | | | |
| | Yüze gülüp arkadan konuşmak. | | ,798 | | | |
| | Başkalarının fikrini kendi fikriymiş gibi satmak. | | ,722 | | | |
| | Kendini daha vasıflı göstermek için başkalarının çalışmalarını eleştirmek ve küçümsemek. | | ,685 | | | |
| | Hataları görüp söylemeyip ileride koz olarak kullanmak. | | ,785 | | | |
| | Konuştuğunun, düşündüğünün tersine davranmak. | | ,566 | | | |
| Üst Yönetime Yararlanma | Üstlerin beğenisine göre giyinmek. | | | | ,681 | |
| | Yönetici ile ilişkilerde yöneticiyi hep üstün, önemli göstermek. | | | | ,622 | |

Tablo 4.6. (Devamı)

| | | |
|--------------------------|--|------|
| Göze Girmeye Çalışma | Yöneticiye isteklerini kabul ettirebilmek için, ondan yana olduğunu hissettirmek. | ,698 |
| | Yöneticiye isteklerini kabul ettirebilmek için, başarılı gözükmeye çalışmak. | ,593 |
| | İstediklerini elde etme pahasına üstüne hoş görünmeye çalışmak. | ,613 |
| | Durumun, zamanın gerektirdiği gibi davranarak kendi çıkarlarını gözetmek. | ,497 |
| | Üst yönetim ve üst yönetime yakın kişiler ile yakın ilişkiler kurmak. | ,710 |
| Karşılıklı Çıkar Gözetme | Kendi istediğinin yapılması karşılığında, özveride bulunulabileceğini hissettirmek. | ,732 |
| | Kendisine yapılan iyiliğin karşılıksız kalmayacağını ima etmek. | ,628 |
| | Başkalarından bir iyilik istenirken, geçmişte kendisi tarafından yapılan iyilikleri hatırlatmak. | ,647 |
| | Belli konularda karşılığını almak şartıyla, başkalarına yardımcı olunacağını hissettirmek. | ,584 |

Faktör analizi sonucu çalışmada kullanılan ifadeler ve toplanılan boyutları görülmektedir. Toplamda 210 örneklem bulunmakta ve 6 boyut da 28 ifade yer almaktadır. İfadelerin yük değerleri 0,894 ve 0,566 değer aralığında yer almaktadır. Çalışmada kullanılacak politik davranış ölçeğinde koalisyon kurma boyutunda 5 ifade, tavizci davranma boyutunda 6 ifade, ikiyüzlü davranma boyutunda 6 ifade, üst yönetim yaranma boyutunda 2 ifade, göze girmeye çalışma boyutunda 5 ifade ve karşılıklı çıkar gözetme boyutunda 4 ifade yer almaktadır.

Tablo 4.7. Örgütsel Sinizm Ölçeği KMO ve Bartlett's Testi

| | |
|--|----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | ,849 |
| Approx. Chi-Square | 1221,413 |
| Bartlett's Test of Sphericity df | 66 |
| Sig. | ,000 |

KMO test sonucuna göre KMO değerinin 0,849 ve Bartlett anlamlılık seviyesinin 0,000 olduğu görülmektedir. KMO değerinin 0,50'nin üzerinde olması ve Bartlett anlamlılık değerinin 0,05 den küçük olması çalışmada kullanılan testin belirlenen ifadeler ile faktör analizine uygunluğunu göstermektedir.

Ölçek 3 alt boyutu açıklayan 13 ifadeden oluşmaktadır. Örgütsel Sinizmin alt boyutları olan Bilişsel boyutunda 5, Duygusal boyutunda 4 ve Davranışsal boyutunda 4 ifade yer almaktadır. Faktör analizi sonucu çalışmaya devam edilen ifadeler ve faktör yükleri Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8. Örgütsel Sinizm Faktör Yükleri

| | İfadeler | 1 | 2 | 3 |
|-------------|---|------|------|------|
| Bilişsel | Çalıştığım işletmede, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum. | | ,807 | |
| | Çalıştığım işletmede, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum. | | ,843 | |
| | Çalıştığım işletmede, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım. | | ,749 | |
| | Çalıştığım işletmenin politika, amaç ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır | | ,729 | |
| | Çalıştığım işletmede, çalışanlardan bir şey yapmaları beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir. | | ,488 | |
| Duygusal | Çalıştığım işletmeyi düşündükçe içimi bir endişe kaplar. | ,658 | | |
| | Çalıştığım işletmeyi düşündükçe hiddetlenirim. | ,929 | | |
| | Çalıştığım işletmeyi düşündükçe gerilim yaşarım | ,965 | | |
| | Çalıştığım işletmeyi düşündükçe sinirlenirim. | ,898 | | |
| Davranışsal | Çalıştığım işletme dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım. | | | ,445 |
| | Başkalarıyla, çalıştığım işletmedeki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum. | | | ,946 |
| | Başkalarıyla, çalıştığım işletmedeki uygulamaları ve politikaları eleştiririm. | | | ,886 |

Faktör analizi sonucu, çalışmada kullanılan ifadeler ve toplanılan boyutları görülmektedir. Toplamda 210 örneklem bulunmakta ve 3 boyut da 12 ifade yer almaktadır. İfadelerin yük değerleri 0,965 ve 0,445 değer aralığında yer almaktadır. Çalışmada kullanılacak örgütsel sinizm ölçeğinde bilişsel boyutunda 5 ifade, duygusal boyutunda 4 ifade ve davranışsal boyutunda 3 ifade yer almaktadır.

4.7.3. Güvenirlilik Analizi

Yapılan çalışmada bir olaya ile ilgili değişkenleri ölçmek için örnekleme yöneltlen soruların birbirleriyle iç tutarlılıklarını ve çalışma ile ilgili yeterlilik durumlarını belirlemek için güvenilirlik analizi yapılmaktadır (Beril, Yurtkoru ve Çinko 2008: 196). Çalışmada güvenilirlik analizi için Cronbach Alfa Katsayısını kullanarak sonuçlar elde edilmiştir. SPSS istatistik programında Cronbach Alfa Katsayısı sonuçları yorumlaması;

$0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise sorular arası güvenilirlik yoktur,

$0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise güvenilirlik düşük seviyededir,

$0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise güvenilirlik yeterince yüksek seviyededir,

$0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise güvenilirlik yüksek seviyededir.

Çalışmada elde edilen güvenilirlik sonuçları aşağıdaki gibidir.

Tablo 4.9. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutları Güvenirlilik Sonuçları

| Boyutlar | Cronbach's Alpha | İfade Sayısı |
|----------------------------|------------------|--------------|
| İyimserlik | , 650 | 3 |
| Umut | , 632 | 3 |
| Dayanıklılık | , 640 | 2 |
| Öz yeterlilik | , 810 | 4 |
| Pozitif Psikolojik Sermaye | , 881 | 12 |

Çalışmada kullanılan Pozitif Psikolojik Sermaye ölçeği Luthans ve arkadaşları tarafından 2007 yılında geliştirilen ölçeğin Türkçe'ye uyarlanarak güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılmış halidir. Ölçeğin orijinali 24 madde olup çalışmada kullanılmıştır. Çalışmada faktör analizi sonucu olumsuz etkilediği belirlenen 12 ifade çalışmadan çıkarılmış ve 12 ifade ile güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde; pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunu belirleyen 3 ifade bulunmakta ve Cronbach Alfa Katsayısı 0,650; umut boyutunda 3 ifade bulunmakta ve Cronbach Alfa Katsayısı 0,632; dayanıklılık boyutunda 2 ifade bulunmakta ve Cronbach Alfa Katsayısı 0,640; öz yeterlilik boyutunda 4 ifade bulunmakta ve

Cronbach Alfa Katsayısı 0,810 olarak bulunmuştur. Pozitif psikolojik sermaye toplamında ise 12 ifade yer almakta ve Cronbach Alfa Katsayısı 0,881 olarak bulunmuştur.

Pozitif psikolojik sermaye ve boyutlarının Cronbach Alfa Katsayıları incelendiğinde Cronbach Alfa Katsayı değerleri 0,60'dan yüksek ve genel anket için ise 0,80'den büyüktür. Cronbach Alfa Katsayısı 0,80'den büyük olması anketin yüksek güvenilirlik seviyesinde olduğunu göstermektedir. Çetin ve Basım (2012) çalışmalarında bulmuş oldukları güvenilirlik seviyeleri umut 0,81; iyimserlik 0,67; dayanıklılık 0,68; öz yeterlilik 0,85 ve pozitif psikolojik sermaye için Cronbach Alfa Katsayısı ise 0,91 olarak bulunmuştur (Çetin ve Basım, 2012: 129). Değerler karşılaştırıldığında tüm boyutlar ve genel Cronbach Alfa Katsayısı değeri düşük fakat birbirine yakın çıkmıştır.

Tablo 4.10. Politik Davranış ve Alt Boyutları Güvenilirlik Sonuçları

| Boyutlar | Cronbach's Alpha | İfade Sayısı |
|--------------------------|------------------|--------------|
| Koalisyon Kurma | ,869 | 5 |
| Tavizci Davranma | ,888 | 6 |
| İkiyüzlü Davranma | ,869 | 6 |
| Üst Yönetime Yaranma | ,678 | 2 |
| Göze Girmeye Çalışma | ,865 | 5 |
| Karşılıklı Çıkar Gözetme | ,818 | 4 |
| Politik Davranış | ,905 | 28 |

Çalışmada kullanılan Politik Davranış ölçeği İslamoğlu ve Börü (2007) tarafından daha önce oluşturulan ölçeklere göre geliştirilerek hazırlanmış çalışmadır. Ölçekte politik davranış alt boyutları olan koalisyon kurma boyutunda 5 ifade bulunmakta ve Cronbach Alfa Katsayısı 0,869; tavizci davranma boyutunda 6 ifade bulunmakta ve Cronbach Alfa Katsayısı 0,888; ikiyüzlü davranma boyutunda 6 ifade bulunmakta ve Cronbach Alfa Katsayısı 0,869; üst yönetime yaranma boyutunda 2 ifade bulunmakta ve Cronbach Alfa Katsayısı 0,678; göze girmeye çalışma boyutunda 5 ifade bulunmakta ve Cronbach Alfa Katsayısı 0,865; karşılıklı çıkar gözetme boyutunda 4 ifade bulunmakta ve Cronbach Alfa Katsayısı 0,818 olarak

bulunmuştur. Politik davranış ölçeğinin genel durumu ise 28 ifade yer almakta ve Cronbach Alfa Katsayısı 0,905 olarak bulunmuştur. Üst yönetime yaranma boyutu güvenilirliği düşük olsada olup diğer boyutlar ve toplam ölçek için güvenilirlik yüksek seviyededir.

Tablo 4.11.Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutları Güvenilirlik Sonuçları

| Boyutlar | Cronbach's Alpha | İfade Sayısı |
|-----------------|------------------|--------------|
| Bilişsel | , 801 | 5 |
| Duygusal | , 905 | 4 |
| Davranışsal | ,747 | 3 |
| Örgütsel Sinizm | ,866 | 12 |

Çalışmada kullanılan Örgütsel Sinizm Ölçeği Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından oluşturulan ve Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından yapılan çalışmada Türkçe'ye uyarlanmış, güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılmış ölçektir. Ölçekte örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel boyutta 5 ifade bulunmakta ve Cronbach Alfa Katsayısı 0,801; duygusal boyutta 4 ifade bulunmakta ve Cronbach Alfa Katsayısı 0,905; davranışsal boyutta 3 ifade bulunmakta ve Cronbach Alfa Katsayısı 0,747 olarak bulunmuştur. Ölçeğin toplamın da ise 12 ifade yer almakta ve Cronbach Alfa Katsayısı 0,866 olarak bulunmuştur. Ölçeğin duygusal boyutu Cronbach Alfa Katsayı değeri oldukça yüksek güvenilir, diğer boyutlar ve genel ölçek Cronbach Alfa Katsayıları ise yüksek güvenilirliğe sahiptir.

Karacaoğlu ve İnce (2012) yapmış oldukları çalışmada bilişsel boyut Cronbach Alfa Katsayısı 0.87, duygusal boyut Cronbach Alfa Katsayısı 0.94, davranışsal boyut Cronbach Alfa Katsayısı 0.82 ve genel Cronbach Alfa Katsayısı 0.91 olarak bulmuşlardır (Karacaoğlu ve İnce, 2012: 89). Değerler karşılaştırıldığında, ölçeğin tamamı ve alt boyutlar için değerler birbirine yakındır. Bulunan değerler ölçeğin güvenilirliğini yüksek seviyede olduğunu göstermektedir.

4.7.4. Faktör Ortalamaları

Çalışmada örneklem grubundaki öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarına ait verilerin faktör ortalama değerleri Tablo 4.12'de verilmiştir.

Tablo 4.12. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarına Ait Ortalamalar

| Boyut | N | Minimum | Maksimum | Ortalama | Standart Sapma | Varyans |
|----------------------------|-----|---------|----------|----------|----------------|---------|
| İyimserlik | 201 | 1,00 | 5,00 | 3,7960 | ,77951 | ,608 |
| Umut | 201 | 2,00 | 5,00 | 4,0580 | ,65443 | ,428 |
| Öz Yeterlilik | 201 | 1,00 | 5,00 | 4,0050 | ,77417 | ,498 |
| Dayanıklılık | 201 | 1,00 | 5,00 | 4,1144 | ,70576 | ,599 |
| Pozitif Psikolojik Sermaye | 201 | 1,00 | 5,00 | 3,9842 | ,60291 | ,3,64 |

Değerler incelendiğinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin aritmetik ortalamasının 3,9842 olduğu görülmektedir. Bu durum da öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Pozitif psikolojik sermaye boyutları değerlendirildiğinde, $X_{(iyimserlik)}=3,7960$; $X_{(Umut)}=4,0580$; $X_{(Dayanıklılık)}=4,1144$; $X_{(Öz Yeterlilik)}=4,0050$ olduğu görülmektedir. Pozitif psikolojik sermaye boyutlarında öğretmenlerin düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. En az ortama değeri iyimserlik boyutunda olup, en fazla ortalama değeri dayanıklılık boyutundadır.

Umut boyutunda minimum değer 2,00 olması örneklem grubu açısından olumlu bir durumdur. Özellikle eğitim çalışanlarının umutlu bireyler olması eğitim sistemi açısından gelecek vaat etmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının aritmetik ortalamalarına bakıldığında, iyimserlik boyutu ve genel durum hariç tüm boyutlar 4 seviyesinin üzerindedir. Bu durum da açık bir şekilde katılımcıların Pozitif psikolojik sermaye seviyelerinin oldukça yüksek olduğunu bize göstermektedir. Dayanıklılık boyutunda aritmetik ortalama 4 seviyesinin altında olsa bile çok düşük olmadığı görülmektedir. Bu durumun sebebi özellikle kamu sektöründe eğitim kurumlarının özellikle yönetim kademelerindeki sorunlar ve eğitim sisteminin genel durumunun çalışanları yıpratması olarak değerlendirilebilir.

Çalışmada örneklem grubundaki öğretmenlerin örgütsel sinizm ve boyutlarına ait verilerin faktör ortalama değerleri Tablo 4.13’de verilmiştir.

Tablo 4.13. Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Ait Ortalamalar

| Boyut | N | Minimum | Maksimum | Ortalama | Standart Sapma | Varyans |
|-----------------|-----|---------|----------|----------|----------------|---------|
| Bilişsel | 201 | 1,00 | 5,00 | 2,3512 | ,63766 | ,407 |
| Duygusal | 201 | 1,00 | 5,00 | 1,9142 | ,74610 | ,557 |
| Davranışsal | 201 | 1,00 | 5,00 | 2,3599 | ,84417 | ,713 |
| Örgütsel Sinizm | 201 | 1,00 | 5,00 | 2,2077 | ,57325 | ,329 |

Değerler incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin aritmetik ortalamasının 2,2077 olduğu görülmektedir. Bu durumda öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin önemli bir farklılık olmasa bile düşüğe yakın olduğu söylenebilir. Örgütsel sinizm boyutları değerlendirildiğinde, $X_{(Bilişsel)}=2,3512$; $X_{(Duygusal)}=1,9142$; $X_{(Davranışsal)}=2,3599$ olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizm boyutları incelendiğinde bilişsel ve davranışsal boyutta seviyesin yükseğe yakın olduğu, duygusal boyutta seviyenin düşük olduğu söylenebilir. En az ortama değeri duygusal boyutta olup, en fazla ortalama değeri davranışsal boyuttadır.

Çalışmada elde edilen verilere göre katılımcıların sinizm seviyesi orta düzeydedir. Sinizm yapı gereği çalışma örgütlerinde bulunan ve yönetimler tarafından istenmeyen bir durumdur. Sinizmin çalışma hayatında olumlu ve olumsuz etkileri muhakkak vardır. Katılımcıların dâhil oldukları kamu eğitim sisteminde çalışmaya göre bu kadar sinik öğretmenin olması istenecek bir durum değildir. Çalışma şartları ve özellikle örneklem grubu için belirlenen Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinin çalışma yapısı öğretmenlerin sinik yaklaşım sergilemelerine sebep olabilir. Bu durumda yöneticilerin gerekli tedbirleri alarak çalışanlarının sinik davranışlarını en aza indirmeleri beklenilebilir.

Çalışmada örneklem grubundaki öğretmenlerin politik davranış ve boyutlarına ait verilerin aritmetik faktör ortalama değerleri Tablo 4.14’de verilmiştir.

Tablo 4.14. Politik Davranış ve Alt Boyutlarına Ait Ortalamalar

| Boyut | N | Minimum | Maksimum | Ortalama | Standart Sapma | Varyans |
|--------------------------|-----|---------|----------|----------|----------------|---------|
| Koalisyon Kurma | 201 | 1,00 | 4,60 | 2,0428 | ,87061 | ,973 |
| Tavizci Davranma | 201 | 1,00 | 4,25 | 1,3259 | ,58882 | ,758 |
| İkiyüzlü Davranma | 201 | 1,00 | 3,17 | 1,2106 | ,44613 | ,347 |
| Üst Yönetime Yaranma | 201 | 1,00 | 4,00 | 1,5721 | ,68813 | ,199 |
| Göze Girmeye Çalışma | 201 | 1,00 | 3,60 | 1,3393 | ,52273 | ,474 |
| Karşılıklı Çıkar Gözetme | 201 | 1,00 | 4,25 | 1,4017 | ,61997 | ,384 |
| Politik Davranış | 201 | 1,00 | 2,93 | 1,4511 | ,41306 | ,171 |

Değerler incelendiğinde öğretmenlerin politik davranış düzeylerinin aritmetik ortalamasının 1,4511 olduğu görülmektedir. Bu durum da öğretmenlerin politik davranış düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir. Politik davranış boyutları değerlendirildiğinde, $X_{(Koalisyon\ Kurma)}=2,0428$; $X_{(Tavizci\ Davranma)}=1,3259$; $X_{(İkiyüzlü\ Davranma)}=1,2106$; $X_{(Üst\ Yönetime\ Yaranma)}=1,5721$; $X_{(Göze\ Girmeye\ Çalışma)}=1,3393$; $X_{(Karşılıklı\ Çıkar\ Gözetme)}=1,4017$ olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin politik davranış boyutlarının düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir. En az ortama değeri ikiyüzlü davranma boyutunda olup, en fazla ortalama değeri koalisyon kurma boyutundadır.

Politik davranışların çalışma hayatını etkilediği olumlu ve olumsuz yönleri bulunmaktadır. Çalışanların çalışma şartlarını daha iyi düzeye taşımak için politik davranabilirler. Özellikle özel sektörde politik davranışların izleri daha net bir şekilde görülmektedir. Kamu sektöründe ise durum biraz daha farklıdır. Özellikle çalışmada seçilen örneklem grubunun çalışma koşulları göz önüne alındığında çalışanların politik davranmaları için önemli sebeplerinin olmadığı söylenebilir. İş garantisinin yanı sıra çalışma koşulları resmi yönetmelikler ile düzenlenmesi ve yöneticilere fazla inisiyatif hakkı tanınmaması gibi durumlar çalışanların politik davranmalarını olumsuz yönde etkilediği söylenebilir.

4.7.5. Normallik Analizi (Kolmogorov-Smirnov Testi)

Çalışmada elde edilen verilerin normallik testi için Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 4.15’de gösterilmektedir.

Tablo 4.15. Normallik Testi Sonuçları

| | Kolmogorov-Smirnov | | | Shapiro-Wilk | | | Skewness | Kurtosis |
|-----------------|--------------------|-----|------|--------------|-----|------|-----------|-----------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. | Statistic | Statistic |
| <i>iy_m_ort</i> | ,131 | 201 | ,000 | ,943 | 201 | ,000 | -,804 | 1,123 |
| <i>umt_ort</i> | ,111 | 201 | ,000 | ,948 | 201 | ,000 | -,358 | -,340 |
| <i>özy_ort</i> | ,124 | 201 | ,000 | ,940 | 201 | ,000 | -,820 | 1,355 |
| <i>day_ort</i> | ,173 | 201 | ,000 | ,887 | 201 | ,000 | -,952 | 1,285 |
| <i>pser_ort</i> | ,062 | 201 | ,058 | ,959 | 201 | ,000 | -,780 | 1,741 |
| <i>koa_ort</i> | ,137 | 201 | ,000 | ,924 | 201 | ,000 | ,764 | ,007 |
| <i>tav_ort</i> | ,290 | 201 | ,000 | ,613 | 201 | ,000 | 2,783 | 8,911 |
| <i>iky_ort</i> | ,393 | 201 | ,000 | ,545 | 201 | ,000 | 2,664 | 7,230 |
| <i>üst_ort</i> | ,285 | 201 | ,000 | ,797 | 201 | ,000 | 1,097 | ,707 |
| <i>ggc_ort</i> | ,312 | 201 | ,000 | ,702 | 201 | ,000 | 1,755 | 2,774 |
| <i>kcg_ort</i> | ,294 | 201 | ,000 | ,702 | 201 | ,000 | 1,889 | 3,894 |
| <i>pod_ort</i> | ,140 | 201 | ,000 | ,889 | 201 | ,000 | 1,189 | 1,284 |
| <i>bil_ort</i> | ,096 | 201 | ,001 | ,975 | 201 | ,001 | ,372 | ,888 |
| <i>duy_ort</i> | ,136 | 201 | ,000 | ,904 | 201 | ,000 | ,956 | 1,678 |
| <i>dav_ort</i> | ,108 | 201 | ,000 | ,965 | 201 | ,000 | ,294 | -,497 |
| <i>snz_ort</i> | ,047 | 201 | ,200 | ,989 | 201 | ,116 | ,246 | ,077 |

Tablo 4.15.'de pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları, örgütsel sinizm ve boyutları ile politik davranış ve boyutlarının Kolmogorov-Smirnov test sonuçları verilmiştir. Tablo incelendiğinde pozitif psikolojik sermaye ölçeği, örgütsel sinizm ölçeği ve politik davranış ölçeğinin test sonuçları verilerine göre normal dağılıma sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Çalışmada $p(\text{İyimserlik})=0,00<0,05$; $p(\text{Umut})=0,00<0,05$; $p(\text{Dayanıklılık})=0,00<0,05$; $p(\text{öz-yeterlilik})=0,00<0,05$ sonuçları incelendiğinde psikolojik sermaye ölçeği alt boyutları normal dağılıma sahip değildir. Fakat $p(\text{Psikolojik Sermaye})=0,058>0,05$ olduğundan pozitif psikolojik sermaye ölçeği normal dağılıma sahip gibi görünse de alt boyutların normal dağılıma sahip olmaması ve diğer anket çalışmalarının da normal dağılıma sahip olmadıklarından pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin de normal dağılıma sahip olmadığı kabul edilmiştir.

Örgütsel sinizm değerleri için $p_{\text{(bilişsel)}}=0,001<0,05$; $p_{\text{(Duygusal)}}=0,00<0,05$; $p_{\text{(Davranışsal)}}=0,00<0,05$ sonuçları incelendiğinde örgütsel sinizmin alt boyutlarının normal dağılıma sahip değildir. Örgütsel sinizm genel ölçeği ise $p_{\text{(Örgütsel Sinizm)}}=0,20>0,05$ görülmektedir. Çalışmanın sağlıklı yürütülmesi ve boyutların normal dağılıma sahip olmaması sebebiyle bu ölçeğe de nonparametrik testler uygulanacaktır.

Politik davranış değerleri için $p_{\text{(Politik Davranış)}}=0,00<0,05$; $p_{\text{(Koalisyon Kurma)}}=0,00<0,05$; $p_{\text{(Tavizci Davranma)}}=0,00<0,05$; $p_{\text{(İkiyüzlü Davranma)}}=0,00<0,05$; $p_{\text{(Üst Yönetime Yaranma)}}=0,00<0,05$; $p_{\text{(Göze Girmeye Çalışma)}}=0,00<0,05$; $p_{\text{(Karşılıklı Çıkar Gözetme)}}=0,00<0,05$ sonuçları incelendiğinde politik davranış ölçeği ve alt boyutları normal dağılıma sahip değildir.

4.7.6. Farklılık Analiz Sonuçları

Çalışmada elde edilen normallik analizi sonuçlarına göre verilerimizin nonparametrik bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. Nonparametrik çalışmada Kolmogorov-Smirnov ve Mann Whitney-U testi testleri uygulanmıştır. Medeni durum ve cinsiyet değişkeninde Kolmogorov-Smirnov testi, yaş ve mesleki kıdem yılı değişkenlerinde Mann Whitney-U testi kullanılmıştır.

Testleri analiz etmeden farklılık analizi için iki hipotez geliştirilmiştir.

H_0 : Değişken ile örneklem arasında bir fark yoktur.

H_1 : Değişken ile örneklem arasında bir fark vardır.

- **Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre İlişkisi**

Çalışmada elde edilen verilerin Kolmogorov-Smirnov test sonuçlarına göre pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre farklılık tespiti için nonparametrik test olan Mann Whitney-U testi kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen sonuçlar Tablo 4.16'da gösterilmektedir.

Tablo 4.16. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarına Ait Medeni Durum Değişkenine Bağlı Mann Whitney-U Test Sonuçları

| Boyutlar | Medeni durum | n | Sıra ortalaması | U | p |
|--------------------|--------------|-----|-----------------|---------|------|
| İyimserlik | Evli | 146 | 100,48 | 3939,00 | ,835 |
| | Bekâr | 55 | 102,38 | | |
| Umut | Evli | 146 | 100,60 | 3956,00 | ,871 |
| | Bekâr | 55 | 102,07 | | |
| Dayanıklılık | Evli | 146 | 101,09 | 4002,00 | ,971 |
| | Bekâr | 55 | 100,76 | | |
| Öz yeterlilik | Evli | 146 | 101,93 | 3879,50 | ,710 |
| | Bekâr | 55 | 98,54 | | |
| Psikolojik Sermaye | Evli | 146 | 101,20 | 3986,50 | ,938 |
| | Bekâr | 55 | 100,48 | | |

Tablo 4.16’da pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre Mann Whitney-U test sonuçları verilmiştir. Test sonuçları sıra ortalamaları incelendiğinde iyimserlik ve umut boyutunda evli çalışanların bekâr çalışanlara göre daha düşük sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Dayanıklılık, öz yeterlilik ve pozitif psikolojik sermaye boyutlarında ise bekâr çalışanların daha düşük sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Bu durum da çalışmada bekâr çalışanların pozitif psikolojik sermaye, dayanıklılık ve öz yeterlilik düzeylerinin daha düşük olduğu söylenebilir.

Diğer değerler incelendiğinde $p(\text{Psikolojik Sermaye})=0,938>0,05$; $p(\text{İyimserlik})=0,835>0,05$; $p(\text{Umut})=0,871>0,05$; $p(\text{Dayanıklılık})=0,971>0,05$; $p(\text{öz yeterlilik})=0,710>0,05$ olduğu görülmektedir. Bu durumda psikolojik sermaye ve bileşenlerinin çalışmada ki örneklem grubuna göre medeni durum değişkeni ile anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Çalışmada elde edilen verilere göre pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları için H_0 hipotezi kabul edilmiş, H_1 hipotezi reddedilmiştir.

- **Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre İlişkisi**

Örgütsel Sinizm ve alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre farklılık tespiti için nonparametrik test olan Mann Whitney-U testi kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen sonuçlar Tablo 4.17’de gösterilmektedir.

Tablo 4.17. Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Ait Medeni Durum Değişkenine Bağlı Mann Whitney-U Test Sonuçları

| Boyutlar | Medeni durum | n | Sıra ortalaması | U | p |
|-----------------|--------------|-----|-----------------|---------|------|
| Bilişsel | Evli | 146 | 103,03 | 3718,50 | ,417 |
| | Bekâr | 55 | 95,61 | | |
| Duygusal | Evli | 146 | 101,59 | 3929,00 | ,812 |
| | Bekâr | 55 | 99,44 | | |
| Davranışsal | Evli | 146 | 102,83 | 3748,50 | ,465 |
| | Bekâr | 55 | 96,15 | | |
| Örgütsel Sinizm | Evli | 146 | 102,87 | 3742,00 | ,457 |
| | Bekâr | 55 | 96,04 | | |

Tablo 4.17’de Örgütsel sinizm ve alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre Mann Whitney-U test sonuçları verilmiştir. Test sonuçları sıra ortalamaları incelendiğinde tüm boyutlarda evli çalışanların değerlerinin bekâr çalışanlara göre yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum da çalışmada evli çalışanların örgütsel sinizm ve alt boyutlarının düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Diğer değerler incelendiğinde $p_{(\text{Örgütsel Sinizm})}=0,457>0,05$; $p_{(\text{bilişsel})}=0,417>0,05$; $p_{(\text{Duygusal})}=0,812>0,05$; $p_{(\text{Davranışsal})}=0,465>0,05$ olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunda medeni durum değişkenine bağlı olan anlamlılık seviyesi diğer boyutlardan daha yüksektir. Fakat tespit edilen p değerlerinin tamamı 0.05 değerinden yüksek olması örgütsel sinizm ve alt boyutlarının çalışmada ki örneklem grubuna göre medeni durum değişkeni ile anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Çalışmada elde edilen verilere göre örgütsel sinizm ve alt boyutları için H_0 hipotezi kabul edilmiş, H_1 hipotezi reddedilmiştir.

- **Politik Davranış ve Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre İlişkisi**

Politik davranış ve alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre farklılık tespiti için nonparametrik test olan Mann Whitney-U testi kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen sonuçlar Tablo 4.18’de gösterilmektedir.

Tablo 4.18. Politik Davranış ve Alt Boyutlarına Ait Medeni Durum Değişkenine Bağlı Mann Whitney-U Test Sonuçları

| Boyutlar | Medeni durum | n | Sıra ortalaması | U | p |
|--------------------------|--------------|-----|-----------------|---------|------|
| Koalisyon Kurma | Evli | 146 | 101,74 | 3907,00 | ,768 |
| | Bekâr | 55 | 99,04 | | |
| Tavizci Davranma | Evli | 146 | 100,71 | 3973,00 | ,900 |
| | Bekâr | 55 | 101,76 | | |
| İkiyüzlü Davranma | Evli | 146 | 101,97 | 3874,00 | ,632 |
| | Bekâr | 55 | 98,44 | | |
| Üst Yönetime Yaranma | Evli | 146 | 98,27 | 3616,00 | ,245 |
| | Bekâr | 55 | 108,25 | | |
| Göze Girmeye Çalışma | Evli | 146 | 100,67 | 3966,50 | ,146 |
| | Bekâr | 55 | 101,88 | | |
| Karşılıklı Çıkar Gözetme | Evli | 146 | 102,57 | 3786,00 | ,164 |
| | Bekâr | 55 | 96,84 | | |
| Politik Davranış | Evli | 146 | 99,93 | 3858,50 | ,146 |
| | Bekâr | 55 | 103,85 | | |

Tablo 4.18’de politik davranış ve alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre Mann-Whitney U test sonuçları verilmiştir. Test sonuçları sıra ortalamaları incelendiğinde tavizci davranma, üst yönetime yaranma, göze girmeye çalışma ve politik davranış boyutlarda bekâr çalışanların değerlerinin evli çalışanlara göre yüksek olduğu görülmektedir. Koalisyon kurma, ikiyüzlü davranma ve karşılıklı çıkar gözetme boyutlarında ise evli çalışanlar bekâr çalışanlara göre daha yüksek ortalamalara sahip olduğu görülmektedir.

Değerler incelendiğinde politik davranışların medeni durum değişkenine göre $p(\text{Politik Davranış})=0,146>0,05$, $p(\text{Üst Yönetime Yaranma})=0,245>0,05$, $p(\text{Koalisyon Kurma})=0,768>0,05$; $p(\text{Tavizci Davranma})=0,900>0,05$; $p(\text{İkiyüzlü Davranma})=0,632>0,05$; $p(\text{Göze Girmeye Çalışma})=0,146>0,05$; $p(\text{Karşılıklı Çıkar Gözetme})=0,164>0,05$ olduğu görülmektedir.

Politik davranış ve alt boyutlarının örneklem grubuna göre medeni durum değişkeni ile anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Çalışmada elde edilen verilere göre politik davranış ve tüm alt boyutları için H_0 hipotezi kabul edilmiş, H_1 hipotezi reddedilmiştir.

• **Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre İlişkisi**

Pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre farklılık tespiti için nonparametrik test olan Mann Whitney-U testi kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen sonuçlar Tablo 4.19’da gösterilmektedir.

Tablo 4.19. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarına Ait Cinsiyet Değişkenine Bağlı Mann Whitney-U Test Sonuçları

| Boyutlar | Cinsiyet | n | Sıra ortalaması | U | p |
|--------------------|----------|-----|-----------------|---------|------|
| İyimserlik | Kadın | 127 | 99,39 | 4494,00 | ,603 |
| | Erkek | 74 | 103,77 | | |
| Umut | Kadın | 127 | 104,68 | 4232,00 | ,235 |
| | Erkek | 74 | 94,69 | | |
| Dayanıklılık | Kadın | 127 | 106,93 | 3946,00 | ,052 |
| | Erkek | 74 | 90,82 | | |
| Öz yeterlilik | Kadın | 127 | 104,30 | 4280,00 | ,288 |
| | Erkek | 74 | 95,34 | | |
| Psikolojik Sermaye | Kadın | 127 | 104,79 | 4218,00 | ,226 |
| | Erkek | 74 | 94,50 | | |

Tablo 4.19’da pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının, cinsiyet değişkenine göre Mann-Whitney U test sonuçları verilmiştir. Test sonuçları sıra ortalamaları incelendiğinde iyimserlik boyutu hariç diğer tüm boyutlarda kadın çalışanların değerlerinin erkek çalışanlara göre yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Bu durum çalışmada kadın çalışanların pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. İyimserlik boyutunda erkek çalışanların iyimserlik düzeyinin kadın çalışanlardan yüksek olduğu söylenebilir.

Değerler incelendiğinde $p(\text{Psikolojik Sermaye})=0,226>0,05$; $p(\text{İyimserlik})=0,603>0,05$; $p(\text{Umut})=0,235>0,05$; $p(\text{Dayanıklılık})=0,052>0,05$; $p(\text{öz yeterlilik})=0,288>0,05$ olduğu görülmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye ve diğer alt boyutları, cinsiyet değişkenine bağlı anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Çalışmada elde edilen verilere göre pozitif

psikolojik sermaye ve alt boyutları için H_0 hipotezi kabul edilmiş, H_1 hipotezi reddedilmiştir.

- **Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre İlişkisi**

Örgütsel Sinizm ve alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre farklılık tespiti için non-parametrik test olan Mann Whitney-U testi kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen sonuçlar Tablo 4.20'de gösterilmektedir.

Tablo 4.20. Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Ait Cinsiyet Değişkenine Bağlı Mann-Whitney U Test Sonuçları

| Boyutlar | Cinsiyet | n | Sıra ortalaması | U | p |
|-----------------|----------|-----|-----------------|---------|------|
| Bilişsel | Kadın | 127 | 101,42 | 4645,50 | ,892 |
| | Erkek | 74 | 100,28 | | |
| Duygusal | Kadın | 127 | 104,78 | 4218,50 | ,220 |
| | Erkek | 74 | 94,51 | | |
| Davranışsal | Kadın | 127 | 103,33 | 4403,00 | ,454 |
| | Erkek | 74 | 97,00 | | |
| Örgütsel Sinizm | Kadın | 127 | 103,77 | 4447,00 | ,376 |
| | Erkek | 74 | 96,24 | | |

Tablo 4.20'de örgütsel sinizm ve alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre Mann-Whitney U test sonuçları verilmiştir. Test sonuçları sıra ortalamaları incelendiğinde tüm boyutlarda kadın çalışanların değerlerinin erkek çalışanlara göre yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum çalışmada kadın çalışanların örgütsel sinizm ve alt boyutlarının düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Değerler incelendiğinde $p(\text{Örgütsel Sinizm})=0,376>0,05$; $p(\text{bilişsel})=0,892>0,05$; $p(\text{Duygusal})=0,220>0,05$; $p(\text{Davranışsal})=0,376>0,05$ olduğu görülmektedir. Çalışmada elde edilen değerler incelendiğinde örgütsel sinizm ve alt boyutlarının cinsiyet değişkenine bağlı anlamlı düzeyde bir farklılık bulunamamıştır. Çalışmada elde edilen verilere göre örgütsel sinizm ve alt boyutları için H_0 hipotezi kabul edilmiş, H_1 hipotezi reddedilmiştir.

• **Politik Davranış ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre İlişkisi**

Politik davranış ve alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre farklılık tespiti için nonparametrik test olan Mann Whitney-U testi kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen sonuçlar Tablo 4.21’de gösterilmektedir.

Tablo 4.21. Politik Davranış ve Alt Boyutlarına Ait Cinsiyet Değişkenine Bağlı Mann-Whitney U Test Sonuçları

| Boyutlar | Cinsiyet | n | Sıra ortalaması | U | p |
|--------------------------|----------|-----|-----------------|---------|------|
| Koalisyon Kurma | Kadın | 127 | 97,20 | 4216,50 | ,222 |
| | Erkek | 74 | 107,52 | | |
| Tavizci Davranma | Kadın | 127 | 99,67 | 4530,00 | ,641 |
| | Erkek | 74 | 103,28 | | |
| İkiyüzlü Davranma | Kadın | 127 | 95,74 | 4031,00 | ,036 |
| | Erkek | 74 | 110,03 | | |
| Üst Yönetime Yaranma | Kadın | 127 | 99,39 | 4494,00 | ,580 |
| | Erkek | 74 | 103,77 | | |
| Göze Girmeye Çalışma | Kadın | 127 | 96,44 | 4120,00 | ,106 |
| | Erkek | 74 | 108,82 | | |
| Karşılıklı Çıkar Gözetme | Kadın | 127 | 96,84 | 4171,00 | ,145 |
| | Erkek | 74 | 108,82 | | |
| Politik Davranış | Kadın | 127 | 95,76 | 4033,00 | ,094 |
| | Erkek | 74 | 110,00 | | |

Tablo 4.21’de politik davranış ve alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre Mann-Whitney U test sonuçları verilmiştir. Test sonuçları sıra ortalamaları incelendiğinde tüm boyutlarda erkek çalışanların değerlerinin kadın çalışanlara göre yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum çalışmada erkek çalışanların politik davranış ve alt boyutlarının düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Değerler incelendiğinde, $p(\text{Koalisyon Kurma})=0,222>0,05$; $p(\text{Tavizci Davranma})=0,641>0,05$; $p(\text{İkiyüzlü Davranma})=0,036<0,05$; $p(\text{Üst Yönetime Yaranma})=0,580>0,05$; $p(\text{Göze Girmeye Çalışma})=0,106>0,05$; $p(\text{Karşılıklı Çıkar Gözetme})=0,145>0,05$, $p(\text{Politik Davranış})=0,094>0,05$ olarak tespit edilmiştir. Göze girmeye çalışma alt boyutu değeri en düşük değer olmakla birlikte test sonuçları ikiyüzlü davranma boyutu hariç 0,05 ‘den büyük olduğu görülmektedir. Politik davranışın ikiyüzlü davranma boyutu ile

cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır. Politik davranış ve diğer alt boyutları cinsiyet değişkenine bağlı anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Çalışmada elde edilen verilere göre; ikiyüzlü davranma boyutu için H_1 hipotezi kabul edilmiş ve H_0 hipotezi reddedilmiştir. Politik davranış ve diğer alt boyutları için H_0 hipotezi kabul edilmiş, H_1 hipotezi reddedilmiştir.

• **Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre İlişkisi**

Pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının yaş değişkenine göre farklılık tespiti için nonparametrik test olan Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen sonuçlar Tablo 4.22’de gösterilmektedir.

Tablo 4.22. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarına Ait Yaş Değişkenine Bağlı Kruskal-Wallis Test Sonuçları

| Boyutlar | Yaş | n | Sıra ortalaması | p |
|----------------------------|-------|----|-----------------|------|
| İyimserlik | 21-25 | 18 | 105,75 | ,489 |
| | 26-30 | 36 | 94,54 | |
| | 31-35 | 68 | 102,70 | |
| | 36-40 | 44 | 91,75 | |
| | 41+ | 35 | 113,53 | |
| Umut | 21-25 | 18 | 98,08 | ,337 |
| | 26-30 | 36 | 95,29 | |
| | 31-35 | 68 | 112,34 | |
| | 36-40 | 44 | 98,57 | |
| | 41+ | 35 | 89,40 | |
| Dayanıklılık | 21-25 | 18 | 105,75 | ,608 |
| | 26-30 | 36 | 93,88 | |
| | 31-35 | 68 | 109,01 | |
| | 36-40 | 44 | 98,09 | |
| | 41+ | 35 | 93,99 | |
| Öz yeterlilik | 21-25 | 18 | 103,78 | ,586 |
| | 26-30 | 36 | 92,39 | |
| | 31-35 | 68 | 107,14 | |
| | 36-40 | 44 | 105,16 | |
| | 41+ | 35 | 91,27 | |
| Pozitif Psikolojik Sermaye | 21-25 | 18 | 104,61 | ,653 |
| | 26-30 | 36 | 93,42 | |
| | 31-35 | 68 | 109,12 | |
| | 36-40 | 44 | 96,89 | |
| | 41+ | 35 | 96,34 | |

Tablo 4.22’de pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının yaş değişkenine göre Kruskal-Wallis test sonuçları verilmiştir. Test sonuçları sıra ortalamaları incelendiğinde pozitif psikolojik sermaye, dayanıklılık ve öz yeterlilik boyutlarında 31-35 yaş grubu verilerinin diğer yaş gruplarından fazla olduğu görülmektedir. Bu kapsamda 31-35 yaş grubu pozitif psikolojik sermaye düzeyinin diğer yaş gruplarından yüksek olduğu söylenebilir. Pozitif psikolojik sermayede en düşük düzey 26-30 yaş grubunda gözlemlenmiştir. Pozitif psikolojik sermaye düzeyi en düşük grup 26-30 yaş çalışanların olduğu söylenebilir.

Değerler incelendiğinde, $p(\text{Psikolojik Sermaye})=0,653>0,05$; $p(\text{İyimserlik})=0,489>0,05$; $p(\text{Umut})=0,337>0,05$; $p(\text{Dayanıklılık})=0,608>0,05$; $p(\text{öz yeterlilik})=0,586>0,05$ olduğu görülmektedir. Elde edilen bütün değerler incelendiğinde pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının yaş değişkenine bağlı anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Çalışmada elde edilen verilere göre pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları için H_0 hipotezi kabul edilmiş, H_1 hipotezi reddedilmiştir.

- **Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre İlişkisi**

Örgütsel sinizm ve alt boyutlarının yaş değişkenine göre farklılık tespiti için nonparametrik test olan Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen sonuçlar Tablo 4.23’de gösterilmektedir.

Tablo 4.23. Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Ait Yaş Değişkenine Bağlı Kruskal-Wallis Test Sonuçları

| Boyutlar | Yaş | n | Sıra ortalaması | p |
|-----------------|-------|----|-----------------|------|
| Bilişsel | 21-25 | 18 | 97,58 | ,840 |
| | 26-30 | 36 | 107,08 | |
| | 31-35 | 68 | 103,29 | |
| | 36-40 | 44 | 101,07 | |
| | 41+ | 35 | 91,96 | |
| Duygusal | 21-25 | 18 | 96,25 | ,445 |
| | 26-30 | 36 | 106,21 | |
| | 31-35 | 68 | 107,36 | |
| | 36-40 | 44 | 87,51 | |
| | 41+ | 35 | 102,69 | |
| Davranışsal | 21-25 | 18 | 122,56 | ,306 |
| | 26-30 | 36 | 98,00 | |
| | 31-35 | 68 | 106,05 | |
| | 36-40 | 44 | 90,38 | |
| | 41+ | 35 | 96,54 | |
| Örgütsel Sinizm | 21-25 | 18 | 103,28 | ,666 |
| | 26-30 | 36 | 103,47 | |
| | 31-35 | 68 | 107,64 | |
| | 36-40 | 44 | 91,52 | |
| | 41+ | 35 | 96,30 | |

Tablo 4.23’de örgütsel sinizm ve alt boyutlarının yaş değişkenine göre Kruskal-Wallis test sonuçları verilmiştir. Test sonuçları sıra ortalamaları incelendiğinde 26-30 yaş grubu çalışanların örgütsel sinizm, bilişsel ve duygusal boyutlarında değerlerinin yüksek olduğu görülmektedir. 26-30 yaş grubu için örgütsel sinizm, bilişsel ve duygusal boyutlarının seviyesinin diğer yaş gruplarından fazla olduğu söylenebilir. Örgütsel sinizm boyutunda en düşük seviye ise 36-40 yaş çalışanlardır. Davranışsal boyutta en yüksek değer 31-35 yaş grubundadır. Örgütsel sinizm, duygusal ve davranışsal boyutlarda en düşük seviye 36-40 yaş arası çalışanlar grubudur.

Değerler incelendiğinde, $p(\text{Örgütsel Sinizm})=0,666>0,05$; $p(\text{bilişsel})=0,840>0,05$; $p(\text{Duygusal})=0,445>0,05$; $p(\text{Davranışsal})=0,306>0,05$ olduğu görülmektedir. Elde edilen bütün değerler incelendiğinde örgütsel sinizm ve alt boyutlarının yaş değişkenine bağlı anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Çalışmada elde edilen verilere göre

örgütsel sinizm ve alt boyutları için H_0 hipotezi kabul edilmiş, H_1 hipotezi reddedilmiştir.

- **Politik Davranış ve Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre İlişkisi**

Politik davranış ve alt boyutlarının yaş değişkenine göre farklılık tespiti için nonparametrik test olan Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen sonuçlar Tablo 4.24'de gösterilmektedir.



Tablo 4.24. Politik Davranış ve Alt Boyutlarına Ait Yaş Değişkenine Bağlı Kruskal-Wallis Test Sonuçları

| Boyutlar | Yaş | n | Sıra ortalaması | p |
|--------------------------|-------|----|-----------------|------|
| Koalisyon Kurma | 21-25 | 18 | 104,61 | ,381 |
| | 26-30 | 36 | 108,79 | |
| | 31-35 | 68 | 89,97 | |
| | 36-40 | 44 | 109,66 | |
| | 41+ | 35 | 101,67 | |
| Tavizci Davranma | 21-25 | 18 | 105,17 | ,981 |
| | 26-30 | 36 | 102,10 | |
| | 31-35 | 68 | 100,24 | |
| | 36-40 | 44 | 97,52 | |
| | 41+ | 35 | 103,59 | |
| İkiyüzlü Davranma | 21-25 | 18 | 97,06 | ,706 |
| | 26-30 | 36 | 93,29 | |
| | 31-35 | 68 | 104,75 | |
| | 36-40 | 44 | 98,72 | |
| | 41+ | 35 | 106,54 | |
| Üst Yönetime Yaranma | 21-25 | 18 | 126,81 | ,127 |
| | 26-30 | 36 | 108,42 | |
| | 31-35 | 68 | 96,71 | |
| | 36-40 | 44 | 89,55 | |
| | 41+ | 35 | 102,84 | |
| Göze Girmeye Çalışma | 21-25 | 18 | 114,36 | ,674 |
| | 26-30 | 36 | 104,99 | |
| | 31-35 | 68 | 100,61 | |
| | 36-40 | 44 | 93,30 | |
| | 41+ | 35 | 100,47 | |
| Karşılıklı Çıkar Gözetme | 21-25 | 18 | 101,25 | ,745 |
| | 26-30 | 36 | 100,74 | |
| | 31-35 | 68 | 107,11 | |
| | 36-40 | 44 | 98,61 | |
| | 41+ | 35 | 92,27 | |
| Politik Davranış | 21-25 | 18 | 113,56 | ,812 |
| | 26-30 | 36 | 106,69 | |
| | 31-35 | 68 | 97,68 | |
| | 36-40 | 44 | 98,65 | |
| | 41+ | 35 | 99,30 | |

Tablo 4.24’de örgütsel sinizm ve alt boyutlarının yaş değişkenine göre Kruskal-Wallis test sonuçları verilmiştir. Politik davranış, göze girmeye çalışma, üst yönetime yaranma ve tavizci davranma boyutlarında en fazla politik davranan çalışma yaş

grubu 21-25 yaş grubu olduğu görülmektedir. 21-25 yaş grubu bu boyutlarda daha fazla politik davranış sergilemektedirler. Politik davranma düzeyinin en az olduğu yaş grubu 31-35 yaş grubu olduğu ve bu yaş grubunun en az politik davranış sergilediği söylenebilir.

Değerler incelendiğinde $p(\text{Koalisyon Kurma})=0,381>0,05$; $p(\text{Tavizci Davranma})=0,981>0,05$; $p(\text{İkiyüzlü Davranma})=0,5706>0,05$; $p(\text{Üst Yönetime Yaranma})=0,121>0,05$; $p(\text{Göze Girmeye Çalışma})=0,674>0,05$; $p(\text{Karşılıklı Çıkar Gözetme})=0,745>0,05$, $p(\text{Politik Davranış})=0,812>0,05$ olarak tespit edilmiştir. Politik davranış ve alt boyutlarının yaş değişkenine bağlı anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Çalışmada elde edilen verilere göre politik davranış ve alt boyutları için H_0 hipotezi kabul edilmiş, H_1 hipotezi reddedilmiştir.

- **Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre İlişkisi**

Pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının mesleki kıdem yılı değişkenine göre farklılık tespiti için nonparametrik test olan Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen sonuçlar Tablo 4.25’de gösterilmektedir.

Tablo 4.25. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarına Ait Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Bağlı Kruskal-Wallis Test Sonuçları

| Boyutlar | Mesleki Kıdem Yılı | n | Sıra ortalaması | p |
|--------------------|--------------------|----|-----------------|------|
| İyimserlik | 0-5 | 67 | 109,84 | ,345 |
| | 6-10 | 48 | 103,73 | |
| | 11-15 | 46 | 98,22 | |
| | 16-20 | 23 | 84,98 | |
| | 20+ | 17 | 87,68 | |
| Umut | 0-5 | 67 | 100,24 | ,719 |
| | 6-10 | 48 | 97,26 | |
| | 11-15 | 46 | 108,88 | |
| | 16-20 | 23 | 90,37 | |
| | 20+ | 17 | 107,62 | |
| Dayanıklılık | 0-5 | 67 | 100,53 | ,995 |
| | 6-10 | 48 | 102,74 | |
| | 11-15 | 46 | 101,87 | |
| | 16-20 | 23 | 96,52 | |
| | 20+ | 17 | 101,65 | |
| Öz yeterlilik | 0-5 | 67 | 101,90 | ,877 |
| | 6-10 | 48 | 96,85 | |
| | 11-15 | 46 | 108,01 | |
| | 16-20 | 23 | 95,67 | |
| | 20+ | 17 | 97,41 | |
| Psikolojik Sermaye | 0-5 | 67 | 104,01 | ,806 |
| | 6-10 | 48 | 99,41 | |
| | 11-15 | 46 | 105,79 | |
| | 16-20 | 23 | 88,78 | |
| | 20+ | 17 | 97,21 | |

Tablo 4.25’de pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının mesleki kıdem yılı değişkenine göre Kruskal-Wallis test sonuçları verilmiştir. Test sonuçları sıra ortalamaları incelendiğinde pozitif psikolojik sermaye, umut ve öz yeterlilik boyutlarının en yüksek değeri 11-15 yıl çalışma aralığında olduğu görülmektedir. 11-15 yıl çalışma grubunda olan çalışanların pozitif psikolojik sermaye, umut ve öz yeterlilik düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Pozitif psikolojik sermaye ve tüm alt boyutlarında boyutunda en düşük değer 16-20 yaş grubuna aittir. 16-20 yaş

grubunda çalışan bireylerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin düşük olduğunu görülmektedir.

Değerler incelendiğinde, $p(\text{Psikolojik Sermaye})=0,806>0,05$; $p(\text{İyimserlik})=0,345>0,05$; $p(\text{Umut})=0,719<0,05$; $p(\text{Dayanıklılık})=0,995>0,05$; $p(\text{öz yeterlilik})=0,877>0,05$ olduğu görülmektedir. Pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarında mesleki kıdem yılı değişkenine bağlı anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Çalışmada elde edilen verilere göre pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları için H_0 hipotezi kabul edilmiş, H_1 hipotezi reddedilmiştir.

- **Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre İlişkisi**

Örgütsel sinizm ve alt boyutlarının mesleki kıdem yılı değişkenine göre farklılık tespiti için nonparametrik test olan Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen sonuçlar Tablo 4.26'da gösterilmektedir.

Tablo 4.26. Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Ait Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Bağlı Kruskal-Wallis Test Sonuçları.

| Boyutlar | Mesleki Kıdem Yılı | n | Sıra ortalaması | p |
|-----------------|--------------------|----|-----------------|------|
| Bilişsel | 0-5 | 67 | 97,30 | ,659 |
| | 6-10 | 48 | 106,60 | |
| | 11-15 | 46 | 93,20 | |
| | 16-20 | 23 | 109,50 | |
| | 20+ | 17 | 109,38 | |
| Duygusal | 0-5 | 67 | 92,04 | ,506 |
| | 6-10 | 48 | 109,75 | |
| | 11-15 | 46 | 102,20 | |
| | 16-20 | 23 | 99,09 | |
| | 20+ | 17 | 110,97 | |
| Davranışsal | 0-5 | 67 | 103,87 | ,893 |
| | 6-10 | 48 | 104,98 | |
| | 11-15 | 46 | 95,01 | |
| | 16-20 | 23 | 95,41 | |
| | 20+ | 17 | 102,21 | |
| Örgütsel Sinizm | 0-5 | 67 | 95,93 | ,717 |
| | 6-10 | 48 | 108,60 | |
| | 11-15 | 46 | 96,05 | |
| | 16-20 | 23 | 103,17 | |
| | 20+ | 17 | 109,97 | |

Tablo 4.26’da örgütsel sinizm ve alt boyutlarının mesleki kıdem yılı değişkenine göre Kruskal-Wallis test sonuçları verilmiştir. Test sonuçları sıra ortalamaları incelendiğinde; örgütsel sinizm, duygusal boyutta en yüksek değerleri 20 yıl üzeri, davranışsal boyutta 6-10 yıl, bilişsel boyutta 16-20 çalışanların grubu görülmektedir. 20 yıl üzeri grubundaki çalışanların örgütsel sinizm seviyelerinin yüksek olduğu söylenebilir. Örgütsel sinizm, boyutunda sıra ortalamaları en düşük değerleri 0-5 yıl çalışanlar olduğu görülmektedir. 0-5 yaş grubu çalışanların örgütsel sinizm düşük olduğu söylenebilir.

Değerler incelendiğinde, $p(\text{Örgütsel Sinizm})=0,717>0,05$; $p(\text{bilişsel})=0,659>0,05$; $p(\text{Duygusal})=0,506>0,05$; $p(\text{Davranışsal})=0,893>0,05$ olduğu görülmektedir. Elde edilen bütün değerler incelendiğinde örgütsel sinizm ve alt boyutlarının mesleki kıdem yılı

değişkenine bağlı anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Çalışmada elde edilen verilere göre örgütsel sinizm ve alt boyutları için H_0 hipotezi kabul edilmiş, H_1 hipotezi reddedilmiştir.

- **Politik Davranış ve Alt Boyutlarının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre İlişkisi**

Politik davranış ve alt boyutlarının mesleki kıdem yılı değişkenine göre farklılık tespiti için nonparametrik test olan Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen sonuçlar Tablo 4.27’de gösterilmektedir.



Tablo 4.27. Politik Davranış ve Alt Boyutlarına Ait Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Bağlı Kruskal-Wallis Test Sonuçları.

| Boyutlar | Mesleki Kıdem Yılı | n | Sıra ortalaması | p |
|--------------------------|--------------------|----|-----------------|------|
| Koalisyon Kurma | 0-5 | 67 | 106,28 | ,345 |
| | 6-10 | 48 | 109,42 | |
| | 11-15 | 46 | 93,61 | |
| | 16-20 | 23 | 97,78 | |
| | 20+ | 17 | 80,76 | |
| Tavizci Davranma | 0-5 | 67 | 107,03 | ,191 |
| | 6-10 | 48 | 109,29 | |
| | 11-15 | 46 | 90,18 | |
| | 16-20 | 23 | 85,09 | |
| | 20+ | 17 | 104,62 | |
| İkiyüzlü Davranma | 0-5 | 67 | 106,64 | ,058 |
| | 6-10 | 48 | 97,15 | |
| | 11-15 | 46 | 86,71 | |
| | 16-20 | 23 | 106,39 | |
| | 20+ | 17 | 121,03 | |
| Üst Yönetime Yaranma | 0-5 | 67 | 106,02 | ,481 |
| | 6-10 | 48 | 95,83 | |
| | 11-15 | 46 | 91,47 | |
| | 16-20 | 23 | 109,17 | |
| | 20+ | 17 | 110,53 | |
| Göze Girmeye Çalışma | 0-5 | 67 | 106,99 | ,056 |
| | 6-10 | 48 | 93,89 | |
| | 11-15 | 46 | 86,16 | |
| | 16-20 | 23 | 113,30 | |
| | 20+ | 17 | 121,00 | |
| Karşılıklı Çıkar Gözetme | 0-5 | 67 | 105,04 | ,491 |
| | 6-10 | 48 | 99,24 | |
| | 11-15 | 46 | 89,92 | |
| | 16-20 | 23 | 107,98 | |
| | 20+ | 17 | 110,59 | |
| Politik Davranış | 0-5 | 67 | 109,15 | ,284 |
| | 6-10 | 48 | 104,84 | |
| | 11-15 | 46 | 85,05 | |
| | 16-20 | 23 | 99,59 | |
| | 20+ | 17 | 103,09 | |

Tablo 4.27’de politik davranış ve alt boyutlarının mesleki kıdem yılı değişkenine göre Kruskal-Wallis test sonuçları verilmiştir. Test sonuçları sıra ortalamaları incelendiğinde; koalisyon kurma ve tavizci davranma boyutlarında en yüksek değerler 16-20 yıl çalışanlarda; ikiyüzlü davranma, göze girmeye çalışma, karşılıklı çıkar gözetme üst yönetime yaranma boyutlarında en yüksek değerler 20 yıl üzeri çalışma grubunda, politik davranış boyutunda 1-5 yıl çalışma grubunda görülmektedir.

16-20 yıl çalışanların koalisyon kurma ve tavizci davranma boyutlarında seviyelerinin yüksek olduğu söylenebilir. 20 yıl üzeri çalışanların ise ikiyüzlü davranma, göze girmeye çalışma, karşılıklı çıkar gözetme ve üst yönetime yaranma boyutlarında seviyelerinin yüksek olduğu söylenebilir. 1-5 yıl çalışanların ise politik davranış boyutunda seviyelerinin yüksek olduğu söylenebilir. Politik davranış sıra ortalamaları incelendiğinde 11-15 yıl çalışma grubunda en düşük seviyelere sahiptir. 11-15 yaş grubu daha az politik davranış sergilediği söylenebilir.

Değerler incelendiğinde, $p(\text{Koalisyon Kurma})=0,345>0,05$; $p(\text{Tavizci Davranma})=0,191>0,05$; $p(\text{İkiyüzlü Davranma})=0,058>0,05$; $p(\text{Üst Yönetime Yaranma})=0,481>0,05$; $p(\text{Göze Girmeye Çalışma})=0,056>0,05$; $p(\text{Karşılıklı Çıkar Gözetme})=0,491>0,05$, $p(\text{Politik Davranış})=0,284>0,05$ olarak tespit edilmiştir. Elde edilen bütün değerler incelendiğinde; politik davranış ve alt boyutlarının mesleki kıdem yılı değişkenine bağlı anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Çalışmada elde edilen verilere göre politik davranış ve alt boyutları için H_0 hipotezi kabul edilmiş, H_1 hipotezi reddedilmiştir.

4.7.7. Korelasyon Analizleri

Pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları ile politik davranış, örgütsel sinizm ve alt boyutları arasındaki ilişkinin tespiti için nonparametrik testlerde kullanılabilen korelasyon testi olan Spearman Sıra Korelasyon testi kullanılmıştır.

Korelasyon katsayısı -1,00 ile +1,00 aralığında değişmektedir. Korelasyon katsayısının negatif olması değişkenler arasında ilişkinin ters yönde olduğunu göstermektedir. Korelasyon katsayı değeri sifıra yaklaştıkça ilişki zayıflar ve sifır değerinde ilişki yoktur. 0,70 ile 1,00 aralığında ilişki yüksek; 0,30 ile 0,70 arasında

ilişki orta ve 0,30'dan düşük olması durumunda ilişki düşük seviyededir (Büyüköztürk, 2007: 32).

Çalışmada oluşturulan ana hipotez ve ana hipoteze bağlı alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

- H1: Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sinizm ve politik davranış arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
 - H1_a: Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
 - H1_b: Pozitif psikolojik sermaye ile politik davranış arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
 - H1_c: Politik davranış ile örgütsel sinizm arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
 - H1_{aa}: Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu ile örgütsel sinizm arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
 - H1_{ab}: Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutunun örgütsel sinizm arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
 - H1_{ac}: Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutunun örgütsel sinizm arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
 - H1_{aç}: Pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun örgütsel sinizm arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
 - H1_{ad}: Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
 - H1_{ae}: Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
 - H1_{af}: Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutunun örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
 - H1_{ag}: Pozitif psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık boyutunun örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
 - H1_{ağ}: Pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

- H1_{ah}: Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sinizmin duygusal boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{ai}: Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun örgütsel sinizmin duygusal boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{ai}: Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutunun örgütsel sinizmin duygusal boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{aj}: Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutunun örgütsel sinizmin duygusal boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{ak}: Pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun örgütsel sinizmin duygusal boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{al}: Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sinizmin davranışsal boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{am}: Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun örgütsel sinizmin davranışsal boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{an}: Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutunun örgütsel sinizmin davranışsal boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{ao}: Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutunun örgütsel sinizmin davranışsal boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{aö}: Pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun örgütsel sinizmin davranışsal boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{ba}: Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun politik davranış arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{bb}: Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutunun politik davranış arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{bc}: Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutunun politik davranış arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{bç}: Pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun politik davranış arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

- H1_{bd}: Pozitif psikolojik sermayenin politik davranışın koalisyon kurma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{be}: Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun politik davranışın koalisyon kurma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{bf}: Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutunun politik davranışın koalisyon kurma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{bg}: Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutunun politik davranışın koalisyon kurma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{bğ}: Pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun politik davranışın koalisyon kurma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{bh}: Pozitif psikolojik sermayenin politik davranışın tavizci davranma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{bi}: Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun politik davranışın tavizci davranma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{bi}: Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutunun politik davranışın tavizci davranma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{bj}: Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutunun politik davranışın tavizci davranma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{bk}: Pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun politik davranışın tavizci davranma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{bl}: Pozitif psikolojik sermayenin politik davranışın ikiyüzlü davranma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{bm}: Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun politik davranışın ikiyüzlü davranma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

- H1_{bn}: Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutunun politik davranışın ikiyüzlü davranma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{bo}: Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutunun politik davranışın ikiyüzlü davranma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{bö}: Pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun politik davranışın ikiyüzlü davranma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{bp}: Pozitif psikolojik sermayenin politik davranışın üst yönetime yaranma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{br}: Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun politik davranışın üst yönetime yaranma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{bs}: Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutunun politik davranışın üst yönetime yaranma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{bş}: Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutunun politik davranışın üst yönetime yaranma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{bt}: Pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun politik davranışın üst yönetime yaranma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{bu}: Pozitif psikolojik sermayenin politik davranışın göze girmeye çalışma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{bü}: Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun politik davranışın göze girmeye çalışma boyut arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{bv}: Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutunun politik davranışın göze girmeye çalışma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

- H1_{by}: Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutunun politik davranışın göze girmeye çalışma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{bz}: Pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun politik davranışın göze girmeye çalışma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{baa}: Pozitif psikolojik sermayenin politik davranışın karşılıklı çıkar gözetme boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{bbb}: Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun politik davranışın karşılıklı çıkar gözetme boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{bcc}: Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutunun politik davranışın karşılıklı çıkar gözetme boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{bdd}: Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutunun politik davranışın karşılıklı çıkar gözetme boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{bee}: Pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun politik davranışın karşılıklı çıkar gözetme boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{ca}: Politik davranışın koalisyon kurma boyutunun örgütsel sinizm arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{cb}: Politik davranışın tavizci davranma boyutunun örgütsel sinizm arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{cc}: Politik davranışın ikiyüzlü davranma boyutunun örgütsel sinizm arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{cç}: Politik davranışın üst yönetime yaranma boyutunun örgütsel sinizm arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{cd}: Politik davranışın göze girmeye çalışma boyutunun örgütsel sinizm arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{ce}: Politik davranışın karşılıklı çıkar gözetme boyutunun örgütsel sinizm arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

- H1_{cf}: Politik davranışın örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{cg}: Politik davranışın koalisyon kurma boyutunun örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{cğ}: Politik davranışın tavizci davranma boyutunun örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{ch}: Politik davranışın ikiyüzlü davranma boyutunun örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{ci}: Politik davranışın üst yönetime yaranma boyutunun örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{ci}: Politik davranışın göze girmeye çalışma boyutunun örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{cj}: Politik davranışın karşılıklı çıkar gözetme boyutunun örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{ck}: Politik davranışın örgütsel sinizmin duygusal boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{cl}: Politik davranışın koalisyon kurma boyutunun örgütsel sinizmin duygusal boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{cm}: Politik davranışın tavizci davranma boyutunun örgütsel sinizmin duygusal boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{cn}: Politik davranışın ikiyüzlü davranma boyutunun örgütsel sinizmin duygusal boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{co}: Politik davranışın üst yönetime yaranma boyutunun örgütsel sinizmin duygusal boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{cö}: Politik davranışın göze girmeye çalışma boyutunun örgütsel sinizmin duygusal boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{cp}: Politik davranışın karşılıklı çıkar gözetme boyutunun örgütsel sinizmin duygusal boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{cr}: Politik davranışın örgütsel sinizmin davranışsal boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{cs}: Politik davranışın koalisyon kurma boyutunun örgütsel sinizmin davranışsal boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

- H1_{çş}: Politik davranışın tavizci davranma boyutunun örgütsel sinizmin davranışsal boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{ct}: Politik davranışın ikiyüzlü davranma boyutunun örgütsel sinizmin davranışsal boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{cu}: Politik davranışın üst yönetime yaranma boyutunun örgütsel sinizmin davranışsal boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{cü}: Politik davranışın göze girmeye çalışma boyutunun örgütsel sinizmin davranışsal boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1_{cv}: Politik davranışın karşılıklı çıkar gözetme boyutunun örgütsel sinizmin davranışsal boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

- **Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutları ile Politik Davranış ve Alt Boyutları Korelasyon Analizi**

Tablo 4.28’de pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları ile politik davranış ve alt boyutları arasında Spearman Sıra Korelasyon verileri bulunmaktadır.

Tablo 4.28. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutları İle Politik Davranış ve Alt Boyutları Arasında Spearman Sıra Korelasyon Sonuçları.

| | | iy_m_ort | umt_ort | day_ort | özy_ort | pser_ort | koa_ort | tav_ort | iky_ort | üst_ort | ggc_ort | kgc_ort | pod_ort |
|----------|------------------------|----------|---------|---------|---------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| iy_m_ort | Spearman's Korelasyonu | 1,000 | ,366** | ,358** | ,445** | ,657** | -,186** | ,029 | -,133 | -,083 | -,100 | -,181* | -,163* |
| | Sig. (2-tailed) | . | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,008 | ,685 | ,060 | ,239 | ,157 | ,010 | ,021 |
| umt_ort | Spearman's Korelasyonu | ,366** | 1,000 | ,726** | ,739** | ,848** | -,247** | -,243** | -,279** | -,122 | -,226** | -,205** | -,308** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | ,085 | ,001 | ,004 | ,000 |
| day_ort | Spearman's Korelasyonu | ,358** | ,726** | 1,000 | ,761** | ,839** | -,236** | -,272** | -,289** | -,160* | -,334** | -,259** | -,366** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,023 | ,000 | ,000 | ,000 |
| özy_ort | Spearman's Korelasyonu | ,445** | ,739** | ,761** | 1,000 | ,915** | -,205** | -,248** | -,285** | -,184** | -,198** | -,182** | -,298** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,003 | ,000 | ,000 | ,009 | ,005 | ,010 | ,000 |
| pser_ort | Spearman's Korelasyonu | ,657** | ,848** | ,839** | ,915** | 1,000 | -,249** | -,207** | -,298** | -,174* | -,238** | -,235** | -,327** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,003 | ,000 | ,014 | ,001 | ,001 | ,000 |
| koa_ort | Spearman's Korelasyonu | -,186** | -,247** | -,236** | -,205** | -,249** | 1,000 | ,360** | ,119 | ,188** | ,287** | ,343** | ,732** |
| | Sig. (2-tailed) | ,008 | ,000 | ,001 | ,003 | ,000 | . | ,000 | ,094 | ,008 | ,000 | ,000 | ,000 |
| tav_ort | Spearman's Korelasyonu | ,029 | -,243** | -,272** | -,248** | -,207** | ,360** | 1,000 | ,492** | ,314** | ,509** | ,405** | ,703** |
| | Sig. (2-tailed) | ,685 | ,001 | ,000 | ,000 | ,003 | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| iky_ort | Spearman's Korelasyonu | -,133 | -,279** | -,289** | -,285** | -,298** | ,119 | ,492** | 1,000 | ,365** | ,597** | ,426** | ,561** |
| | Sig. (2-tailed) | ,060 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,094 | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| üst_ort | Spearman's Korelasyonu | -,083 | -,122 | -,160* | -,184** | -,174* | ,188** | ,314** | ,365** | 1,000 | ,562** | ,529** | ,549** |
| | Sig. (2-tailed) | ,239 | ,085 | ,023 | ,009 | ,014 | ,008 | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,000 |
| ggc_ort | Spearman's Korelasyonu | -,100 | -,226** | -,334** | -,198** | -,238** | ,287** | ,509** | ,597** | ,562** | 1,000 | ,747** | ,745** |
| | Sig. (2-tailed) | ,157 | ,001 | ,000 | ,005 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,000 |
| kgc_ort | Spearman's Korelasyonu | -,181* | -,205** | -,259** | -,182** | -,235** | ,343** | ,405** | ,426** | ,529** | ,747** | 1,000 | ,705** |
| | Sig. (2-tailed) | ,010 | ,004 | ,000 | ,010 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | . | ,000 |
| pod_ort | Spearman's Korelasyonu | -,163* | -,308** | -,366** | -,298** | -,327** | ,732** | ,703** | ,561** | ,549** | ,745** | ,705** | 1,000 |
| | Sig. (2-tailed) | ,021 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | . |

Tablo 4.28’de pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının politik davranış ve alt boyutları ile ilgili Spearman Sıra Korelasyon sonuçları verilmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye ile politik davranış arasında ($r_s=-0,327$; $p=0,000<0,05$) negatif yönlü anlamlı ilişki belirlenmiştir. Psikolojik sermaye ile koalisyon kurma ($r_s=-0,249$; $p=0,000<0,05$), tavizci davranma ($r_s=-0,247$; $p=0,003<0,05$), ikiyüzlü davranma ($r_s=-0,298$; $p=0,000<0,05$), üst yönetime yaranma ($r_s=-0,174$; $p=0,014<0,05$), göze girmeye çalışma ($r_s=-0,238$; $p=0,001<0,05$), karşılıklı çıkar gözetme ($r_s=0,235$; $p=0,001<0,05$) boyutları ile negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. $H1_b$, $H1_{bd}$, $H1_{bh}$, $H1_{bl}$, $H1_{bp}$, $H1_{bu}$ ve $H1_{baa}$ hipotezleri kabul edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu politik davranış arasında ($r_s=-0,163$; $p=0,021<0,05$) negatif yönlü anlamlı ilişki belirlenmiştir. İyimserlik boyutu ile koalisyon kurma ($r_s=-0,186$; $p=0,008<0,05$), karşılıklı çıkar gözetme ($r_s=0,181$; $p=0,010<0,05$) boyutları ile negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İyimserlik boyutu ile tavizci davranma ($r_s=-0,029$; $p=0,685>0,05$), ikiyüzlü davranma ($r_s=-0,133$; $p=0,060>0,05$), üst yönetime yaranma ($r_s=-0,083$; $p=0,239>0,05$), göze girmeye çalışma ($r_s=-0,100$; $p=0,157>0,05$) boyutları ile arasında negatif yönlü olmasına rağmen anlamlı ilişki tespit edilememiştir. $H1_{ba}$, $H1_{be}$ ve $H1_{bbb}$ hipotezleri kabul edilmiş, $H1_{bi}$, $H1_{bm}$, $H1_{br}$ ve $H1_{bü}$ hipotezleri reddedilmiştir.

Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutu ile politik davranış arasında ($r_s=-0,308$; $p=0,000<0,05$) negatif yönlü anlamlı ilişki belirlenmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutu ile koalisyon kurma ($r_s=-0,247$; $p=0,000<0,05$), tavizci davranma ($r_s=-0,243$; $p=0,001<0,05$), ikiyüzlü davranma ($r_s=-0,279$; $p=0,000<0,05$), göze girmeye çalışma ($r_s=-0,226$; $p=0,001<0,05$), karşılıklı çıkar gözetme ($r_s=0,205$; $p=0,004<0,05$), boyutları ile negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutu ile üst yönetime yaranma ($r_s=-0,122$; $p=0,085>0,05$) boyutu ile arasında negatif yönlü olmasına rağmen anlamlı ilişki tespit edilememiştir. $H1_{bb}$, $H1_{bf}$, $H1_{bi}$, $H1_{bn}$, $H1_{bv}$ ve $H1_{bcc}$ hipotezleri kabul edilmiş, $H1_{bs}$ hipotezi reddedilmiştir.

Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutu ile politik davranış arasında ($r_s=-0,366$; $p=0,000<0,05$) negatif yönlü anlamlı ilişki belirlenmiştir. Pozitif

psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutu ile koalisyon kurma ($r_s=-0,236$; $p=0,001<0.05$), tavizci davranma ($r_s=-0,272$; $p=0,000<0.05$), ikiyüzlü davranma ($r_s=-0,289$; $p=0,000<0,05$), üst yönetime yaranma ($r_s=-0,163$; $p=0,023<0.05$), göze girmeye çalışma ($r_s=-0,334$; $p=0,000<0.05$), karşılıklı çıkar gözetme ($r_s=0,259$; $p=,000<0.05$), boyutları ile negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. $H1_{bc}$, $H1_{bg}$, $H1_{bj}$, $H1_{bo}$, $H1_{bş}$, $H1_{by}$ ve $H1_{bdd}$ hipotezleri kabul edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutu ile politik davranış arasında ($r_s=-0,298$; $p=0,000<0,05$) negatif yönlü anlamlı ilişki belirlenmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutu ile koalisyon kurma ($r_s=-0,205$ $p=0,003<0.05$), tavizci davranma ($r_s=-0,248$; $p=0,000<0.05$), ikiyüzlü davranma ($r_s=-0,285$; $p=,000<0,05$), üst yönetime yaranma ($r_s=-0,184$; $p=0,009<0.05$), göze girmeye çalışma ($r_s=-0,198$; $p=0,005<0.05$), karşılıklı çıkar gözetme ($r_s=0,182$; $p=0,010<0.05$), boyutları ile negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. $H1_{bç}$, $H1_{bğ}$, $H1_{bk}$, $H1_{bö}$, $H1_{bt}$, $H1_{bz}$ ve $H1_{bee}$ hipotezleri kabul edilmiştir.

- **Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutları ile Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki**

Tablo 4.29’da pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasında Spearman Sıra Korelasyon sonuçları bulunmaktadır.

Tablo 4.29. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutları İle Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutları Arasında Spearman Sıra Korelasyon Sonuçları.

| Spearman's rho | | iy_m_ort | um_t_ort | day_ort | özy_ort | pser_ort | bil_ort | duy_ort | dav_ort | snz_ort |
|----------------|------------------------|----------|----------|---------|---------|----------|---------|---------|---------|---------|
| iy_m_ort | Spearman's Korelasyonu | 1,000 | ,366** | ,358** | ,445** | ,657** | -,347** | -,118 | -,157* | -,259** |
| | Sig. (2-tailed) | . | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,095 | ,026 | ,000 |
| um_t_ort | Spearman's Korelasyonu | ,366** | 1,000 | ,726** | ,739** | ,848** | -,458** | -,250** | -,282** | -,419** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| day_ort | Spearman's Korelasyonu | ,358** | ,726** | 1,000 | ,761** | ,839** | -,427** | -,278** | -,304** | -,432** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| özy_ort | Spearman's Korelasyonu | ,445** | ,739** | ,761** | 1,000 | ,915** | -,419** | -,306** | -,285** | -,437** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| pser_ort | Spearman's Korelasyonu | ,657** | ,848** | ,839** | ,915** | 1,000 | -,484** | -,282** | -,289** | -,450** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| bil_ort | Spearman's Korelasyonu | -,347** | -,458** | -,427** | -,419** | -,484** | 1,000 | ,448** | ,406** | ,792** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,000 |
| duy_ort | Spearman's Korelasyonu | -,118 | -,250** | -,278** | -,306** | -,282** | ,448** | 1,000 | ,467** | ,795** |
| | Sig. (2-tailed) | ,095 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,000 |
| dav_ort | Spearman's Korelasyonu | -,157* | -,282** | -,304** | -,285** | -,289** | ,406** | ,467** | 1,000 | ,756** |
| | Sig. (2-tailed) | ,026 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | . | ,000 |
| snz_ort | Spearman's Korelasyonu | -,259** | -,419** | -,432** | -,437** | -,450** | ,792** | ,795** | ,756** | 1,000 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | . |

Tablo 4.29’da pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının örgütsel sinizm ve alt boyutları ile ilgili Spearman Sıra Korelasyon sonuçları verilmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm arasında ($r_s=-0,450$; $p=0,000<0,05$) negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye ile örgütsel sinizmin bilişsel ($r_s= -0,484$; $p=0,000<0.05$), duygusal ($r_s= -0,282$; $p=0,000<0.05$) ve davranışsal ($r_s= -0,289$; $p=0,000<0.05$) boyutları arasında negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. H1_a, H1_{ad}, H1_{ah} ve H1_{al} hipotezleri kabul edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu ile örgütsel sinizm arasında ($r_s=-0,259$; $p=0,000<0,05$) negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel ($r_s=-0,347$; $p= 0,000<0.05$), duygusal ($r_s= -0,118$; $p= 0,000<0.05$) ve davranışsal ($r_s= -0,157$; $p= 0,000<0.05$) boyutları arasında negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. H1_{aa}, H1_{ae}, H1_{ai} ve H1_{am} hipotezleri kabul edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutu ile örgütsel sinizm arasında ($r_s=-0,419$; $p=0,000<0,05$) negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel ($r_s= -0,458$; $p= 0,000<0.05$), duygusal ($r_s= -0,250$; $p=0,000<0.05$) ve davranışsal ($r_s= -0,282$; $p= 0,000<0.05$) boyutları arasında negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. H1_{ab}, H1_{af}, H1_{ai} ve H1_{an} hipotezleri kabul edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutu ile örgütsel sinizm arasında ($r_s=-0,432$; $p=0,000<0,05$) negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel ($r_s= 0,-427$; $p= 0,000<0.05$), duygusal ($r_s= -0,278$; $p= 0,000<0.05$) ve davranışsal ($r_s= -0,304$; $p= 0,000<0.05$) boyutları arasında negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. H1_{ac}, H1_{ag}, H1_{aj} ve H1_{ao} hipotezleri kabul edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermayeni öz yeterlilik boyutu ile örgütsel sinizm arasında ($r_s=-0,437$; $p=0,000<0,05$) negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel ($r_s= -0,419$; $p= 0,000<0,05$), duygusal ($r_s= -0,306$; $p= 0,000<0.05$) ve davranışsal ($r_s= -0,285$; $p= 0,000<0,05$) boyutları arasında negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. H1_{ac}, H1_{ag}, H1_{ak} ve H1_{ao} hipotezleri kabul edilmiştir.

- **Örgütsel sinizm ve Alt Boyutları ile Politik Davranış ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki**

Tablo 4.30'da örgütsel sinizm ve alt boyutları ile politik davranış ve alt boyutları arasında Spearman Sıra Korelasyon verileri bulunmaktadır.



Tablo 4.30. Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutları İle Politik Davranış ve Alt Boyutları Arasında Spearman Sıra Korelasyon Sonuçları.

| | | <i>bil_ort</i> | <i>duy_ort</i> | <i>dav_ort</i> | <i>snz_ort</i> | <i>koa_ort</i> | <i>tav_ort</i> | <i>iky_ort</i> | <i>üst_ort</i> | <i>ggc_ort</i> | <i>kcg_ort</i> | <i>pod_ort</i> |
|----------------|------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| <i>bil_ort</i> | Spearman's Korelasyonu | 1,000 | ,448** | ,406** | ,792** | ,258** | ,187** | ,246** | ,059 | ,135 | ,134 | ,288** |
| | Sig. (2-tailed) | . | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,008 | ,000 | ,405 | ,056 | ,059 | ,000 |
| <i>duy_ort</i> | Spearman's Korelasyonu | ,448** | 1,000 | ,467** | ,795** | ,079 | ,194** | ,149* | ,089 | ,141* | ,089 | ,217** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,266 | ,006 | ,035 | ,207 | ,046 | ,211 | ,002 |
| <i>dav_ort</i> | Spearman's Korelasyonu | ,406** | ,467** | 1,000 | ,756** | ,269** | ,163* | ,114 | ,103 | ,150* | ,186** | ,295** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,021 | ,108 | ,147 | ,033 | ,008 | ,000 |
| <i>snz_ort</i> | Spearman's Korelasyonu | ,792** | ,795** | ,756** | 1,000 | ,250** | ,235** | ,215** | ,113 | ,177* | ,177* | ,334** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,001 | ,002 | ,109 | ,012 | ,012 | ,000 |
| <i>koa_ort</i> | Spearman's Korelasyonu | ,258** | ,079 | ,269** | ,250** | 1,000 | ,360** | ,119 | ,188** | ,287** | ,343** | ,732** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,266 | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,094 | ,008 | ,000 | ,000 | ,000 |
| <i>tav_ort</i> | Spearman's Korelasyonu | ,187** | ,194** | ,163* | ,235** | ,360** | 1,000 | ,492** | ,314** | ,509** | ,405** | ,703** |
| | Sig. (2-tailed) | ,008 | ,006 | ,021 | ,001 | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| <i>iky_ort</i> | Spearman's Korelasyonu | ,246** | ,149* | ,114 | ,215** | ,119 | ,492** | 1,000 | ,365** | ,597** | ,426** | ,561** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,035 | ,108 | ,002 | ,094 | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| <i>üst_ort</i> | Spearman's Korelasyonu | ,059 | ,089 | ,103 | ,113 | ,188** | ,314** | ,365** | 1,000 | ,562** | ,529** | ,549** |
| | Sig. (2-tailed) | ,405 | ,207 | ,147 | ,109 | ,008 | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,000 |
| <i>ggc_ort</i> | Spearman's Korelasyonu | ,135 | ,141* | ,150* | ,177* | ,287** | ,509** | ,597** | ,562** | 1,000 | ,747** | ,745** |
| | Sig. (2-tailed) | ,056 | ,046 | ,033 | ,012 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,000 |
| <i>kcg_ort</i> | Spearman's Korelasyonu | ,134 | ,089 | ,186** | ,177* | ,343** | ,405** | ,426** | ,529** | ,747** | 1,000 | ,705** |
| | Sig. (2-tailed) | ,059 | ,211 | ,008 | ,012 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | . | ,000 |
| <i>pod_ort</i> | Spearman's Korelasyonu | ,288** | ,217** | ,295** | ,334** | ,732** | ,703** | ,561** | ,549** | ,745** | ,705** | 1,000 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,002 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | . |

Tablo 4.30'da örgütsel sinizm ve alt boyutlarının politik davranış ve alt boyutları ile ilgili Spearman Sıra Korelasyon sonuçları verilmiştir.

Örgütsel sinizm ile politik davranış arasında ($r_s = 0,334$ $p = 0,000 < 0,05$) pozitif yönlü anlamlı ilişki belirlenmiştir. Örgütsel sinizm ile koalisyon kurma ($r_s = 0,250$; $p = 0,000 < 0,05$), tavizci davranma ($r_s = 0,235$; $p = 0,001 < 0,05$), ikiyüzlü davranma ($r_s = 0,215$; $p = 0,002 < 0,05$), göze girmeye çalışma ($r_s = 0,177$; $p = 0,012 < 0,05$) ve karşılıklı çıkar gözetme ($r_s = 0,177$; $p = 0,012 < 0,05$) boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki belirlenmiştir. Örgütsel sinizmi ile politik davranışın üst yönetime yaranma boyutu ($r_s = 0,113$; $p = 0,109 > 0,05$) ile arasında anlamlı ilişki belirlenmemiştir. $H1_c$, $H1_{ca}$, $H1_{cb}$, $H1_{cc}$, $H1_{cd}$ ve $H1_{ce}$ hipotezleri kabul edilmiş, $H1_{cç}$ hipotezi reddedilmiştir.

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile politik davranış arasında ($r_s = 0,288$ $p = 0,000 < 0,05$) pozitif yönlü anlamlı ilişki belirlenmiştir. Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile koalisyon kurma ($r_s = 0,258$; $p = 0,000 < 0,05$), tavizci davranma ($r_s = 0,187$; $p = 0,008 < 0,05$), ikiyüzlü davranma ($r_s = 0,246$; $p = 0,000 < 0,05$) boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki belirlenmiştir. Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile politik davranışın üst yönetime yaranma boyutu ($r_s = 0,059$; $p = 0,405 > 0,05$), göze girmeye çalışma ($r_s = 0,135$; $p = 0,056 > 0,05$) ve karşılıklı çıkar gözetme ($r_s = 0,134$; $p = 0,059 > 0,05$) boyutları ile arasında anlamlı ilişki belirlenmemiştir. $H1_{cf}$, $H1_{cg}$, $H1_{cğ}$ ve $H1_{ch}$ hipotezleri kabul edilmiş, $H1_{ci}$, $H1_{ci}$ ve $H1_{cj}$ hipotezleri reddedilmiştir.

Örgütsel sinizmin duygusal boyutu ile politik davranış arasında ($r_s = 0,217$ $p = 0,002 < 0,05$) pozitif yönlü anlamlı ilişki belirlenmiştir. Örgütsel sinizmin duygusal boyutu ile tavizci davranma ($r_s = 0,194$; $p = 0,006 < 0,05$), ikiyüzlü davranma ($r_s = 0,149$; $p = 0,035 < 0,05$) ve göze girmeye çalışma ($r_s = 0,141$; $p = 0,046 < 0,05$) ve boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki belirlenmiştir. Örgütsel sinizmin duygusal boyutu ile politik davranışın koalisyon kurma ($r_s = 0,079$; $p = 0,266 > 0,05$), üst yönetime yaranma boyutu ($r_s = 0,089$; $p = 0,207 > 0,05$), karşılıklı çıkar gözetme ($r_s = 0,089$; $p = 0,211 > 0,05$) ile arasında anlamlı ilişki belirlenmemiştir. $H1_{ck}$, $H1_{cm}$, $H1_{cn}$ ve $H1_{cö}$ hipotezleri kabul edilmiş, $H1_{ci}$, $H1_{co}$ ve $H1_{cp}$ hipotezleri reddedilmiştir.

Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu ile politik davranış arasında ($r_s = 0,295$ $p = 0,000 < 0,05$) pozitif yönlü anlamlı ilişki belirlenmiştir. Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu ile koalisyon kurma ($r_s = 0,269$; $p = 0,000 < 0,05$), tavizci davranma ($r_s = 0,163$;

$p= 0,021<0.05$), göze girmeye çalışma ($r_s= 0,150$; $p= 0,033<0.05$) ve karşılıklı çıkar gözetme ($r_s= 0,186$; $p= 0,008<0.05$) boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki belirlenmiştir. Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu ile politik davranışın ikiyüzlü davranma ($r_s= 0,114$; $p= 0,108>0.05$) ve üst yönetime yaranma ($r_s= 0,103$; $p= 0,147>0.05$) boyutları ile arasında anlamlı ilişki belirlenmemiştir. $H1_{cr}$, $H1_{cs}$, $H1_{cş}$, $H1_{cü}$ ve $H1_{cv}$ hipotezleri kabul edilmiş, $H1_{ct}$ ve $H1_{cu}$ hipotezleri reddedilmiştir.

4.7.8. Regresyon Analiz Sonuçları

Regresyon analizi bağımlı bir değişken ile bağımsız bir değişken arasındaki ilişkiyi analiz eden bir tekniktir. Tek değişkenli ve çok değişkenli olmak üzere iki çeşidi bulunmaktadır. Bir bağımlı değişken ile bir bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi analiz eden regresyon çeşidine tek değişkenli regresyon analizi denir. Çok değişkenli regresyon analizi ise bir bağımlı değişken ile birden fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen analiz tekniğidir (Altunışık ve diğ., 2012: 233-239).

Çalışmada pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları bağımsız değişken olup örgütsel sinizm, politik davranış ve alt boyutları bağımlı değişkenler olarak ele alınmıştır.

Çalışmada pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm ve politik davranış arasındaki ilişkiyi incelemek için tekli regresyon analizi, pozitif psikolojik sermaye bileşenleri ile örgütsel sinizm ve politik davranış alt boyutları için ise çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Burada tekli regresyon analizini kullanmadaki amaç pozitif psikolojik sermaye, örgütsel sinizm ve politik davranış anketlerinin her biri için tek boyut olarak ele alınmasının sonucunu incelemektir.

Çalışmada elde edilen analiz sonuçları incelemesinde çalışma alanı itibariyle model tablosunda yer alan Düzeltilmiş R^2 yüzdelik dilimi %10 un altında olan sonuçların etki açıklama gücü değerlendirilmemiştir.

Çalışmada oluşturulan ana hipotez ve ana hipoteze bağlı alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

- H2: Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sinizm ve politik davranış üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_a: Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sinizm üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_b: Pozitif psikolojik sermayenin politik davranış üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_c: Örgütsel sinizmin politik davranış üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.
 - H2_{aa}: Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun örgütsel sinizm üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
 - H2_{ab}: Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutunun örgütsel sinizm üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
 - H2_{ac}: Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutunun örgütsel sinizm üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
 - H2_{aç}: Pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun örgütsel sinizm üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
 - H2_{ad}: Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sinizmin bilişsel boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
 - H2_{ae}: Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun örgütsel sinizmin bilişsel boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
 - H2_{af}: Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutunun örgütsel sinizmin bilişsel boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
 - H2_{ag}: Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutunun örgütsel sinizmin bilişsel boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
 - H2_{ağ}: Pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun örgütsel sinizmin bilişsel boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
 - H2_{ah}: Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sinizmin duygusal boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
 - H2_{ai}: Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun örgütsel sinizmin duygusal boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
 - H2_{ai}: Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutunun örgütsel sinizmin duygusal boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.

- H2_{aj}: Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutunun örgütsel sinizmin duygusal boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{ak}: Pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun örgütsel sinizmin duygusal boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{al}: Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sinizmin davranışsal boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{am}: Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun örgütsel sinizmin davranışsal boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{an}: Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutunun örgütsel sinizmin davranışsal boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{ao}: Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutunun örgütsel sinizmin davranışsal boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{aö}: Pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun örgütsel sinizmin davranışsal boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{ba}: Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun politik davranış üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{bb}: Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutunun politik davranış üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{bc}: Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutunun politik davranış üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{bç}: Pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun politik davranış üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{bd}: Pozitif psikolojik sermayenin politik davranışın koalisyon kurma boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{be}: Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun politik davranışın koalisyon kurma boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{bf}: Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutunun politik davranışın koalisyon kurma boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{bg}: Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutunun politik davranışın koalisyon kurma boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.

- H2_{bg}: Pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun politik davranışın koalisyon kurma boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{bh}: Pozitif psikolojik sermayenin politik davranışın tavizci davranma boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{bi}: Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun politik davranışın tavizci davranma boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{bj}: Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutunun politik davranışın tavizci davranma boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{bk}: Pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun politik davranışın tavizci davranma boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{bl}: Pozitif psikolojik sermayenin politik davranışın ikiyüzlü davranma boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{bm}: Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun politik davranışın ikiyüzlü davranma boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{bn}: Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutunun politik davranışın ikiyüzlü davranma boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{bo}: Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutunun politik davranışın ikiyüzlü davranma boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{bö}: Pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun politik davranışın ikiyüzlü davranma boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{bp}: Pozitif psikolojik sermayenin politik davranışın üst yönetime yaranma boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.

- H2_{br}: Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun politik davranışın üst yönetime yaranma boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{bs}: Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutunun politik davranışın üst yönetime yaranma boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{bş}: Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutunun politik davranışın üst yönetime yaranma boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{bt}: Pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun politik davranışın üst yönetime yaranma boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{bu}: Pozitif psikolojik sermayenin politik davranışın göze girmeye çalışma boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{bü}: Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun politik davranışın göze girmeye çalışma boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{bv}: Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutunun politik davranışın göze girmeye çalışma boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{by}: Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutunun politik davranışın göze girmeye çalışma boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{bz}: Pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun politik davranışın göze girmeye çalışma boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{baa}: Pozitif psikolojik sermayenin politik davranışın karşılıklı çıkar gözetme boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{bbb}: Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun politik davranışın karşılıklı çıkar gözetme boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{bcc}: Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutunun politik davranışın karşılıklı çıkar gözetme boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.

- H2_{bdd}: Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutunun politik davranışın karşılıklı çıkar gözetme boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{bee}: Pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun politik davranışın karşılıklı çıkar gözetme boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{ca}: Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunun politik davranış üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{cb}: Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunun politik davranışın koalisyon kurma boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{cc}: Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunun politik davranışın tavizci davranma boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{cç}: Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunun politik davranışın ikiyüzlü davranma boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{cd}: Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunun politik davranışın üst yönetime yaranma boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{ce}: Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunun politik davranışın göze girmeye çalışma boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{cf}: Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunun politik davranışın karşılıklı çıkar gözetme boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{cg}: Örgütsel sinizmin duygusal boyutunun politik davranış üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{oğ}: Örgütsel sinizmin duygusal boyutunun politik davranışın koalisyon kurma boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{ch}: Örgütsel sinizmin duygusal boyutunun politik davranışın tavizci davranma boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{ci}: Örgütsel sinizmin duygusal boyutunun politik davranışın ikiyüzlü davranma boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{ci}: Örgütsel sinizmin duygusal boyutunun politik davranışın üst yönetime yaranma boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{cj}: Örgütsel sinizmin duygusal boyutunun politik davranışın göze girmeye çalışma boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

- H2_{ck}: Örgütsel sinizmin duygusal boyutunun politik davranışın karşılıklı çıkar gözetme boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{cl}: Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun politik davranış üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{cm}: Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun politik davranış koalisyon kurma boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{cn}: Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun politik davranış tavizci davranma boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{co}: Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun politik davranış ikiyüzlü davranma boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{cö}: Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun politik davranış üst yönetime yaranma boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır
- H2_{cp}: Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun politik davranış göze girmeye çalışma boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.
- H2_{cr}: Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun politik davranış karşılıklı çıkar gözetme boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

Tablo 4.31. Pozitif Psikolojik Sermayenin Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu

| Model | R | R ² | Düzeltilmiş R ² | Standart Kestirim Hatası | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------------|----------------------------|--------------------------|---------------|
| 1 | ,393 ^a | ,154 | ,150 | ,38078 | 1,566 |

a. Bağımsız Değişken: ser_ort

b. Bağımlı Değişken: pol_ort

Tablo 4.31’da gösterilen analiz sonucuna göre pozitif psikolojik sermayenin politik davranış üzerindeki etkisini açıklama gücü %15’dir. Geriye kalan kısmı ise diğer faktörler tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 4.32. Pozitif Psikolojik Sermayenin Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Bağımlı Değişken Olduğu ANOVA Tablosu

| Model | | Kareler Toplamı | Serbestlik Dercesi | Karalar Ort. | F | Sig. |
|-------|------------|-----------------|--------------------|--------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 5,270 | 1 | 5,270 | 36,348 | ,000 ^b |
| | Residual | 28,854 | 199 | ,145 | | |
| | Total | 34,124 | 200 | | | |

a. Bağımlı Değişken: pol_ort

b. Bağımsız Değişken: ser_ort

Tablo 4.32’de gösterilen ANOVA tablosu analiz sonucuna göre pozitif psikolojik sermaye ve politik davranış etkisini gösteren anlamlılık değeri p: 0,000 olduğu görülmektedir. Bu durumda pozitif psikolojik sermayenin politik davranış üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 4.33. Pozitif Psikolojik Sermayenin Politik Davranışa Etkisi

| Model | | Standardize Edilmemiş Katsayılar | | Standartize Katsayılar | t | Sig. | Hipotez |
|-------|------------|----------------------------------|-----------|------------------------|--------|------|---------|
| | | B | Std. Hata | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 2,524 | ,180 | | 14,025 | ,000 | |
| | ser_ort | -,269 | ,045 | -,393 | -6,029 | ,000 | Kabul |

a. Bağımlı Değişken: pol_ort

Tablo 4.33’de verilen Coefficients^a tablosuna göre B: -0,269 ve p: 0,000 olduğu görülmektedir. Analiz sonucuna göre B değerinin negatif olması pozitif psikolojik sermayenin politik davranış negatifleştirdiğini göstermektedir. Pozitif psikolojik sermayede ki bir birimlik artış politik davranış da 0,269 birimlik azalmayı meydana getirmektedir.

Tablo 4.34. Pozitif Psikolojik Sermayenin Bağımsız Değişken, Örgütsel Sinizmin Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu

| Model | R | R ² | Düzeltilmiş R ² | Standart Kestirim Hatası | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------------|----------------------------|--------------------------|---------------|
| 1 | ,500 ^a | ,250 | ,246 | ,49772 | 1,747 |

a. Bağımsız Değişken: ser_ort

b. Bağımlı Değişken: sin_ort

Tablo 4.34’de gösterilen analiz sonucuna göre pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sinizm etkisini açıklama gücü %25’dir. Geriye kalan kısmı ise diğer faktörler tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 4.35. Pozitif Psikolojik Sermayenin Bağımsız Değişken, Örgütsel Sinizmin Bağımlı Değişken Olduğu ANOVA Tablosu

| Model | | Kareler Toplamı | Serbestlik Dercesi | Karalar Ort. | F | Sig. |
|-------|------------|-----------------|--------------------|--------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 16,427 | 1 | 16,427 | 66,310 | ,000 ^b |
| | Residual | 49,297 | 199 | ,248 | | |
| | Total | 65,724 | 200 | | | |

a. Bağımsız Değişken: ser_ort

b. Bağımlı Değişken: sin_ort

Tablo 4.35’de gösterilen ANOVA tablosu analiz sonucuna göre pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel sinizm etkisini gösteren anlamlılık değeri p: 0,000 olduğu görülmektedir. Bu durumda pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 4.36. Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Sinizme Etkisi

| Model | | Standardize Edilmemiş Katsayılar | | Standartize Katsayılar | t | Sig. | Hipotez |
|-------|------------|----------------------------------|-----------|------------------------|--------|------|---------|
| | | B | Std. Hata | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 4,102 | ,235 | | 17,438 | ,000 | KABUL |
| | ser_ort | -,475 | ,058 | -,500 | -8,143 | ,000 | |

a. Bağımlı Değişken: sin_ort

Tablo 4.36'da verilen Coefficients^a tablosuna göre B: -0,475 ve p: 0,000 olduğu görülmektedir. Analiz sonucuna göre B değerinin negatif olması pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sinizmi negatif etkilediğini göstermektedir. Pozitif psikolojik sermayede ki bir birimlik artış örgütsel sinizmde 0,475 birimlik azalmayı meydana getirmektedir.

Tablo 4.37. Örgütsel Sinizmin Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu

| Model | R | R ² | Düzeltilmiş R ² | Standart Kestirim Hatası | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------------|----------------------------|--------------------------|---------------|
| 1 | ,380 ^a | ,144 | ,140 | ,38303 | 1,763 |

a. Bağımsız Değişken: sin_ort

b. Bağımlı Değişken: pol_ort

Tablo 4.37'de gösterilen analiz sonucuna göre örgütsel sinizmin politik davranış üzerindeki etkisini açıklama gücü %14'dür. Geriye kalan kısmı ise diğer faktörler tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 4.38. Örgütsel Sinizmin Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Bağımlı Değişken Olduğu ANOVA Tablosu

| Model | | Kareler Toplamı | Serbestlik Dercesi | Karalar Ort. | F | Sig. |
|-------|------------|-----------------|--------------------|--------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 4,929 | 1 | 4,929 | 33,594 | ,000 ^b |
| | Residual | 29,196 | 199 | ,147 | | |
| | Total | 34,124 | 200 | | | |

a. Bağımsız Değişken: sin_ort

b. Bağımlı Değişken: pol_ort

Tablo 4.38’de gösterilen ANOVA tablosu analiz sonucuna göre örgütsel sinizm ve politik davranış etkisini gösteren anlamlılık değeri p: 0,000 olduğu görülmektedir. Bu durumda örgütsel sinizmin politik davranış üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 4.39. Örgütsel Sinizmin Politik Davranışa Etkisi

| Model | | Standardize Edilmemiş Katsayılar | | Standartize Katsayılar | t | Sig. | Hipotez |
|-------|------------|----------------------------------|-----------|------------------------|-------|------|---------|
| | | B | Std. Hata | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | ,847 | ,108 | | 7,856 | ,000 | |
| | ösn_ort | ,274 | ,047 | ,380 | 5,796 | ,000 | KABUL |

a. Bağımlı Değişken: pol_ort

Tablo 4.39’da verilen Coefficients^a tablosuna göre B: -0,475 ve p: 0,000 olduğu görülmektedir. Analiz sonucuna göre B değerinin pozitif olması örgütsel sinizmin politik davranışı pozitif etkilediğini göstermektedir. Örgütsel sinizmin ki bir birimlik artış politik davranışta 0,274 birimlik artışı meydana getirmektedir.

Tablo 4.40. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu

| Model | R | R ² | Düzeltilmiş R ² | Standart Kestirim Hatası | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------------|----------------------------|--------------------------|---------------|
| 1 | ,415 ^a | ,173 | ,156 | ,37955 | 1,559 |

a. Bağımsız Değişken: serö_ort, seri_ort, serd_ort, seru_ort

b. Bağımlı Değişken: pol_ort

Tablo 4.40’de gösterilen analiz sonucuna göre pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin politik davranış üzerindeki etkisini açıklama gücü %16’dır. Geriye kalan kısmı ise diğer faktörler tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 4.41. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Bağımlı Değişken Olduğu ANOVA Tablosu

| Model | | Kareler Toplamı | Serbestlik Dercesi | Karalar Ort. | F | Sig. |
|-------|------------|-----------------|--------------------|--------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 5,888 | 4 | 1,472 | 10,218 | ,000 ^b |
| | Residual | 28,236 | 196 | ,144 | | |
| | Total | 34,124 | 200 | | | |

a. Bağımlı Değişken: pol_ort

b. Bağımsız Değişken serö_ort, seri_ort, serd_ort, serü_ort

Tablo 4.41’de gösterilen ANOVA tablosu analiz sonucuna göre pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin politik davranış üzerindeki etkisini gösteren anlamlılık değeri p: 0,000 olduğu görülmektedir. Bu durumda pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin politik davranış üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 4.42. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Politik Davranışa Etkisi

| Model | | Standardize Edilmemiş Katsayılar | | Standartize Katsayılar | | Sig. | Hipotez |
|-------|------------|----------------------------------|-----------|------------------------|--------|------|---------|
| | | B | Std. Hata | Beta | t | | |
| 1 | (Constant) | 2,506 | ,184 | | 13,647 | ,000 | |
| | seri_ort | -,001 | ,040 | -,001 | -,018 | ,986 | RED |
| | serü_ort | -,058 | ,066 | -,092 | -,880 | ,380 | RED |
| | serd_ort | -,117 | ,055 | -,219 | -2,128 | ,035 | KABUL |
| | serö_ort | -,084 | ,068 | -,143 | -1,234 | ,219 | RED |

a. Bağımlı Değişken: pol_ort

Tablo 4.42’de verilen Coefficients^a tablosuna göre pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden iyimserlik (p: 0,986), umut (p: 0,380) ve öz yeterlilik (p: 0,219) bileşenlerinin politik davranış üzerinde anlamlı etkisi bulunmamaktadır.

Dayanıklılık bileşeninin p: 0,035 anlamlılık değeri sonucu politik davranış üzerinde anlamlı etkisi vardır. B: -0,117 değerinin olması, iyimserlik de bir birim artışın politik davranışta 0,117 birimlik azalma meydana getirmektedir. B değerinin negatif olması iyimserliğin politik davranmayı negatif etkilediğini göstermektedir.

Tablo 4.43. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Koalisyon Kurma Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu ANOVA Tablosu

| Model | | Kareler Toplamı | Serbestlik Dercesi | Karaler Ort. | F | Sig. |
|-------|------------|-----------------|--------------------|--------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 6,963 | 4 | 1,741 | 2,359 | ,055 ^b |
| | Residual | 144,629 | 196 | ,738 | | |
| | Total | 151,592 | 200 | | | |

a. Bağımlı Değişken: pk_ort

b. Bağımsız Değişken: serö_ort, seri_ort, serd_ort, seru_ort

Tablo 4.43’de gösterilen ANOVA tablosu analiz sonucuna göre pozitif psikolojik sermaye bileşenleri ve koalisyon kurma etkisini gösteren anlamlılık değeri p: 0,055’dir. Bu durumda pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin koalisyon kurma üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.

Tablo 4.44. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Tavizci Davranma Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu

| Model | R | R ² | Düzeltilmiş R ² | Standart Kestirim Hatası | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------------|----------------------------|--------------------------|---------------|
| 1 | ,370 ^a | ,137 | ,119 | ,55263 | 1,726 |

a. Bağımsız Değişken: serö_ort, seri_ort, serd_ort, seru_ort

b. Bağımlı Değişken: pt_ort

Tablo 4.44’de gösterilen analiz sonucuna göre pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin politik davranışın tavizci davranma boyutu üzerindeki etkisini açıklama gücü %12’dir. Geriye kalan kısmı ise diğer faktörler tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 4.45. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Tavizci Davranma Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu ANOVA Tablosu

| Model | | Kareler Toplamı | Serbestlik | | F | Sig. |
|-------|------------|-----------------|------------|--------------|-------|-------------------|
| | | | Dercesi | Karaler Ort. | | |
| 1 | Regression | 9,484 | 4 | 2,371 | 7,764 | ,000 ^b |
| | Residual | 59,858 | 196 | ,305 | | |
| | Total | 69,343 | 200 | | | |

a. Bağımlı Değişken pt_ort

b. Bağımsız Değişken: serö_ort, seri_ort, serd_ort, seru_ort

Tablo 4.45’de gösterilen ANOVA tablosu analiz sonucuna göre pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin politik davranışın tavizci davranma boyutu üzerindeki etkisini gösteren anlamlılık değeri p: 0,000 olduğu görülmektedir. Bu durumda pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin politik davranışın tavizci davranma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 4.46. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Politik Davranışın Tavizci Davranma Boyutuna Etkisi

| Model | | Standardize Edilmemiş Katsayılar | | Standartize | t | Sig. | Hipotez |
|-------|------------|----------------------------------|-----------|-------------|--------|------|---------|
| | | B | Std. Hata | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 2,306 | ,267 | | 8,624 | ,000 | |
| | seri_ort | ,130 | ,058 | ,173 | 2,237 | ,026 | RED |
| | seru_ort | ,004 | ,096 | ,004 | ,038 | ,970 | RED |
| | serd_ort | -,103 | ,080 | -,135 | -1,287 | ,200 | RED |
| | serö_ort | -,266 | ,099 | -,319 | -2,697 | ,008 | KABUL |

a. Bağımlı Değişken: pt_ort

Tablo 4.46’da verilen Coefficients^a tablosuna göre pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden umut (p: 0,970) ve dayanıklılık (p: 0,200) bileşenlerinin tavizci davranma boyutu üzerinde anlamlı etkisi bulunmamaktadır. İyimserlik bileşeninin p: 0,026 anlamlılık değeri sonucu tavizci davranma boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır. B: 0,130 değeri iyimserlik de bir birim artışın tavizci davranmada 0,130

birimlik artış meydana getirmektedir. B değerinin pozitif olması iyimserliğin tavizci davranmayı pozitif etkilediğini göstermektedir.

Öz yeterlilik bileşeninin p: 0,008 anlamlılık değeri sonucu tavizci davranma boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır. B: -0,266 değerinin olması, iyimserlik de bir birim artışın tavizci davranmada 0,266 birimlik azalma meydana getirmektedir. B değerinin negatif olması iyimserliğin tavizci davranmayı negatif etkilediğini göstermektedir.

Tablo 4.47. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Politik Davranışın İkiyüzlü Davranma Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu

| Model | R | R ² | Düzeltilmiş R ² | Standart Kestirim Hatası | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------------|----------------------------|--------------------------|---------------|
| 1 | ,398 ^a | ,159 | ,142 | ,41333 | 1,835 |

a. Bağımsız Değişken: serö_ort, seri_ort, serd_ort, seru_ort

b. Bağımlı Değişken: pi_ort

Tablo 4.47’de gösterilen analiz sonucuna göre pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin politik davranışın ikiyüzlü davranma boyutu üzerindeki etkisini açıklama gücü %14’dür. Geriye kalan kısmı ise diğer faktörler tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 4.48. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Politik Davranışın İkiyüzlü Davranma Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu ANOVA Tablosu

| Model | Kareler Toplamı | Serbestlik Dercesi | Karalar Ort. | F | Sig. | |
|-------|-----------------|--------------------|--------------|-------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 6,321 | 4 | 1,580 | 9,249 | ,000 ^b |
| | Residual | 33,486 | 196 | ,171 | | |
| | Total | 39,806 | 200 | | | |

a. Bağımlı Değişken: pi_ort

b. Bağımsız Değişken: serö_ort, seri_ort, serd_ort, seru_ort

Tablo 4.48’de gösterilen ANOVA tablosu analiz sonucuna göre pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin politik davranışın ikiyüzlü davranma boyutu

üzerindeki etkisini gösteren anlamlılık değeri p: 0,000 olduğu görülmektedir. Bu durumda pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin politik davranışın ikiyüzlü davranma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 4.49. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Politik Davranışın İkiyüzlü Davranma Boyutuna Etkisi

| Model | | Standardize Edilmemiş Katsayılar | | Standartize Katsayılar | | Sig. | Hipotez |
|-------|------------|----------------------------------|-----------|------------------------|--------|------|---------|
| | | B | Std. Hata | Beta | t | | |
| 1 | (Constant) | 2,298 | ,200 | | 11,490 | ,000 | |
| | seri_ort | -,003 | ,044 | -,005 | -,066 | ,947 | RED |
| | seru_ort | -,037 | ,072 | -,054 | -,513 | ,609 | RED |
| | serd_ort | -,073 | ,060 | -,127 | -1,224 | ,223 | RED |
| | serö_ort | -,156 | ,074 | -,247 | -2,114 | ,036 | KABUL |

a. Bağımlı Değişken: pi_ort

Tablo 4.49'da verilen Coefficients^a tablosuna göre pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden iyimserlik (p: 0,947), umut (p: 0,609) ve dayanıklılık (p: 0,223) bileşenlerinin ikiyüzlü davranma boyutu üzerinde anlamlı etkisi bulunmamaktadır.

Öz yeterlilik bileşeninin p: 0,036 anlamlılık değeri sonucu ikiyüzlü davranma boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır. B: -0,156 değerinin olması, iyimserlik de bir birim artışın ikiyüzlü davranmada 0,156 birimlik azalma meydana getirmektedir. B değerinin negatif olması iyimserliğin ikiyüzlü davranmayı negatif etkilediğini göstermektedir.

Tablo 4.50. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Üst Yönetime Yaranma Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu ANOVA Tablosu

| Model | | Kareler Toplamı | Serbestlik | | F | Sig. |
|-------|------------|-----------------|------------|--------------|-------|-------------------|
| | | | Dercesi | Karaler Ort. | | |
| 1 | Regression | 2,838 | 4 | ,710 | 1,514 | ,200 ^b |
| | Residual | 91,866 | 196 | ,469 | | |
| | Total | 94,704 | 200 | | | |

a. Bağımlı Değişken: pü_ort

b. Bağımsız Değişken: serö_ort, seri_ort, serd_ort, seru_ort

Tablo 4.50'de gösterilen ANOVA tablosu analiz sonucuna göre pozitif psikolojik sermaye bileşenleri ve üst yönetime yaranma etkisini gösteren anlamlılık değeri p: 0,200'dür. Bu durumda pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin üst yönetime yaranma üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.

Tablo 4.51. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Göze Girmeye Çalışma Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu

| Model | R | R ² | Düzeltilmiş R ² | Standart Kestirim | |
|-------|-------------------|----------------|----------------------------|-------------------|---------------|
| | | | | Hatası | Durbin-Watson |
| 1 | ,357 ^a | ,128 | ,110 | ,49792 | 2,044 |

a. Bağımsız Değişken: serö_ort, seri_ort, serd_ort, seru_ort

b. Bağımlı Değişken: pg_ort

Tablo 4.51'de gösterilen analiz sonucuna göre pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin politik davranışın göze girmeye çalışma boyutu üzerindeki etkisini açıklama gücü %11'dir. Geriye kalan kısmı ise diğer faktörler tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 4.52. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Göze Girmeye Çalışma Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu ANOVA Tablosu

| Model | | Kareler Toplamı | Serbestlik | | F | Sig. |
|-------|------------|-----------------|------------|--------------|-------|-------------------|
| | | | Dercesi | Karaler Ort. | | |
| 1 | Regression | 7,105 | 4 | 1,776 | 7,165 | ,000 ^b |
| | Residual | 48,594 | 196 | ,248 | | |
| | Total | 55,700 | 200 | | | |

a. Bağımlı Değişken: pg_ort

b. Bağımsız Değişken: serö_ort, seri_ort, serd_ort, seru_ort

Tablo 4.52’de gösterilen ANOVA tablosu analiz sonucuna göre pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin politik davranışın göze girmeye çalışma boyutu üzerindeki etkisini gösteren anlamlılık değeri p: 0,000 olduğu görülmektedir. Bu durumda pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin politik davranışın göze girmeye çalışma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 4.53. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Politik Davranışın Göze Girmeye Çalışma Boyutuna Etkisi

| Model | | Standardize Edilmemiş Katsayılar | | Standartize Katsayılar | | Sig. | Hipotez |
|-------|------------|----------------------------------|-----------|------------------------|--------|------|---------|
| | | B | Std. Hata | Beta | t | | |
| 1 | (Constant) | 2,385 | ,241 | | 9,900 | ,000 | |
| | seri_ort | -,019 | ,053 | -,028 | -,359 | ,720 | RED |
| | seru_ort | -,013 | ,087 | -,016 | -,144 | ,886 | RED |
| | serd_ort | -,234 | ,072 | -,343 | -3,243 | ,001 | KABUL |
| | serö_ort | ,010 | ,089 | ,013 | ,109 | ,914 | RED |

a. Bağımlı Değişken: pg_ort

Tablo 4.53’de verilen Coefficients^a tablosuna göre pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden iyimserlik (p: 0,720), umut (p: 0,886) ve öz yeterlilik (p: 0,914) bileşenlerinin göze girmeye çalışma boyutu üzerinde anlamlı etkisi bulunmamaktadır.

Dayanıklılık bileşeninin p: 0,001 anlamlılık değeri sonucu göze girmeye çalışma boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır. B: -0,234 değerinin olması dayanıklılık da bir birim artışın göze girmeye çalışmada 0,234 birimlik azalma meydana getirmektedir. B değerinin negatif olması dayanıklılığın göze girmeye çalışmayı negatif etkilediğini göstermektedir.

Tablo 4.54. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Karşılıklı Çıkar Gözetme Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu

| Model | R | R ² | Düzeltilmiş R ² | Standart Kestirim | |
|-------|-------------------|----------------|----------------------------|-------------------|---------------|
| | | | | Hatası | Durbin-Watson |
| 1 | ,301 ^a | ,091 | ,072 | ,59722 | 1,857 |

a. Bağımsız Değişken: serö_ort, seri_ort, serd_ort, serü_ort

b. Bağımlı Değişken: pc_ort

Tablo 4.54’de gösterilen analiz sonucuna göre pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin politik davranışın karşılıklı çıkar gözetme boyutu üzerindeki etkisini açıklama gücü %7 olduğu görülmektedir. Çalışmada %10’un altında etki gücü olan boyutlara ilişkin analiz verilerinin değerlendirilmeyeceği belirtilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin karşılıklı çıkar gözetme boyutu üzerinde etkisi değerlendirilmemiştir.

Tablo 4.55. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Örgütsel Sinizmin Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu

| Model | R | R ² | Düzeltilmiş R ² | Standart Kestirim | |
|-------|-------------------|----------------|----------------------------|-------------------|---------------|
| | | | | Hatası | Durbin-Watson |
| 1 | ,505 ^a | ,255 | ,239 | ,49996 | 1,726 |

a. Bağımsız Değişken, serö_ort, seri_ort, serd_ort, serü_ort

b. Bağımlı Değişken: ösn_ort

Tablo 4.55’de gösterilen analiz sonucuna göre pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini açıklama gücü %24’dür. Geriye kalan kısmı ise diğer faktörler tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 4.56. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Örgütsel Sinizmin Bağımlı Değişken Olduğu ANOVA Tablosu

| Model | | Serbestlik | | | F | Sig. |
|-------|------------|-----------------|---------|--------------|--------|-------------------|
| | | Kareler Toplamı | Dercesi | Karaler Ort. | | |
| 1 | Regression | 16,731 | 4 | 4,183 | 16,733 | ,000 ^b |
| | Residual | 48,993 | 196 | ,250 | | |
| | Total | 65,724 | 200 | | | |

a. Bağımlı Değişken: ösn_ort

b. Bağımsız Değişken: serö_ort, seri_ort, serd_ort, serü_ort

Tablo 4.56’da gösterilen ANOVA tablosu analiz sonucuna göre pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini gösteren anlamlılık değeri p: 0,000 olduğu görülmektedir. Bu durumda pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 4.57. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Örgütsel Sinizme Etkisi

| Model | | Standardize Edilmemiş Katsayılar | | Standartize Katsayılar | t | Sig. | Hipotez |
|-------|------------|----------------------------------|-----------|------------------------|--------|------|---------|
| | | B | Std. Hata | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 4,111 | ,242 | | 16,994 | ,000 | |
| | seri_ort | -,071 | ,053 | -,096 | -1,343 | ,181 | RED |
| | serü_ort | -,164 | ,087 | -,187 | -1,879 | ,062 | RED |
| | serd_ort | -,054 | ,072 | -,072 | -,739 | ,461 | RED |
| | serö_ort | -,187 | ,089 | -,231 | -2,097 | ,037 | KABUL |

a. Bağımlı Değişken: ösn_ort

Tablo 4.57’de verilen Coefficients^a tablosuna göre pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden iyimserlik (p: 0,181), umut (p: 0,062) ve dayanıklılık (p: 0,342) örgütsel sinizm üzerinde anlamlı etkisi bulunmamaktadır.

Öz yeterlilik bileşeninin p: 0,037 anlamlılık değeri sonucu örgütsel sinizm üzerinde anlamlı etkisi vardır. B: -0,187 değerinin olması öz yeterlilik de bir birim artışın bilişsel boyutta 0,187 birimlik azalma meydana getirmektedir. B değerinin negatif olması özyeterliliğin örgütsel sinizmi negatif etkilediğini göstermektedir.

Tablo 4.58. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Örgütsel Sinizmin Bilişsel Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu

| Model | R | R ² | Düzeltilmiş R ² | Standart Kestirim | |
|-------|-------------------|----------------|----------------------------|-------------------|---------------|
| | | | | Hatası | Durbin-Watson |
| 1 | ,544 ^a | ,296 | ,281 | ,54065 | 1,873 |

a. Bağımsız Değişken: serö_ort, seri_ort, serd_ort, serü_ort

b. Bağımlı Değişken: öb_ort

Tablo 4.58’de gösterilen analiz sonucuna göre pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin örgütsel sinizmin bilişsel boyutu üzerindeki etkisini açıklama gücü %28’dir. Geriye kalan kısmı ise diğer faktörler tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 4.59. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Örgütsel Sinizmin Bilişsel Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu ANOVA Tablosu

| Model | | Kareler Toplamı | Serbestlik | | F | Sig. |
|-------|------------|-----------------|------------|--------------|--------|-------------------|
| | | | Dercesi | Karaler Ort. | | |
| 1 | Regression | 24,031 | 4 | 6,008 | 20,554 | ,000 ^b |
| | Residual | 57,291 | 196 | ,292 | | |
| | Total | 81,322 | 200 | | | |

a. Bağımlı Değişken: öb_ort

b. Bağımsız Değişken: serö_ort, seri_ort, serd_ort, serü_ort

Tablo 4.59’da gösterilen ANOVA tablosu analiz sonucuna göre pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin örgütsel sinizmin bilişsel boyutu üzerindeki etkisini gösteren anlamlılık değeri p: 0,000 olduğu görülmektedir. Bu durumda pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin örgütsel sinizmin bilişsel boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 4.60. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Örgütsel Sinizmin Bilişsel Boyutuna Etkisi

| Model | | Standardize Edilmemiş Katsayılar | | Standartize Katsayılar | | Sig. | Hipotez |
|-------|------------|----------------------------------|-----------|------------------------|--------|------|---------|
| | | B | Std. Hata | Beta | t | | |
| 1 | (Constant) | 4,687 | ,262 | | 17,916 | ,000 | |
| | seri_ort | -,154 | ,057 | -,188 | -2,703 | ,007 | KABUL |
| | seru_ort | -,241 | ,094 | -,247 | -2,553 | ,011 | KABUL |
| | serd_ort | -,075 | ,078 | -,091 | -,953 | ,342 | RED |
| | serö_ort | -,117 | ,097 | -,129 | -1,208 | ,228 | RED |

a. Bağımlı Değişken: öb_ort

Tablo 4.60'da verilen Coefficients^a tablosuna göre pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden dayanıklılık (p: 0,342) ve öz yeterlilik (p: 0,228) bileşenlerinin bilişsel boyut üzerinde anlamlı etkisi bulunmamaktadır.

İyimserlik bileşeninin p: 0,007 anlamlılık değeri sonucu bilişsel boyut üzerinde anlamlı etkisi vardır. B: -0,154 değerinin olması iyimserlik de bir birim artışın bilişsel boyutta 0,154 birimlik azalma meydana getirmektedir. B değerinin negatif olması iyimserliğin bilişsel boyutu negatif etkilediğini göstermektedir.

Umut bileşeninin p: 0,011 anlamlılık değeri sonucu bilişsel boyut üzerinde anlamlı etkisi vardır. B: -0,241 değerinin olması umutta bir birim artışın bilişsel boyutta 0,241 birimlik azalma meydana getirmektedir. B değerinin negatif olması umudun bilişsel boyutu negatif etkilediğini göstermektedir.

Tablo 4.61. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Örgütsel Sinizmin Duygusal Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu

| Model | R | R ² | Düzeltilmiş R ² | Standart Kestirim | |
|-------|-------------------|----------------|----------------------------|-------------------|---------------|
| | | | | Hatası | Durbin-Watson |
| 1 | ,351 ^a | ,123 | ,105 | ,70583 | 1,551 |

a. Bağımsız Değişken serö_ort, seri_ort, serd_ort, seru_ort

b. Bağımlı Değişken: öd_ort

Tablo 4.61’de gösterilen analiz sonucuna göre pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin örgütsel sinizmin duygusal boyutu üzerindeki etkisini açıklama gücü %10’dur. Geriye kalan kısmı ise diğer faktörler tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 4.62. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Örgütsel Sinizmin Duygusal Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu ANOVA Tablosu

| Model | | Kareler Toplamı | Serbestlik | | F | Sig. |
|-------|------------|-----------------|------------|--------------|-------|-------------------|
| | | | Dercesi | Karalar Ort. | | |
| 1 | Regression | 13,686 | 4 | 3,422 | 6,868 | ,000 ^b |
| | Residual | 97,646 | 196 | ,498 | | |
| | Total | 111,332 | 200 | | | |

a. Bağımlı Değişken: öd_ort

b. Bağımsız Değişken serö_ort, seri_ort, serd_ort, serü_ort

Tablo 4.62’de gösterilen ANOVA tablosu analiz sonucuna göre pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin örgütsel sinizmin duygusal boyutu üzerindeki etkisini gösteren anlamlılık değeri p: 0,000 olduğu görülmektedir. Bu durumda pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin örgütsel sinizmin duygusal boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 4.63. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Örgütsel Sinizmin Duygusal Boyutuna Etkisi

| Model | | Standardize Edilmemiş Katsayılar | | Standartize | t | Sig. | Hipotez |
|-------|------------|----------------------------------|-----------|-------------|--------|------|---------|
| | | B | Std. Hata | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 3,455 | ,342 | | 10,115 | ,000 | |
| | seri_ort | ,010 | ,074 | ,010 | ,129 | ,897 | RED |
| | serü_ort | -,060 | ,123 | -,053 | -,490 | ,625 | RED |
| | serd_ort | -,004 | ,102 | -,004 | -,042 | ,966 | RED |
| | serö_ort | -,328 | ,126 | -,310 | -2,603 | ,010 | KABUL |

a. Bağımlı Değişken: öd_ort

Tablo 4.63’de verilen Coefficients^a tablosuna göre pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden iyimserlik (p: 0,897), umut (p: 0,625) ve dayanıklılık (p: 0,966) bileşenlerinin duygusal boyut üzerinde anlamlı etkisi bulunmamaktadır.

Öz yeterlilik bileşeninin p: 0,010 anlamlılık değeri sonucu duygusalboyut üzerinde anlamlı etkisi vardır. B: -0,328 değerinin olması öz yeterlilik de bir birim artışın duygusal boyutta 0,328 birimlik azalma meydana getirmektedir. B değerinin negatif olması öz yeterlilik duygusal boyutu negatif etkilediğini göstermektedir.

Tablo 4.64. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Bağımsız Değişken, Örgütsel Sinizmin Davranışsal Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu

| Model | R | R ² | Düzeltilmiş R ² | Standart Kestirim | |
|-------|-------------------|----------------|----------------------------|-------------------|---------------|
| | | | | Hatası | Durbin-Watson |
| 1 | ,301 ^a | ,090 | ,072 | ,81326 | 2,003 |

a. Bağımsız Değişken serö_ort, seri_ort, serd_ort, seru_ort

b. Bağımlı Değişken: öda_ort

Tablo 4.64’de gösterilen analiz sonucuna göre pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin örgütsel sinizmin davranışsal boyutu üzerindeki etkisini açıklama gücü %7 olduğu görülmektedir. Çalışmada %10’un altında etki gücü olan boyutlara ilişkin analiz verilerinin değerlendirilmeyeceği belirtilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin davranışsal boyut üzerinde etkisi değerlendirilmemiştir.

Tablo 4.65. Örgütsel Sinizmin Boyutlarının Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu

| Model | R | R ² | Düzeltilmiş R ² | Standart Kestirim | |
|-------|-------------------|----------------|----------------------------|-------------------|---------------|
| | | | | Hatası | Durbin-Watson |
| 1 | ,387 ^a | ,150 | ,137 | ,38380 | 1,768 |

a. Bağımsız Değişken), öda_ort, öb_ort, öd_ort

b. Bağımlı Değişken: pol_ort

Tablo 4.65’de gösterilen analiz sonucuna göre örgütsel sinizmin boyutlarının politik davranış üzerindeki etkisini açıklama gücü %14’dür. Geriye kalan kısmı ise diğer faktörler tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 4.66. Örgütsel Sinizmin Boyutlarının Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Bağımlı Değişken Olduğu ANOVA Tablosu

| Model | | Serbestlik | | F | Sig. | |
|-------|------------|-----------------|---------|-------|--------|-------------------|
| | | Kareler Toplamı | Dercesi | | | |
| 1 | Regression | 5,106 | 3 | 1,702 | 11,554 | ,000 ^b |
| | Residual | 29,019 | 197 | ,147 | | |
| | Total | 34,124 | 200 | | | |

a. Bağımlı Değişken: pol_ort

b. Bağımsız Değişken, öda_ort, öb_ort, öd_ort

Tablo 4.66’da gösterilen ANOVA tablosu analiz sonucuna göre örgütsel sinizmin boyutlarının politik davranış üzerindeki etkisini gösteren anlamlılık değeri p: 0,000 olduğu görülmektedir. Bu durumda örgütsel sinizmin boyutlarının politik davranış üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 4.67. Örgütsel Sinizmin Boyutlarının Politik Davranışa Etkisi

| Model | | Standardize Edilmemiş Katsayılar | | Standartize Katsayılar | t | Sig. | Hipotez |
|-------|------------|----------------------------------|-----------|------------------------|-------|------|---------|
| | | B | Std. Hata | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | ,815 | ,112 | | 7,270 | ,000 | |
| | öb_ort | ,153 | ,049 | ,236 | 3,092 | ,002 | KABUL |
| | öd_ort | ,048 | ,043 | ,087 | 1,114 | ,267 | RED |
| | öda_ort | ,078 | ,037 | ,160 | 2,125 | ,035 | KABUL |

a. Bağımlı Değişken: pol_ort

Tablo 4.67’de verilen Coefficients^a tablosuna göre örgütsel sinizmin boyutlarından duygusal boyutun (p: 0,267) politik davranma üzerinde anlamlı etkisi bulunmamaktadır.

Bilişsel boyutun p: 0,002 anlamlılık değeri sonucu politik davranma üzerinde anlamlı etkisi vardır. B: 0,153 değerinin olması bilişsel boyutta bir birim artışın politik davranmada 0,153 birimlik artış meydana getirmektedir. B değerinin pozitif olması bilişsel boyutun politik davranmayı pozitif etkilediğini göstermektedir.

Davranışsal boyutun p: 0,035 anlamlılık değeri sonucu politik davranma üzerinde anlamlı etkisi vardır. B: 0,078 değerinin olması davranışsal boyutta bir birim artışın politik davranmada 0,078 birimlik artış meydana getirmektedir. B değerinin pozitif olması davranışsal boyutun politik davranmayı pozitif etkilediğini göstermektedir.

Tablo 4.68. Örgütsel Sinizmin Boyutlarının Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Koalisyon Kurma Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu

| Model | R | R ² | Düzeltilmiş R ² | Standart Kestirim | |
|-------|-------------------|----------------|----------------------------|-------------------|---------------|
| | | | | Hatası | Durbin-Watson |
| 1 | ,303 ^a | ,092 | ,078 | ,83606 | 1,799 |

a. Bağımsız Değişken: öda_ort, öb_ort, öd_ort

b. Bağımlı Değişken: pk_ort

Tablo 4.68’de gösterilen analiz sonucuna göre örgütsel sinizmin boyutlarının politik davranışın koalisyon kurma boyutu üzerindeki etkisini açıklama gücü %8 olduğu görülmektedir. Çalışmada %10’un altında etki gücü olan boyutlara ilişkin analiz verilerinin değerlendirilmeyeceği belirtilmiştir. Örgütsel sinizm boyutlarının politik davranışın koalisyon kurma boyutu üzerinde etkisi değerlendirilmemiştir.

Tablo 4.69. Örgütsel Sinizmin Boyutlarının Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Tavizci Davranma Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu

| Model | R | R ² | Düzeltilmiş R ² | Standart Kestirim | |
|-------|-------------------|----------------|----------------------------|-------------------|---------------|
| | | | | Hatası | Durbin-Watson |
| 1 | ,346 ^a | ,120 | ,106 | ,55660 | 1,957 |

a. Bağımsız Değişken: öda_ort, öb_ort, öd_ort

b. Bağımlı Değişken: pt_ort

Tablo 4.69’da gösterilen analiz sonucuna göre örgütsel sinizmin boyutlarının politik davranışın tavizci davranma boyutu üzerindeki etkisini açıklama gücü %10’dur. Geriye kalan kısmı ise diğer faktörler tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 4.70. Örgütsel Sinizmin Boyutlarının Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Tavizci Davranma Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu ANOVA Tablosu

| Model | | Kareler Toplamı | Serbestlik | | F | Sig. |
|-------|------------|-----------------|------------|--------------|-------|-------------------|
| | | | Dercesi | Karaler Ort. | | |
| 1 | Regression | 8,313 | 3 | 2,771 | 8,944 | ,000 ^b |
| | Residual | 61,030 | 197 | ,310 | | |
| | Total | 69,343 | 200 | | | |

a. Bağımlı Değişken: pt_ort

b. Bağımsız Değişken: öda_ort, öb_ort, öd_ort

Tablo 4.70’de gösterilen ANOVA tablosu analiz sonucuna göre örgütsel sinizmin boyutlarının politik davranışın tavizci davranma boyutu üzerindeki etkisini gösteren anlamlılık değeri p: 0,000 olduğu görülmektedir. Bu durumda örgütsel sinizmin boyutlarının politik davranışın tavizci davranma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 4.71. Örgütsel Sinizmin Boyutlarının Politik Davranışın Tavizci Davranma Boyutuna Etkisi

| Model | | Standardize Edilmemiş Katsayılar | | Standartize Katsayılar | t | Sig. | Hipotez |
|-------|------------|----------------------------------|-----------|------------------------|-------|------|---------|
| | | B | Std. Hata | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | ,582 | ,163 | | 3,581 | ,000 | |
| | öb_ort | ,093 | ,072 | ,101 | 1,299 | ,196 | RED |
| | öd_ort | ,143 | ,063 | ,181 | 2,262 | ,025 | KABUL |
| | öda_ort | ,107 | ,053 | ,153 | 2,001 | ,047 | KABUL |

a. Bağımlı Değişken: pt_ort

Tablo 4.71’de verilen Coefficients^a tablosuna göre örgütsel sinizmin boyutlarından bilişsel boyutun(p: 0,196) tavizci davranma boyutu üzerinde anlamlı etkisi bulunmamaktadır.

Duygusal boyutun p: 0,025 anlamlılık değeri sonucu tavizci davranma boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır. B: 0,143 değerinin olması duygusal boyutta bir birim artışın tavizci davranma boyutunda 0,143 birimlik artış meydana getirmektedir. B

değerinin pozitif olması duygusal boyutuntavizci davranma boyutunu pozitif etkilediğini göstermektedir.

Tablo 4.72. Örgütsel Sinizmin Boyutlarının Bağımsız Değişken, Politik Davranışın İkiyüzlü Davranma Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu

| Model | R | R ² | Düzeltilmiş R ² | Standart Kestirim Hatası | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------------|----------------------------|--------------------------|---------------|
| 1 | ,365 ^a | ,134 | ,120 | ,41843 | 1,780 |

a. Bağımsız Değişken: öda_ort, öb_ort, öd_ort

b. Bağımlı Değişken: pi_ort

Tablo 4.72’de gösterilen analiz sonucuna göre örgütsel sinizmin boyutlarının politik davranışın ikiyüzlü davranma boyutu üzerindeki etkisini açıklama gücü %12’dir. Geriye kalan kısmı ise diğer faktörler tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 4.73. Örgütsel Sinizmin Boyutlarının Bağımsız Değişken, Politik Davranışın İkiyüzlü Davranma Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu ANOVA Tablosu

| Model | Kareler Toplamı | Serbestlik Dercesi | Karaler Ort. | F | Sig. | |
|-------|-----------------|--------------------|--------------|-------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 5,315 | 3 | 1,772 | 10,120 | ,000 ^b |
| | Residual | 34,491 | 197 | ,175 | | |
| | Total | 39,806 | 200 | | | |

a. Bağımlı Değişken: pi_ort

b. Bağımsız Değişken: öda_ort, öb_ort, öd_ort

Tablo 4.73’de gösterilen ANOVA tablosu analiz sonucuna göre örgütsel sinizmin boyutlarının politik davranışın ikiyüzlü davranma boyutu üzerindeki etkisini gösteren anlamlılık değeri p: 0,000 olduğu görülmektedir. Bu durumda örgütsel sinizmin boyutlarının politik davranışın ikiyüzlü davranma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 4.74. Örgütsel Sinizmin Boyutlarının Politik Davranışın İkiyüzlü Davranma Boyutuna Etkisi

| Model | | Standardize Edilmemiş Katsayılar | | Standartize Katsayılar | t | Sig. | Hipotez |
|-------|------------|----------------------------------|-----------|------------------------|-------|------|---------|
| | | B | Std. Hata | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | ,621 | ,122 | | 5,085 | ,000 | |
| | öb_ort | ,168 | ,054 | ,241 | 3,130 | ,002 | KABUL |
| | öd_ort | ,120 | ,047 | ,201 | 2,541 | ,012 | KABUL |
| | öda_ort | -,016 | ,040 | -,030 | -,391 | ,696 | RED |

a. Bağımlı Değişken: pi_ort

Tablo 4.74'de verilen Coefficients^a tablosuna göre örgütsel sinizmin boyutlarından davranışsal boyutunun (p: ,696) ikiyüzlü davranma boyutu üzerinde anlamlı etkisi bulunmamaktadır.

Bilişsel boyutun p: 0,002 anlamlılık değeri sonucu ikiyüzlü davranma boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır. B: 0,168 değerinin olması bilişsel boyutta bir birim artışın ikiyüzlü davranma boyutunda 0,120 birimlik artış meydana getirmektedir. B değerinin pozitif olması bilişsel boyutun ikiyüzlü davranma boyutunu pozitif etkilediğini göstermektedir.

Duygusal boyutun p: 0,012 anlamlılık değeri sonucu ikiyüzlü davranma boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır. B: 0,120 değerinin olması duygusal boyutta bir birim artışın ikiyüzlü davranma boyutunda 0,120 birimlik artış meydana getirmektedir. B değerinin pozitif olması duygusal boyutun ikiyüzlü davranma boyutunu pozitif etkilediğini göstermektedir.

Tablo 4.75. Örgütsel Sinizmin Boyutlarının Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Üst Yönetime Yaranma Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu

| Model | R | R ² | Düzeltilmiş R ² | Standart Kestirim Hatası | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------------|----------------------------|--------------------------|---------------|
| 1 | ,113 ^a | ,013 | -,002 | ,68890 | 1,976 |

a. Bağımsız Değişken: öda_ort, öb_ort, öd_ort

b. Bağımlı Değişken: pü_ort

Tablo 4.75'de gösterilen analiz sonucuna göre örgütsel sinizmin boyutlarının politik davranışın üst yönetime yaranma boyutu üzerindeki etkisini açıklama gücü

%0,2 olduğu görülmektedir. Çalışmada %10'un altında etki gücü olan boyutlara ilişkin analiz verilerinin değerlendirilmeyeceği belirtilmiştir. Örgütsel sinizm boyutlarının politik davranışın üst yönetime yaranma boyutu üzerinde etkisi değerlendirilmemiştir.

Tablo 4.76. Örgütsel Sinizmin Boyutlarının Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Göze Girmeye Çalışma Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu

| Model | R | R ² | Düzeltilmiş R ² | Standart Kestirim Hatası | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------------|----------------------------|--------------------------|---------------|
| 1 | ,228 ^a | ,052 | ,038 | ,51772 | 1,997 |

a. Bağımsız Değişken: öda_ort, öb_ort, öd_ort

b. Bağımlı Değişken: pg_ort

Tablo 4.76'da gösterilen analiz sonucuna göre örgütsel sinizmin boyutlarının politik davranışın göze girmeye çalışma boyutu üzerindeki etkisini açıklama gücü %4 olduğu görülmektedir. Çalışmada %10'un altında etki gücü olan boyutlara ilişkin analiz verilerinin değerlendirilmeyeceği belirtilmiştir. Örgütsel sinizm boyutlarının politik davranışın göze girmeye çalışma boyutu üzerinde etkisi değerlendirilmemiştir.

Tablo 4.77. Örgütsel Sinizmin Boyutlarının Bağımsız Değişken, Politik Davranışın Karşılıklı Çıkar Gözetme Boyutunun Bağımlı Değişken Olduğu Durum Regresyon Model Tablosu

| Model | R | R ² | Düzeltilmiş R ² | Standart Kestirim Hatası | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------------|----------------------------|--------------------------|---------------|
| 1 | ,234 ^a | ,055 | ,041 | ,60727 | 1,859 |

a. Bağımsız Değişken: öda_ort, öb_ort, öd_ort

b. Bağımlı Değişken: pc_ort

Tablo 4.77'de gösterilen analiz sonucuna göre örgütsel sinizmin boyutlarının politik davranışın karşılıklı çıkar gözetme boyutu üzerindeki etkisini açıklama gücü %4 olduğu görülmektedir. Çalışmada %10'un altında etki gücü olan boyutlara ilişkin analiz verilerinin değerlendirilmeyeceği belirtilmiştir. Örgütsel sinizm boyutlarının politik davranışın karşılıklı çıkar gözetme boyutu üzerinde etkisi değerlendirilmemiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Pozitif psikolojik sermaye kavramı ile son yıllarda pek çok akademik çalışma yer almaktadır. Çalışmada pozitif psikolojik sermayenin başka örgütsel davranış olan örgütsel sinizm ve politik davranış ile olan ilişkisi ve etkisi incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca çalışma örgütleri için önemli davranış olan örgütsel sinizmin politik davranış ile ilişkisi ve etkisi incelenmiştir.

Çalışmada ilk üç bölümde çalışma alanları ile ilgili literatür araştırması yapılmış ve elde edilen veriler sunulmuştur. Son bölümde SPSS 22.0 programı aracılığıyla farklılık, korelasyon ve regresyon analizleri ile çalışmada kurulan hipotezler sınanmıştır. ‘‘Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sinizm ve politik davranış ile negatif yönde anlamlı ilişkisi vardır’’ ve ‘‘ Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sinizm ve politik davranış üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi vardır’’ hipotezleri kurulmuştur. Ana hipotezler çerçevesinde yapılmış regresyon analizleri için 77 alt hipotez, korelasyon analizleri için 83 alt hipotez kurulmuştur. Farklılık analizinde kurulan hipotezlerde sınanmıştır.

Çalışmada daha önce yapılan çalışmalara ek olarak pozitif psikolojik sermaye, örgütsel sinizm ve politik davranışın boyutları ile birlikte hipotezler kurulup değerlendirme yapılmıştır. Daha önce politik davranış ve örgütsel sinizm arasında ilişki ve etkiyi inceleyen bir çalışma bulunmamak da ve bu açıdan çalışma bu yönü ile ilk çalışmadır

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Erzurum ilinde bulunan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenler katılımcı olarak araştırmaya dâhil edilmiştir. Veri toplama aracı ve bilgileri çalışmada belirtilmiştir. Çalışmada kullanılan anketler daha önce oluşturulan ve üzerinde çalışılan anketler olup gerekli izinler alınarak kullanılmıştır.

Demir (2019) ve Yıldırım (2019) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerinin ortalama seviyelerinin yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmada, faktörlerin ortalama ve standart sapma değerleri anketlerde boyut seviyesinde tespit edilmiştir. Değerler incelendiğinde öğretmenlerin psikolojik sermaye ortalamasının 3,9842 olduğu görülmektedir. İyimserlik boyutunda 3,7960; umut boyutunda 4,0580; dayanıklılık boyutunda

4,1144 ve öz yeterlilik boyutunda 4,0050 olarak tespit edilmiştir. 5'li Likert ölçeği kullanılarak elde edilen veriler ışığında öğretmenlerin genel pozitif psikolojik sermayelerinin yüksek olduğunu görülmektedir. Ayrıca pozitif psikolojik sermaye bileşenleri olan iyimserlik, umut, dayanıklılık ve öz yeterlilik seviyeleri de yüksektir. Bu durum eğitim sisteminin önemli yapı taşı olan öğretmenlerin pozitif yönlerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin sinizm ortalaması 2,2077 olup düşük seviyede olduğunu görülmektedir. Bilişsel boyut ortalaması 2,3512; duygusal boyut ortalaması 1,9142 ve davranışsal boyut ortalaması 2,3599 olduğu görülmektedir. Veriler incelendiğinde öğretmenlerin sinizm ve boyutlarının seviyesinin düşük olduğunu görülmektedir. En düşük seviye duygusal boyutta olup en yüksek seviye davranışsal boyuttadır. Bulut (2019) yaptığı araştırmada öğretmenlerin sinizm seviyesini orta düzeyde olduğunu belirtmiştir. Abaslı (2018) çalışmasında öğretmenlerin sinizm ve alt boyutlarının seviyesinin düşük seviyede olduğunu tespit etmiştir.

Öğretmenlerin politik davranış ortalaması 1,4511 olduğu görülmektedir. Boyutların ortalamaları incelendiğinde koalisyon kurma 2,0428; tavizci davranma 1,3259; ikiyüzlü davranma 1,2106; üst yönetime yaranma 1,5721; göze girmeye çalışma 1,3393 ve karşılıklı çıkar gözetme 1,4017'dir. Bu durumda öğretmenlerin politik davranışlarının oldukça düşük olduğu görülmektedir. Koalisyon kurma boyutu diğer boyutlardan fazla olması dikkat çekmektedir. Bu durum mesleki çalışma şartlarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışmada verilen normal dağılım tespiti için Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmıştır. Test sonuçlarına göre pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin normal dağılıma sahip olmadığı belirlenmiştir. Örgütsel sinizm ve politik davranış alt boyutlarının da normal dağılıma sahip olmadığı belirlenmiştir. Çalışmada normal dağılıma sahip olmayan nonparametrik analizler kullanılmıştır.

Katılımcıların medeni durum değişkenine göre pozitif psikolojik sermaye, örgütsel sinizm ve politik davranış sonuçları nonparametrik analiz olan Mann Whitney-U testi verilerine dayanmaktadır.

Pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerinin medeni durum ile olan ilişkisi incelendiğinde anlamlılık seviyesinin tüm bileşenlerde 0,005 den büyük olduğu

görülmektedir. Bu durumda pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerinin medeni durum ile anlamlı bir farklılığı bulunmamaktadır. Sıra ortalamaları incelendiğinde evli öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Yıldırım (2019) ve Berberoğlu (2013) çalışmalarında medeni durum değişkenini ile pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin anlamlı farklılıklarının olmadığını desteklemiştirlerdir. Aile yapısının olumlu ve olumsuz etkilerinin öğretmenlerin iş hayatlarını etkilediği, özellikle çocuk sahibi olan öğretmenlerin öğrencilerine karşı olan bakış açılarının değiştiği düşünülürse evli öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olması beklenen bir durumdur.

Çalışmada örgütsel sinizm ve alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre farklılık analizi incelenmiş olup anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Sıra ortalamaları incelendiğinde evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre daha sinik olduğu görülmektedir. Bekâr öğretmenlerin mesleklerinde iş hayatının gereği olarak daha ilgili olmaları daha az sinik davranış sergilemelerine sebep olabilir. Kalağan ve Güzeller (2010) yapmış oldukları çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin medeni durum ile farklılığının olmadığını belirtmişlerdir.

Politik davranış ve alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Sıra ortalamaları incelendiğinde bekâr çalışanların evli çalışanlara göre daha politik davrandıkları görülmektedir. Oruç (2015) çalışmasında bekâr çalışanların daha politik davrandığını belirtmiştir. Bekâr çalışanlar açısından iş yerindeki kariyer seçenekleri daha önemli olması düşüncesi, bekâr çalışanların daha fazla politik davranmalarına sebep olabilir.

Pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır. İyimserlik boyutu hariç pozitif psikolojik sermaye ve diğer bileşenlerde kadın çalışanların seviyelerinin yüksek olduğu görülmektedir. Demir (2019) ve Yıldırım (2019) yapmış oldukları çalışmalarda cinsiyetin pozitif psikolojik sermaye ile anlamlı bir farklılığının olmadığını belirtmişlerdir.

Örgütsel sinizm ve alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılığı bulunmamıştır. Örgütsel sinizm ve tüm alt boyutlarında kadın çalışanların daha fazla sinik oldukları belirlenmiştir. Öğretmenler açısından kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha sinik olmaları mesleki çalışma koşullarından

kaynaklanabilmektedir. Kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla yönetici olmak istememeleri ve çalışma koşulları bu durumu meydana getirebilmektedir. Tokgöz (2008) ve Oruç (2015) çalışmalarında cinsiyet değişkeninin örgütsel sinizmi etkilemediğini belirtmişlerdir.

Politik davranma ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Politik davranmanın ikiyüzlü davranma boyutu hariç diğer tüm alt boyutlar için cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. İkiyüzlü davranma boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Ayrıca politik davranış ve tüm alt boyutlarında erkek çalışanların daha politik davrandıkları görülmektedir. Erkek öğretmenlerin özellikle kariyer isteklerinin fazla olması daha politik davranmalarını sağlayacaktır. Oruç (2015) yaptığı çalışmada cinsiyet değişkeni ile ikiyüzlü davranma, karşılıklı çıkar gözetme, üst yönetime yaranma ve göze girmeye çalışma boyutları ile anlamlı farklılık tespit etmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerinin yaş değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Çalışmada elde edilen verilere göre test sonuçları sıra ortalamaları incelendiğinde pozitif psikolojik sermaye, dayanıklılık ve öz yeterlilik boyutlarında 31-35 yaş grubu verilerinin diğer yaş gruplarından fazla olduğu görülmektedir. Bu kapsamda 31-35 yaş grubu pozitif psikolojik sermaye düzeyinin diğer yaş gruplarından yüksek olduğu görülmektedir. Pozitif psikolojik sermaye düzeyi en düşük grup 26-30 yaş çalışanların olduğu görülmektedir. Yıldırım (2019) çalışmasında; pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerinin yaş değişkenine göre farklılık tespit edememiştir. 31-35 yaş grubu orta yaş grubu olmakla birlikte iş hayatında öğretmenler için kariyer dönemi olduğu görülmektedir. Bu durumda çalışanların politik davranmaları beklenilebilir.

Örgütsel sinizm ve tüm alt boyutları için yaş değişkeni ile anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Test sonuçları sıra ortalamaları incelendiğinde 26-30 yaş grubu için örgütsel sinizm, bilişsel ve duygusal boyutlarının seviyesinin diğer yaş gruplarından fazla olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizm boyutunda en düşük seviye ise 36-40 yaş çalışanlardır. Davranışsal boyutta en yüksek değer 31-35 yaş grubundadır. Örgütsel sinizm, duygusal ve davranışsal boyutlarda en düşük seviye

36-40 yaş arası çalışanlar grubudur. Tokgöz (2008) ve Kalağan (2010) tarafından yapılan çalışmalarda yaş değişkeninin örgütsel sinizm ve boyutları arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Seçkin (2015) tarafından yapılan çalışmada ise anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. 46 yaş ve üzeri çalışanların daha sinik davranışlar sergilediklerini belirtilmiştir.

Politik davranış ve alt boyutları ile yaş değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Politik davranışa da en fazla politik davranan çalışma yaş grubu 21-25 yaş grubu olduğu görülmektedir. Politik davranış düzeyinin en az olduğu yaş grubu 31-35 yaş grubu olduğu ve bu yaş grubunun en az politik davranış sergilediği görülmektedir. Oruç (2015) tarafından yapılan çalışmada koalisyon kurma boyutu hariç diğer tüm boyutlarda yaş değişkeni ile anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 21-25 yaş grubu öğretmenlik mesleği için başlangıç yılları olması daha fazla politik davranışlarına sebep olabilmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerinin mesleki kıdem yılı değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Test sonuçları sıra ortalamaları incelendiğinde 11-15 yıl çalışma grubunda olan çalışanların pozitif psikolojik sermaye, umut ve öz yeterlilik düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Pozitif psikolojik sermaye ve tüm alt boyutlarında en düşük değer 16-20 yaş grubuna aittir. 16-20 yaş grubunda çalışan bireylerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin düşük olduğunu görülmektedir. Demir (2019) çalışmasında mesleki kıdem yılı değişkeni ile pozitif psikolojik sermaye arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Akman (2016) çalışmasında öz yeterlilik boyutunda anlamlı farklılık tespit etmiş, diğer boyutlarda anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Örgütsel sinizm ve tüm alt boyutları için mesleki kıdem yılı değişkeni ile anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Test sonuçları sıra ortalamaları incelendiğinde örgütsel sinizm, duygusal boyutta en yüksek değerleri 20 yıl üzeri, davranışsal boyutta 6-10 yıl, bilişsel boyutta 16-20 çalışanların grubu görülmektedir. 20 yıl üzeri grubundaki çalışanların örgütsel sinizm seviyelerinin yüksek olduğu görülmektedir. 0-5 yaş grubu çalışanların örgütsel sinizm düşük olduğu görülmektedir. Tokgöz (2008) çalışmasında mesleki kıdem yılı ile örgütsel sinizm ve boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bulut (2019) yapmış olduğu

çalışmada davranışsal boyut hariç örgütsel sinizm ve diğer boyutlarda anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Davranışsal boyut ile mesleki kıdem yılı arasında anlamlı farklılık tespit etmiştir. Kalağan ve Güzeller (2010) çalışmalarında örgütsel sinizm ile mesleki kıdem yılı değişkeni arasında anlamlı farklılık tespit etmişlerdir.

Politik davranış ve alt boyutları ile mesleki kıdem yılı değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Test sonuçları sıra ortalamaları incelendiğinde politik davranışın en yüksek olduğu mesleki kıdem yılı grubu 0-5 yaş, 11-15 yaş grubu ise en düşük olduğu gruptur. Oruç (2015) çalışmasında koalisyon kurma boyutu hariç diğer tüm boyutlarda mesleki kıdem yılı değişkenine göre anlamlı farklılık tespit etmiştir. Aydın (2015) tarafından yapılan çalışmada politik davranış ve alt boyutları ile mesleki kıdem yılı değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Çalışmada katılımcıların tamamının öğretmen olması ve mesleki şartlara zamanla alışan öğretmenlerin politik davranışlarına gerek duymadıklarını göstermektedir.

Analiz sonuçlarına göre pozitif psikolojik sermaye ile politik davranış arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucu pozitif psikolojik sermayenin politik davranış üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Çalışma verilerine göre pozitif psikolojide ki bir birimlik artış politik davranışta 0,269 birimlik azalış meydana getirmektedir. Çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri yükseldikçe politik davranış düzeylerinin azaldığı görülmektedir. Bu durum çalışma örgütleri için önem arz etmektedir. Çalışanların politik davranışlarını istemeyen örgütler pozitif psikolojik sermaye bileşenlerini geliştirmek suretiyle amaçlarına ulaşabilirler.

Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm arasındaki Spearman's Korelasyon sonuçlarına göre pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucu pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Çalışma verilerine göre pozitif psikolojide ki bir birimlik artış politik davranışta 0,475 birimlik azalış meydana getirmektedir. Çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri yükseldikçe örgütsel sinizm düzeylerinin azaldığı görülmektedir.

Örgütsel sinizm ile politik davranış arasındaki Spearman's Korelasyon sonuçlarına göre örgütsel sinizm ile politik davranış arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucu örgütsel sinizmin politik davranış üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Çalışma verilerine göre örgütsel sinizmdeki bir birimlik artış politik davranışta 0,274 birimlik artışı meydana getirmektedir. Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri yükseldikçe politik davranışın düzeylerinin arttığı görülmektedir. Çalışmada sinik çalışanların örgüt içinde politik davranma yolu ile örgüte zarar verebilecekleri düşüncesini ele alarak örgütsel sinizmin politik davranış üzerinde ki etkisi üzerine model geliştirilmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye ile koalisyon kurma, tavizci davranma, ikiyüzlü davranma, göze girmeye çalışma, üst yönetime yaranma ve karşılıklı çıkar gözetme boyutları arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu ile politik davranışın koalisyon kurma, karşılıklı çıkar gözetme ve politik davranış arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucu iyimserliğin tavizci davranma üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Çalışma verilerine göre iyimserlikte ki bir birimlik artış tavizci davranmada 0,130 birimlik artış meydana getirmektedir. İyimserliğin politik davranışın diğer boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Çalışanların iyimserlik düzeyleri yükseldikçe tavizci davranma düzeylerinin arttığı görülmektedir. İyimserlik insan doğasında olabildiği gibi sonradan gerçekleşen koşullar ile geliştirilebilir bir kavram. Çalışmada iyimserlik ile politik davranış ilişkisi zayıf olduğu görülmektedir.

Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutu ile koalisyon kurma, tavizci davranma, ikiyüzlü davranma, göze girmeye çalışma ve karşılıklı çıkar gözetme ile negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Umut boyutu ile politik davranış arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucu umudun politik davranış ve boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır.

Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutu ile politik davranış ve göze girmeye çalışma boyutu arasında negatif yönde orta düzeyde, koalisyon kurma, tavizci davranma, ikiyüzlü davranma, üst yönetime yaranma ve karşılıklı çıkar

gözetme boyutları arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucu dayanıklılığın politik davranma ve göze girmeye çalışma üzerinde anlamlı etkisi bulunmaktadır. Çalışma verilerine göre dayanıklılık da bir birimlik artış politik davranışta 0,117 birimlik azalışı, göze girmeye çalışma da 0,234 birimlik azalışı meydana getirmektedir. Dayanıklılığın politik davranışın diğer boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Çalışanların dayanıklılık düzeyleri yükseldikçe politik davranma ve göze girmeye çalışma düzeylerinin azaldığı görülmektedir.

Pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutu ile politik davranış ve tüm alt boyutları arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucu öz yeterliliğin tavizci davranma ve ikiyüzlü davranma boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Çalışma verilerine göre öz yeterlilik de bir birimlik artış tavizci davranma 0,266 birimlik azalışı, ikiyüzlü davranma da 0,156 birimlik azalışı meydana getirmektedir. Öz yeterliliğin politik davranışın diğer boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Çalışanların öz yeterlilik düzeyleri yükseldikçe tavizci ve ikiyüzlü davranma düzeylerinin azaldığı görülmektedir.

Oruç (2015) yaptığı çalışmada öz yeterlilik ile politik davranış ve alt boyutları ile anlamlı ilişki tespit edememiştir. Pozitif psikolojik sermaye ile tavizci davranma, göze girmeye çalışma ve karşılık çıkar gözetme boyutları arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğunu belirtmektedir. Umut boyutunun tavizci davranma, göze girmeye çalışma ve ikiyüzlü davranma boyutları arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğunu belirtmektedir. Dayanıklılık boyutunun tavizci davranma, göze girmeye çalışma ve karşılıklı çıkar gözetme ve üst yönetime yaranma boyutları ile arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğunu belirtmektedir. İyimserlik boyutunun tavizci davranma, ikiyüzlü davranma, göze girmeye çalışma ve karşılıklı çıkar gözetme ve üst yönetime yaranma boyutları ile arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir. Boyutları alt kategorilere ayırmak suretiyle pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel sinizm ilişkilerini incelemiştir.

Pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının politik davranış ile anlamlı ilişkili olduğu görülmektedir. Örgütlerde politik davranışın önüne geçmek isteyen

yönetimler pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerini kullanabilirler. Öğretmenlerin politik davranma düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. Çalışma örgütlerinde politik davranışlar belki yok edilemez ama belli bir sınırdaki tutulması örgütlerin yararına olacaktır. Bu hususta pozitif psikolojik sermaye bileşenleri kullanılabilir.

Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ile duygusal ve davranışsal boyutlar ile arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik ile örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İyimserlik ile örgütsel sinizm, duygusal ve davranışsal boyutları ile arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucu iyimserliğin bilişsel boyut üzerinde anlamlı etkisi bulunmaktadır. Çalışma verilerine göre iyimserlik de bir birimlik artış bilişsel sinizm de 0,154 birimlik azalışı meydana getirmektedir. İyimserliğin örgütsel sinizmin diğer boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Çalışanların iyimserlik düzeyleri yükseldikçe bilişsel sinizm düzeylerinin azaldığı görülmektedir.

Umut ile örgütsel sinizm ve bilişsel boyut arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Umut ile duygusal ve davranışsal boyutlar ile arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucu umudun bilişsel boyut üzerinde anlamlı etkisi bulunmaktadır. Çalışma verilerine göre umut da bir birimlik artış bilişsel sinizm de 0,241 birimlik azalışı meydana getirmektedir. Umudun örgütsel sinizmin diğer boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Çalışanların umut düzeyleri yükseldikçe bilişsel sinizm düzeylerinin azaldığı görülmektedir.

Dayanıklılık ile örgütsel sinizm ve bilişsel boyut arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Dayanıklılık ile duygusal ve davranışsal boyutlar ile arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucu dayanıklılığın örgütsel sinizm boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır.

Öz yeterlilik ile örgütsel sinizm, bilişsel ve duygusal boyutlar arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Öz yeterlilik ile davranışsal boyut arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucu öz yeterlilik örgütsel sinizm ve duygusal sinizm üzerinde anlamlı etkisi bulunmaktadır. Çalışma verilerine göre öz yeterlilik de bir birimlik artış örgütsel sinizm de 0,187 birimlik azalışı, duygusal sinizm de 0,328 birimlik azalışı meydana getirmektedir. Öz yeterliliğin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Çalışanların öz yeterlilik düzeyleri yükseldikçe örgütsel ve duygusal sinizm düzeylerinin azaldığı görülmektedir

Erdoğan (2018) yaptığı çalışmada örgütsel sinizm ile pozitif psikolojik sermayenin tüm boyutları ile arasında zayıf negatif anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir. Yapmış olduğu regresyon analizi sonuçlarına göre iyimserliğin örgütsel sinizm üzerinde negatif anlamlı etkisinin olduğunu belirtmektedir. Karacaoğlu ve İnce (2013) çalışmalarında pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişki belirlemişlerdir. İyimserlik ve öz yeterlilik boyutları ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğunu belirtmektedirler. Umut ve dayanıklılık boyutları ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğunu belirtmektedirler. Regresyon analizi sonuçlarına göre pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sinizmi negatif yönde etkilediğini, pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarının da örgütsel sinizmi zayıf etkiledikleri ve sadece iyimserlik boyutunun örgütsel sinizmi negatif etkilediği sonucuna ulaşımlardır.

Örgütsel sinizm ile politik davranışın koalisyon kurma, tavizci davranma, ikiyüzlü davranma, göze girmeye çalışma ve karşılıklı çıkar gözetme boyutları arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Bilişsel boyut ile politik davranma, koalisyon kurma, tavizci davranma ve ikiyüzlü davranma, boyutları arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucu bilişsel sinizmin politik davranma ve ikiyüzlü davranma üzerinde anlamlı etkisi bulunmaktadır. Çalışma verilerine göre bilişsel sinizm de bir birimlik artış politik davranış da 0,153 birimlik, ikiyüzlü davranmada 0,168 birimlik artışı meydana getirmektedir. Bilişsel sinizmin politik

davranışın diğer boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Çalışanların bilişsel sinizm düzeyleri yükseldikçe politik ve ikiyüzlü davranma düzeylerinin arttığı görülmektedir.

Duygusal boyut ile politik davranma, tavizci davranma, ikiyüzlü davranma ve göze girmeye çalışma boyutları arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucu duygusal sinizmin tavizci ve ikiyüzlü davranma üzerinde anlamlı etkisi bulunmaktadır. Çalışma verilerine göre duygusal sinizm de bir birimlik artış tavizci davranmada 0,143 birimlik, ikiyüzlü davranmada 0,120 birimlik artışı meydana getirmektedir. Duygusal sinizmin politik davranışın diğer boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Çalışanların duygusal sinizm düzeyleri yükseldikçe tavizci ve ikiyüzlü davranma düzeylerinin arttığı görülmektedir.

Davranışsal boyut ile politik davranma, koalisyon kurma, tavizci davranma, göze girmeye çalışma ve karşılıklı çıkar gözetme boyutları arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucu davranışsal sinizmin politik ve tavizci davranma üzerinde anlamlı etkisi bulunmaktadır. Çalışma verilerine göre davranışsal sinizm de bir birimlik artış politik davranış da 0,078 birimlik, tavizci davranmada 0,107 birimlik artışı meydana getirmektedir. Davranışsal sinizmin politik davranışın diğer boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Çalışanların davranışsal sinizm düzeyleri yükseldikçe politik ve tavizci davranma düzeylerinin arttığı görülmektedir.

Çalışma örgütlerinde sinik çalışanlar belli bir noktaya kadar faydalı olabilmekle birlikte sayılarının artması örgütün amacına ulaşmasında engel teşkil edecektir. Özellikle öğretmenlerin toplum için olan önemli görevi ele alınırsa sinik öğretmenler sisteme zarar verecektir. Elde edilen veriler göz önüne alınırsa pozitif psikolojik sermaye sinizmi etkilediği görülmekte olup sinik çalışanların azaltılmasında etkin bir şekilde kullanılabilir.

Çalışmada sinik çalışanların örgüt içinde istenmeyen politik davranışları meydana getireceği görülmektedir. Sinizm doğası gereği alaycılık yöntemiyle aslında toplumda var olan yanlış ve eksikliklerin görülmesini sağlamaktadır. Günümüzde çalışma örgütlerinde ise durum çok farklıdır. Sinik çalışanlar daha çok örgütten

istediğini elde edememenin bir sonucu olarak ortaya çıkmakta ve örgüte zarar verebilmektedir. Politik davranışların sebeplerinden biri olan örgütsel sinizm oldukça zararlı olabilir.

Politik davranışlar çalışma örgütlerinde kaçınılmazdır. Pek çok sebebi olmakla birlikte sinizmden kaynaklanması hem çalışanı hem de örgütü zor duruma düşürebilir. Pozitif psikolojik sermaye bileşenleri vasıtasıyla örgütlerdeki sinik çalışanlar ile örgüte zarar verme seviyesinde politik davranış sergileyen çalışanların sayısı azaltılabilir.

Kamu çalışma örgütleri çalışan sayıları itibarıyla büyük işletmelerdir. Çalışanların yanlış ve eksik yönlerini tespit etmeleri oldukça güçtür. Özel işletmelerde özellikle işe son verme işlemi kolay olmasına rağmen kamu işletmelerinde bu durum belli şartlara bağlanmıştır. Dolayısıyla kamu örgütleri pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerini aktif şekilde kullanmalarını tavsiye edebiliriz. Çalışmada çalışma örgütleri tarafından istenmeyen davranışlardan sadece ikisi ele alınmıştır. Bu durumun haricinde pozitif psikolojik sermaye ile ilgili çalışmalar incelendiğinde istenmeyen davranışların ve durumların azaltılmasında pozitif psikolojik sermayenin etkili olduğu görülmektedir.

Başta kamu örgütleri olmak üzere insan sermayesine önem veren çalışma örgütleri çalışanların iyi yönlerini tespit etmeli ve geliştirmelidir. Pozitif psikolojik sermaye bileşenleri çalışmada dört bileşen kabul edilmiş olsa da yapılacak çalışmalar ile bileşenler artacaktır. Çalışma örgütlerinin pozitif psikolojik sermaye çalışmalarını takip etmelerini ve örgütün şartlarına göre uygulamalar geliştirmeleri önerilmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre araştırmacılara yönelik öneriler kapsamında öncelikle pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının geliştirilebilir özelliğinin ön planda tutulduğu uygulamaya yönelik çalışmalar tavsiye edilmektedir. Pozitif psikolojik sermaye mevcut ölçeğinin yanında yeni ölçek geliştirme çalışmaları literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Politik davranış ölçeği geliştirme hususunda çalışmalara ihtiyaç duyulabilmektedir. Pozitif psikolojik sermayenin diğer örgütsel davranışlar ile olan ilişkisi ve etkisi üzerinde çalışmalar yapılması faydalı olacaktır. Ayrıca pozitif psikolojik sermayenin çeşitli çalışma gruplarında çalışmalar yapılması elde edilen sonuçların değerlendirilmesi açısından önem arz etmektedir. Bu

sayede insan kaynakları yönetiminde dikkat çeken pozitif psikolojik sermaye kavramı uygulamaya geçirilmek suretiyle çalışma örgütlerine fayda sağlayabilir.



KAYNAKÇA

- Abaslı K. (2018). *Örgütsel Dışlanma, İşe Yabancılaşma Ve Örgütsel Sinizm İlişkisine Yönelik Öğretmen Görüşleri* (Doktora Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Abraham R. (2000). "Organizational Cynicism: Bases and Consequences". *Genetic, Social, and Genetic Psychology Monographs*, 126(3), 262-292.
- Akdağ G. (2016). "Sinik Davranışlar". Pelin Kanten ve Selahattin Kanten (ed.). *Örgütlerde Davranışın Aydınlik Ve Karanlık Yüzü*. (ss. 793-807) içinde. Ankara: Nobel.
- Akman Y., Korkut F. (1993). "Umut Ölçeği Üzerinde Bir Çalışma". *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9, 193-202.
- Allen R. W., Madison D. L., Porter L. W., Renwick P. A., & Mayes B. T. (1979). "Organizational Politics Tactics and Characteristics of Its Actors". *California Management Review*, 22(1), 77– 83.
- Alp F. (2010). *Politik Davranışın Değişime Dirence Etkisi Üzerine Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Altunışık R, Çoşkun R., Bayraktaroğlu S., Yıldırım E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Sakarya Yayıncılık.
- Andersson L.M., Bateman T.S. (1997). "Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects". *Journal of Organizational Behavior*, Vol.18, 449-469.
- Aslan M.(2018). *Lider-Üye Etkileşiminin Sinizme Etkisi Ve Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yedi Tepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Atta M., Khan M.J. (2016). " Perceived Organizational Politics, Organizational Citizenship Behavior and Job Attitudes Among Universty Teachers." *Journal of Behaviorual Sciences*, 26(2), 21-40.
- Aydın M.A. (2015). *Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet, Örgütsel Politika Ve Politik Davranış Algıları Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Başar U., Varoğlu A.K. (2016). “Örgütsel Politika Algısının İhmalkârlık Üzerindeki Etkisinde İşten Ayrılma Niyetinin Aracı Rolü”. *Yönetim ve Ekonomi*, 23(3), 751-765.
- Begenirbaş M. (2015). “Psikolojik Sermayenin Çalışanların Duygu Gösterimleri ve İşe Yabancılaşmalarına Etkileri: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 20(3), 249-263.
- Benard, B. (1993). “Fostering Resiliency in Kids”. *Educational Leadership*, 51(3), 44-48
- Beril S., Yurtkoru E.S., Çinko M. (2008). *Sosyal Bilimlerde SPSS Veri Analizi*. İstanbul: Beta
- Bingöl D. (1997). *Personel Yönetimi*. İstanbul: Beta.
- Brandes, P.M. (1997). “*Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences* (Dissertation of Doctor), The University of Cincinnati.
- Brandes, P., Das D. (2006). “Locating Behaviour Cynicism at Work: Construct Issues and Performance Implications”. *Employee Health, Coping and Methodologies*. Pamela L. Perrewe, Daniel C. Ganster. (Edt.), (ss. 233-266), New York : JAI Press.
- Bulut R.C.(2019). *Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin İletişim Becerileri İle Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bursalı Y.M. (2008). *Örgütsel Politikanın İşleyişi: Örgütsel Politika Algısı ve Politik Davranış Arasındaki İlişkiler* (Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Büyüköztürk Ş. (2007). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem.
- Byrne Z.S. (2005). “Fairness Reduces The Negative Effects of Organizational Politics on Turnover Intentions, Citizenship Behavior and Job Performance”. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 176-200.

- Cacciattolo K. (2015). "Organisational Politics: The Positive and Negative Sides". *European Scientific Journal*, 11(1), 121-130.
- Cameron K. (2003). "Organizational Virtuousness and Performance". Cameron K.S., Dutton J. E., Quinn R .E. (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a new Discipline*. (pp. 48–65). San Francisco: Berrett-Koehler
- Cameron J.E. (2004). "A Three-Factor Model of Social Identity". *Self and Identity*, 3, 239–262.
- Caprara, Gian Vittorio & Daniel Cervone. "A Conception of Personality for a Psychology of Human Strengths Staudinger, (Ed: Personality as an Agentic, Self Regulating System", in : L. G. Aspinwall & U. M.), *A Psychology of Human Strengths: Fundamental Questions and Future Directions for a Positive Psychology*. Washington: DC American Psychological Association, 2003, ss.61-74.
- Can H., Aşan Ö., Aydın E.M. (2006). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Arıkan.
- Costa, P.T., Zonderman, A.B., McCrae, R.R. and Williams, R.B. (1986). "Cynicism and Paranoid Alienation in the Cook and Medley HO Scale". *Psychosomatic Medicine*, Vol. 48, No. 3(4), 283-285.
- Çetin Ş. (2014). "Örgütlerde Güç ve Politika". Ünsal Sığırı ve Sait Gürbüz (ed.). *Örgütsel Davranış*. (ss: 431-479) içinde. İstanbul: Beta Yayınları
- Dean J. W., Brandes P., Dharwadkar R. (1998). " Organizational Cynicisim". *The Academy of Management Review*, Vol. 23, No.2, 341-352.
- Delken M. (2004). *Organizational Cynicism: A Study Amaong Call Centers* (Master Thesis). Maastricht: University of Maastricht.
- Demir E. (2019). *Öğretmenlerim İş Yaşam Kalitesi İle Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi). Malatya: İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Demir K. (2017). "Örgütsel Sinizm". Servet Özdemir ve Necati Cemaloğlu (Edt.). *Örgütsel Davranış ve Yönetimi*. (ss. 577-594) içinde. Ankara: Pegem Akademi.

- Demirel Y., Karadal H. (2007). “Örgüt Kültürünün Örgüt İçi Bireysel Becerilerin Kullanımına Etkisi Üzerine Bir Çalışma”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*. 12(3), 253-270.
- Demirel Y., Seçkin Z. (2009). “Örgüt İçi Politik Davranışların Tespiti Üzerine Kırgızistan’da Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”. *Orta Asya ve Kafkasya Araştırmaları Dergisi*, 4(7), 143-161.
- Demirok, A., (2018). *Örgütsel Sinizm ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Diyarbakır’da Çalışan Kadrolu ve Sözleşmeli Personel Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eaton J.A. (2000). *A Social Motivation Approach To Organization Cynicism* (Master of Arts). Toronto: Graduate Programme in Psychology York Universty.
- 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*, Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi, 1-14.
- Elçi M., Kul B. (2017). “Kamu Çalışanlarının Etik İklim Algılarının Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerindeki Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Uygulama”. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 8(1), 116-137.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin işe Yabancılaşması*(Ankara ili Örneği) (Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erdoğan P., Bedük A. (2013).” Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”. *Sosyoteknik Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 3(6), 17-36.
- Erdost, H.E., Karacaoğlu, K., Reyhanoğlu, M. (2007). “Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi”. 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, 514-524.

- Ereş F. (2017). “Mesleki Tükenmişlik”. Servet Özdemir ve Necati Cemaloğlu (Edt.). *Örgütsel Davranış ve Yönetimi*. (ss. 527-552) içinde. Ankara: Pegem Akademi.
- Farrell D., Petersen J.C. (1982). “Patterns of Political Behavior im Organizations”. *Academy of Management Review*, 7(3), 403-412.
- Hançerlioğlu O. (1995). *Düşünce Tarihi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Gist M.E., Mitchell T.R. (1992). “Self-Efficacy: A Theoretical Analysis of Its Determinants and Malleability”. *Academy of Management Review*, 17(2), 183-211.
- Gün G. (2016). “Örgütsel Sinizm ile İş Tatmin Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Turizm Sektöründe Bir Uygulama”. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(37), 253-266.
- Güney S. (2011). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel.
- Haidt J, Gable S.L. (2005). “What (and Why) Is Positive Psychology?”. *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110.
- Harris K.J., Andrews M.C., Kacmar K.M. (2007). “The Moderating Effects of Justice on the Relationship Between Organizational Politics and Workplace Attitudes”, *Journal of Business and Psychology*, 22, 135-144.
- Hefferon K., Boniwell I. (2014). *Pozitif Psikoloji Kuram Araştırma ve Uygulamalar*. (Çev.:Tayfun Doğan). Ankara: Nobel. (2011).
- <http://sozluk.gov.tr/>
- İçerli L. (2010). “ Örgütsel Adalet: Kurumsal Bir Yaklaşım”. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- İnce M., Turan Ş. (2011). “Organizational Cynicism as A Factor that Affects the organizational Change in the Process of Globalization and An Applicataion in Karaman’s Public Institutions”. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*,37, 104-120.
- James, M.S.L., (2005). *Antecedents And Consequences of Cynicism In Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects*

on School Systems (Dissertation of Doctor), Florida: 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 (5), 627-647.
- Kahya C. (2013). "Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkilermi? İş Tatmininin Aracılık Etkisi". *Küresel İktisat ve İşletme Çalışanları Dergisi*, 2(3), 34-46.
- Kalağan G.(2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle 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. (2016). "Sinik Davranışlar". Pelin KANTEN ve Selahattin KANTEN (ed.). *Örgütlerde Davranışın Aydınlik Ve Karanlık Yüzü*. (ss. 3-62, 837-882) içinde. Ankara: Nobel.
- Karacaaoglu 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.
- Kerim Ö. (2014). "Etkileme, Güç ve Politika". Ronald E. Riggio(ed.). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Giriş*. Belkıs Özkara (çev. Ed.). (ss: 372-400) içinde. Ankara: Nobel.
- Kesen M., Kaya N. (2016) "Çalışan Performansının Örgütsel İmaj ve Psikolojik Sermaye Bağlamında İncelenmesi: Vakıf Üniversiteleri Örneği". *International Journal of Social Science*, 46, 187-198.
- Kökalan Ö., Anaş K. (2016). "Çalışanların Örgütsel Sinizm Tutumlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi: Vakıf Üniversiteleri Üzerine Bir Çalışma". *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 11(2), 97-109.

- Kuru B. (2017). *Davranış ve Örgütsel Güven Etkileşimi: Tuzla (İstanbul) İlçesinde Resmi Okullardaki Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kutunis R.Ö., Oruç E. (2014). "Pozitif Örgütsel Davranış ve Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme". *The Journal of Happiness and Well-Being*, 2(2), 145-159.
- Lambert, S.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. (2002). "Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths". *Academy of Management Executive*. 16, 57-72.
- Luthans F., Luthans K.W., Luthans B.C. (2004). "Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital". *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., Youssef, C. M. (2004). "Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage". *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans F., Youssef C. M., Avolio B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans F., Avolio B.J., Avey J.B., Norman S.M. (2007). "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction". *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans F., Norman S.N., Avolio B.J., Avey J.B. (2008). "The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship". *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.
- Luthans F., Avey J.B., Patera J.L. (2008). "Experimental Analysis of a Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital". *Academy of Management and Education*. 7(2), 209-221.

- Luthans F., Avolio B.J. (2009). "The "Point" of Positive Organizational Behavior". *Journal of Organizational Behavior*, 30, 291-307.
- Luthans F., Avey J.B., Avolio B.J., Peterson S.J. (2010). "The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital". *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans Fred, (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, New York: The McGraw-Hill Companies,
- Mantere S., Martinsuo M. (2001). " Adopting and Questioning Strategy: Exploring The Roles of Cynicism and Dissent". *Presented at 17th European Group for Organisation Studies Colloquium*, Lyon, France.
- Mavibaş M. (2017). *Spor Bilimleri Fakültelerinde Görev Yapan Akademik Personelin Örgütsel Adalet Alguları İle Örgütsel Sinizm Tutumlarının İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row Publishers
- Mayes B.T, Allen R.W. (1977). " Toward A Defination of Organizational Politics". *The Academy of Management*, 2(4), 672-678.
- Mimaroğlu H. (2008). *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mirvis P.H., Kanter D.L. (1989). "Combatting Cynicism in the Workplace". *National Productivity Review*, Vol 8, No.4, 377-394.
- Mirvis, P.H. , Kanter, D.L. (1991). "Beyond Demography: A Psychographic Profile of The Workforce". *Human Resource Management*, 30 (1), 45-68.
- Naus A.J.A.M., (2007). *Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization* (Dissertation of Doctorof). Maastricht: Maastricht University.

- Nelson, D., Cooper, C. L. (2007). *Positive Organizational Behavior*. London: Sage Publication
- Oparanna A.O. (2014). “Organizational Politics: Issues and Coping Strategies in Nigerian Context”. *Journal of Business Administration and Management Sciences Research*, 3(8), 159-162.
- Oruç E. (2015). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma (Doktora Tezi)*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özçalık F., (2017). *Pozitif ve Negatif Duygusallığın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Rolü (Doktora Tezi)*. Tokat: Gazi Osman Paşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özgener, Ş., Ögüt, A., Kaplan, M. (2008). “İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm”. Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Kaplan (Edt). *Örgütsel Davranışta Seçme Konular*.(ss. 53-72)içinde. Ankara: İlke Yayınevi.
- Paşamehmetoğlu, A., Yeloğlu. H.O. (2014). “Motivasyon”. Ünsal Sığırı ve Sait Gürbüz(ed.), *Örgütsel Davranış* içinde, 137-174, İstanbul: Beta Yayınları.
- Pitre J.L. (2004). *Organizational Cynicism At The United States Naval Academy: An Exploratory Study (Master Thesis)*. California: Naval Postgraduate School.
- Polat İ., Bedük A., Eryeşil K. (2018). “ Aile Şirketlerinde Tükenmişlik Duygusunun Gelişiminde Örgütsel Adalet Fonksiyonunun Etkisi: Konya İlinde Örnek Uygulama”. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1(1), 1-9.
- Polatçı S. (2011). *Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı Ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü (Doktora Tezi)*. Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Poon J.M.L. (2002). “Situational Antecedents and Outcomes of Organizational Politics Perceptions”. *Journal of Managerial Psychology*, 18(2), 138-155.

- Reichers A.E., Wanous J.P., Austin J.T. (1997). "Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change". *Academy of Management Executive*, Vol. 11 No. 1, 48-59.
- Robertson I.T., Cooper C.L., Sarkar M., Curran T. (2015). "Resilience Training in the Workplace From 2003 to 2014: A Systematic Review". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88, 533-562.
- Scheir M.F., Carver C.S. (1987). "Dispositional Optimism and Physical Well-Being: The Influence of Generalized Outcome Expectancies on Health". *Journal of Personality* 55(2), 169-210.
- Seçkin Ş.N. (2015). *Tepe Yöneticilerin Kişilik Özellikleri, Güç Temelleri ve Politik Davranışların Örgütsel Politika Algısına Etkisi* (Doktora Tezi). Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Snyder, C. R., Irving, L. M., Anderson, J. R. (1991). "Hope and health: Measuring the will and the way". Snyder C. R. ve Forsyth D. R. (Eds.), *The handbook of social and clinical psychology: The health perspective*. (pp. 285-305). Elmsford: Pergamon Press.
- Stajkovic, A. D., Luthans, F.. (1998). "Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches". *Organizational Dynamics*, 26, 62-74.
- Şahin, A., Erkiş İ.U., Taşpınar Y. (2013). "Relationship Between Cynicism And Commitment In Organizations: A Field Study". *The Clute Institute International Academic Conference*, Paris: France, 470-476.
- Şimşek M.Ş., Akgemici T., Çelik A. (2001). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. İstanbul: Nobel Yayın.
- Tarhan S., Bacanlı H. (2015). "Sürekli Umut Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması". *The Journal of Happiness and Well-Being*, 3(1), 1-14.
- Terzi C. (2018). *Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Hekimlere Yönelik Bir İnceleme* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Tokgöz N., Yılmaz H. (2008). “Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya’daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.
- Tokgöz N. (2011). “Örgütsel Sinizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği”. *Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 363-387.
- Türk Dil Kurumu. (2018). <http://www.tdk.gov.tr>.
- 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.
- Vigoda E., Cohen A. (2002). “Influence Tactics and Perceptions of Organizational Politics A Longitudinal Study”. *Journal of Business Research*, 55, 311-324.
- Yalçın A. (2013). “Güç ve Politika”. Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge (ed.). *Organizational Behavior*. İnci Erdem (Çev. Ed.). (ss.418-451) içinde. Ankara: Nobel.
- Yazıcıoğlu E., Erdoğan S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay.
- Yıldırım İ. (2019). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Alguları İle Mesleki Adanmışlıklarının İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Siirt: Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldız K. (2013). “Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki”. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 853-879.
- 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.
- Yılmaz S., Sarpkaya P. (2009). “Eğitim Örgütlerinde Yabancılaşma ve Yönetimi”. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 314-333.

Wanous, J.P, Reichers, A.E, and Austin, J.T. (2000). "Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedent and Correlates". *Group and Organizational Management*, 25(2), 132-153.



EKLER

EK 1. Anket Formu

Değerli katılımcı;

Bu anket Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı bünyesinde yüksek lisans tez çalışmasına veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Anket formunda hiçbir şekilde kimlik bilgisi talep edilmemektedir. Vereceğiniz cevapların doğruluğu araştırmanın başarısı için önemlidir. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Salih Börteçine AVCİ

Ali OKUR

| | | | |
|---------------------------|---|---------------------------------------|--------------------------------------|
| Cinsiyetiniz | : | <input type="checkbox"/> Erkek | <input type="checkbox"/> Kadın |
| Medeni Durumunuz | : | <input type="checkbox"/> Evli | <input type="checkbox"/> Bekâr |
| Yaşınız | : | <input type="checkbox"/> 21-25 | <input type="checkbox"/> 26-30 |
| | | <input type="checkbox"/> 31-35 | <input type="checkbox"/> 36-40 |
| | | <input type="checkbox"/> 41-45 | <input type="checkbox"/> 46 ve üzeri |
| Meslekteki kıdem yılınız: | | <input type="checkbox"/> 0-5 yıl | <input type="checkbox"/> 6-10 yıl |
| | | <input type="checkbox"/> 11-15 yıl | <input type="checkbox"/> 16-20 yıl |
| | | <input type="checkbox"/> 21 yıl üzeri | <input type="checkbox"/> |

1. Bölüm

| | Psikolojik Sermaye Ölçeği; Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu işaretleyiniz. 1: Düşük.....5:Yüksek | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez. | | | | | |
| 2 | Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum. | | | | | |
| 3 | Bir grup iş arkadaşşıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim. | | | | | |
| 4 | Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim. | | | | | |
| 5 | Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim. | | | | | |
| 6 | Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır. | | | | | |
| 7 | Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim. | | | | | |
| 8 | İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum. | | | | | |
| 9 | İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim. | | | | | |
| 10 | Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim. | | | | | |
| 11 | Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 12 | Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim. | | | | | |
| 13 | İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum. | | | | | |
| 14 | İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm. | | | | | |
| 15 | Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim. | | | | | |
| 16 | Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim. | | | | | |
| 17 | Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum. | | | | | |
| 18 | İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir. | | | | | |
| 19 | İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum. | | | | | |
| 20 | Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum. | | | | | |
| 21 | Organizasyonun (okulun) stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim. | | | | | |
| 22 | İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim. | | | | | |
| 23 | Organizasyon dışındaki kişilerle (veliler, diğer okul çalışanları vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim. | | | | | |
| 24 | Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim. | | | | | |

2. Bölüm

| | Örgütsel Sinizm Ölçeği; Aşağıdaki ifadelere göre görüşlerinizi ilgili seçeneklerden birini 'X' ile işaretleyiniz. | Hiç Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kısmen Katılıyorum | Katılıyorum | Tamamen Katılıyorum |
|---|---|------------------|--------------|--------------------|-------------|---------------------|
| 1 | Çalıştığım okulda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum. | | | | | |
| 2 | Çalıştığım okulda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum. | | | | | |
| 3 | Çalıştığım okulda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım. | | | | | |
| 4 | Çalıştığım okulun politika, amaç ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır | | | | | |
| 5 | Çalıştığım okulda, çalışanlardan bir şey yapmaları beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir. | | | | | |
| 6 | Çalıştığım okulu düşündükçe içimi bir endişe kaplar. | | | | | |
| 7 | Çalıştığım okulu düşündükçe hiddetlenirim. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 8 | Çalıştığım okulu düşündükçe gerilim yaşarım | | | | | |
| 9 | Çalıştığım okulu düşündükçe sinirlenirim. | | | | | |
| 10 | Çalıştığım okul dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım. | | | | | |
| 11 | Çalıştığım okuldan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız | | | | | |
| 12 | Başkalarıyla, çalıştığım okuldaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum. | | | | | |
| 13 | Başkalarıyla, çalıştığım okuldaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm. | | | | | |

3. Bölüm

| | Politik Davranış Ölçeği; Aşağıdaki ifadelerle ilişkin davranışları ne derecede yaptığınızı 'X' ile işaretleyerek belirtiniz. | Hiç yapmam | Çok sık yaparım |
|----|--|---------------------|-----------------|
| 1 | Yöneticiye isteklerini kabul ettirebilmek için, iş arkadaşlarının desteğini almak. | (1) (2) (3) (4) (5) | |
| 2 | Yöneticiyi istenilen fikirler doğrultusunda etkilemek için çalışanların desteğini almak. | (1) (2) (3) (4) (5) | |
| 3 | Yöneticiyi etkilemek için iş arkadaşlarının desteğini almak. | (1) (2) (3) (4) (5) | |
| 4 | Yönetici ile çözümlenemeyen durumlarda, üst yönetimi devreye sokmak. | (1) (2) (3) (4) (5) | |
| 5 | Yöneticisine düşünceleri topluluk içinde tek başına söylemek yerine iş arkadaşlarının da desteğini alarak iletme. | (1) (2) (3) (4) (5) | |
| 6 | Yöneticilere, iş arkadaşlarına sürekli övgüler yağdırmak. | (1) (2) (3) (4) (5) | |
| 7 | İstediklerini elde edebilmek için karşındakini seviyormuş gibi hareket etmek. | (1) (2) (3) (4) (5) | |
| 8 | Bir grup içinde sevilme ve sayılmak için kendine uymayan düşünceleri savunmak. | (1) (2) (3) (4) (5) | |
| 9 | İnanmadan başkalarının görüşünü savunmak. | (1) (2) (3) (4) (5) | |
| 10 | Maddi olanakların artışının konuşulduğu dönemlerde müdürle sık sık görüşmek, odasına gitmek. | (1) (2) (3) (4) (5) | |
| 11 | Adam kayırmak, adamına göre muamele yapmak. | (1) (2) (3) (4) (5) | |
| 12 | Kendini çok çalışıyor göstermek için sürekli meşgulmüş görüntüsü yaratmak. | (1) (2) (3) (4) (5) | |
| 13 | Müdüre arkadaşlarını, arkadaşlarına müdürü kötülemek | (1) (2) (3) (4) (5) | |
| 14 | Bir üst kademedeki iş kapabilmek için yaranmaya çalışmak. | (1) (2) (3) (4) (5) | |
| 15 | Sahip olunan bilgi, beceri ve yetenekleri abartmak. | (1) (2) (3) (4) (5) | |

| | | |
|----|--|---------------------|
| 16 | Yönetici işte yokken işe gelmemek. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 17 | Yapılan iş hakkında bilgi sahibi olmasına rağmen yardım etmemek. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 18 | Dostça davranıp sırlarını alıp sonradan karşı tarafın aleyhine kullanmak. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 19 | Yüze gülüp arkadan konuşmak. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 20 | Başkalarının fikrini kendi fikriymiş gibi satmak. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 21 | Çalışanı çalışmayandan ayırmadan herkese eşit ödül dağılımı yapmak. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 22 | Kendini daha vasıflı göstermek için başkalarının çalışmalarını eleştirmek ve küçümsemek. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 23 | Hataları görüp söylemeyip ileride koz olarak kullanmak. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 24 | Konuştuğunun, düşündüğünün tersine davranmak. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 25 | Haklı ile haksızı bildiği halde taraf tutmamak. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 26 | Yöneticilerin düzenlediği sosyal aktivitelere itirazsız katılmak . | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 27 | Üstlerin beğenisine göre giyinmek. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 28 | Yönetici ile ilişkilerde yöneticiyi hep üstün, önemli göstermek. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 29 | Yöneticiye isteklerini kabul ettirebilmek için, ondan yana olduğunu hissettirmek. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 30 | Yöneticiye isteklerini kabul ettirebilmek için, başarılı gözükmeye çalışmak. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 31 | İstediklerini elde etme pahasına üstüne hoş görünmeye çalışmak. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 32 | Durumun, zamanın gerektirdiği gibi davranarak kendi çıkarlarını gözetmek. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 33 | Üst yönetim ve üst yönetime yakın kişiler ile yakın ilişkiler kurmak. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 34 | Kendi istediğinin yapılması karşılığında, özveride bulunulabileceğini hissettirmek. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 35 | Kendisine yapılan iyiliğin karşılıksız kalmayacağını ima etmek. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 36 | Başkalarından bir iyilik istenirken, geçmişte kendisi tarafından yapılan iyilikleri hatırlatmak. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 37 | Belli konularda karşılığını almak şartıyla, başkalarına yardımcı olunacağını hissettirmek. | (1) (2) (3) (4) (5) |

EK 2. Etik Kurul Raporu



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU

KARAR FORMU

| | | |
|------------------------------|--|-----------------------------|
| KARAR BİLGİLERİ | Oturum Sayısı : 15 Karar No : 40 | Toplantı Tarihi: 27.11.2018 |
| | <p>Aşağıda bilgileri verilen proje ile ilgili çalışmanın, etik ilkeler açısından değerlendirilmesi isteği ile ilgili husus görüşüldü.</p> <p>Yapılan görüşmelerden sonra; söz konusu projeye alakalı yapılacak çalışma için, araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak konuyla ilgili çalışmanın gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel vönden sakınca bulunmadığına, Etik Kurulu oy birliği ile karar vermiştir.</p> | |
| PROJE - TEZ BİLGİLERİ | <p>Proje - Tez Yürütücüsü : Doç.Dr. Salih Börteçine AVCI Proje- Doktora Öğrencisi : Ali OKUR</p> <p>Proje -Tez Konusu : "Kamu Örgütlerinde Pozitif Psikolojik Sermaye Uygulamalarının Örgütsel Sinizm ve Politik Davranışlar Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi: MEB Eğitim Kurumları Örneği"</p> | |

| SOSYAL BİLİMLER ETİK KURULU | | |
|-----------------------------|------------------------------|------|
| Unvanı/Adı Soyadı | Görevi | İmza |
| Prof.Dr. Sait UYLAŞ | Etik Kurul Başkanı | |
| Prof.Dr. Mehmet TAKKAÇ | Etik Kurul Başkan Yardımcısı | |
| Prof.Dr. Naci İSPİR | Etik Kurul Raportörü | |
| Prof.Dr. Erol KÜRKÇÜOĞLU | Etik Kurul Üyesi | |
| Prof.Dr. Reşat KARCIOĞLU | Etik Kurul Üyesi | |
| Prof.Dr. Sinan ÖGE | Etik Kurul Üyesi | |
| Prof.Dr. Veyis DEĞİRMENÇAY | Etik Kurul Üyesi | |

EK 3. İzin Belgesi

| T.C. MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü | | FORM:2 |
|--|---|---------------------------|
| ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU | | |
| ARAŞTIRMA SAHİBİNİN | | |
| Adı Soyadı | Ali OKUR | |
| Kurumu / Üniversitesi | Palandöken Kaymakamlığı İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü | |
| Araştırma yapılacak iller | Erzurum | |
| Araştırma yapılacak eğitim kurumu ve kademesi. | Ekli Listedeki Okullar | |
| Araştırmanın konusu | Kamu Örgütlerinde Pozitif Psikolojik Sermaye Uygulamalarının Örgütsel Sinizim ve Politik Davranışlar Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi:MEB Eğitim Kurumları Örneği | |
| Üniversite / Kurum onayı | Kurum Onayı İle | |
| Araştırma / Proje /ödev / Tez önerisi | Tez önerisi | |
| Veri toplama araçları | Psikolojik Sermaye Ölçeği, Örgütsel Sinizim Ölçeği, Politik Davranış Ölçeği | |
| Görüş İstenilecek Birim / Birimler. | | |
| <p>Milli Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri konulu 2017/25 nolu genelge doğrultusunda yapılan incelemede araştırmanın kabulüne karar verildi.</p> | | |
| Komisyon Kararı | Oybirliği ile Kabulüne | |
| Muhalf Üyenin Adı ve Soyadı | | |
| KOMİSYON | | |
| <p>11.12.2018 Komisyon Başkanı Ömer Faruk PALA Şube Müdürü</p> | <p>Üye Tunç AĞAVER</p> | <p>Üye Mesut AKAS</p> |

EK 4. Anket Kullanım İzinleri

26.06.2019 Gmail - anket izni <auefmo2@gmail.com>

anket izni
2 ileti

ali okur <auefmo2@gmail.com> 6 Kasım 2018 09:53
Alıcı: fcetin@ohu.edu.tr

Hocam merhaba. Ben Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Ali OKUR.
Kamu Örgütlerinde Pozitif Psikolojik Sermaye Uygulamalarının Örgütsel Sinizm ve Genel Sinizm Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi: Eğitim Kurumları Örneği üzerinde bir yüksek lisans çalışması hazırlıyorum.

Çalışmamda "Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması(2012)" çalışmanızda Luthans vd. hazırladığı PCQ anketinin çevirisini yaptığımız 24 maddelik Psikolojik Sermaye anketini kullanmak hususunda izninizi istiyorum. İyi günler hocam.

Fatih Çetin <fcetin@ohu.edu.tr> 6 Kasım 2018 17:34
Alıcı: ali okur <auefmo2@gmail.com>

Ali merhabalar,

Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeğini araştırmada etik kurallar çerçevesinde kullanabilirsin, Başarılar diliyorum,

Fatih Çetin
Fatih Çetin

*Doç.Dr.
Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi
Yönetim ve Organizasyon ABD*

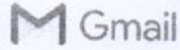
*Assoc.Prof.
Niğde Ömer Halisdemir University
Department of Management and Organization*

Contact info:
fcetin@ohu.edu.tr
fatih_cetin@ymail.com
+90 338 225 4260
[Alıntılanan metin gizlendi]

<https://mail.google.com/mail/u/0?ik=03a12daf53&view=pt&search=all&permthid=thread-a%3Ar375054532217145532&siml=msg-a%3Ar-337271...> 1/1

26.06.2019

Gmail - anket izni



<aeufmo2@gmail.com>

anket izni

2 ileti

ali okur <aeufmo2@gmail.com>
 Alıcı: gislamoglu@marmara.edu.tr

9 Kasım 2018 13:08

Hocam merhaba. Ben Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Ali OKUR.

Kamu Öğütlerinde Pozitif Psikolojik Sermaye Uygulamalarının Örgütsel Sinizm ve Politik davranışlar Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi: Eğitim Kurumları Örneği üzerinde bir yüksek lisans çalışması hazırlıyorum.

Çalışmamda "Politik Davranış Boyutları: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması(2007)" çalışmanızda oluşturduğunuz politik davranışlar anketinizi akademik kurallar çerçevesinde kullanmak üzere izninizi istiyorum. Saygılar hocam.

gislamoglu <gislamoglu@marmara.edu.tr>
 Alıcı: ali okur <aeufmo2@gmail.com>

11 Kasım 2018 18:13

[Alıntılanan metin gizlendi]

TABİİ Kİ KULLANABİLİRSİNİZ

—
 Prof.Dr. Güler İslamoğlu
 Marmara University
 Faculty of Business Administration
 Business Administration Department
 Address : Goztepe Campus
 Eğitim Mahallesi, Fahreddin Kerim Gökay cad. 34722 Kadıköy/İstanbul
 e-mail : gislamoglu@marmara.edu.tr

anket izni

M Gmail

<aeufmo2@gmail.com>

anket izni

3 ileti

ali okur <aeufmo2@gmail.com>
Alıcı: kkaracaoglu@nevsehir.edu.tr

1 Kasım 2018 14:23

Hocam merhaba. Ben Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi Ali OKUR,
Kamu Örgütlerinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi üzerinde bir yüksek lisans çalışması hazırlıyorum. Çalışmamda Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği çalışmanızda kullandığınız anketi kullanmak istiyorum. Bu konuda *izinizi istiyorum. İyi çalışmalar.*

kkaracaoglu@nevsehir.edu.tr <kkaracaoglu@nevsehir.edu.tr>
Alıcı: ali okur <aeufmo2@gmail.com>

1 Kasım 2018 15:15

[Alıntılanan metin gizlendi]
Ali bey merhaba,
Akademik kurallar çerçevesinde kullanmanızda bir sakınca yok

EK 5. İntihal Raporu

25.07.2019 Turnitin

Turnitin Originality Report

Processed on: 25-Jul-2019 15:49 +03
 ID: 1154888348
 Word Count: 32617
 Submitted: 1

ali okur tez By Ali Okur Okur

| Similarity Index | Similarity by Source |
|------------------|---|
| 18% | Internet Sources: 8% Publications: 8% Student Papers: 16% |

1% match (student papers from 28-Sep-2017)
 Submitted to Hacettepe University on 2017-09-28

1% match (publications)
 ATLAY İSİK, Derva and ALTUNOĞLU, Ali Ender. "İÇSEL PAZARLAMININ ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL BAĞLIĞA ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARASTIRMA". Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016.

1% match (student papers from 21-Jun-2017)
 Submitted to Gaziantep Aniversitesi on 2017-06-21

< 1% match (Internet from 20-Mar-2016)
<http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423868789.pdf>

< 1% match (Internet from 07-May-2019)
<http://acikerisim.aku.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11630/4264/439922.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

< 1% match (student papers from 12-Dec-2018)
 Submitted to Trakya University on 2018-12-12

< 1% match (publications)
 TURBUNÇ, Ömer, ALTAY, Melih and BİLİGİN, Necdet. "Hizmet sektöründe çalışanların işsizlik korkusu ve kendini işsizlikten koruma davranışlarının performanslarına etkisi üzerine bir araştırma". Dokuz Eylül Üniversitesi, 2011.

< 1% match (student papers from 11-Oct-2017)
 Submitted to Trakya University on 2017-10-11

< 1% match (student papers from 30-Mar-2017)
 Submitted to Beşiktaş University on 2017-03-30

< 1% match (student papers from 30-Apr-2018)
 Submitted to Bahçeşehir University on 2018-04-30

< 1% match (student papers from 12-Feb-2018)
 Submitted to Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü on 2018-02-12

< 1% match (Internet from 03-Oct-2018)
http://isletmeiktisat.com/index.php/icc/article/download/105/odf_63

< 1% match (Internet from 05-Jul-2019)
http://www.attasjournal.net/Makaleler/568286237_18.%204-10_ID133.%20Ok%3a7u%20vd.%20683-594.pdf

< 1% match (Internet from 07-May-2019)
http://acikerisim.aku.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11630/3287/G3c3%bdden_Samanc4%b1%28Kalayc4%b1%29_tez.pdf?isAllowed=y&sequence=1

< 1% match (student papers from 02-Oct-2018)
 Submitted to Aksaray Aniversitesi on 2018-10-02

< 1% match (student papers from 11-May-2016)
 Submitted to Bahçeşehir University on 2016-05-11

< 1% match (student papers from 20-Feb-2016)
 Submitted to Ondokuz Mayıs University on 2016-02-20

< 1% match (publications)
 ERKUS, Ahmet. "Çok boyutlu lider-izleyici etkileşiminde kişilik özelliklerinin ve öç kaynaklarının rolü". Atatürk Üniversitesi, 2011.

< 1% match (Internet from 05-Nov-2018)
http://www.eab.org.tr/eab/media/kitap/EAB_Kongre_Kitap_2016.pdf

< 1% match (student papers from 16-Apr-2018)
 Submitted to Gaziantep Aniversitesi on 2018-04-16

< 1% match (student papers from 12-Dec-2017)
 Submitted to Yüzüncü Yıl Üniversitesi on 2017-12-12

< 1% match (student papers from 28-Apr-2016)
 Submitted to Bahçeşehir University on 2016-04-28

< 1% match (student papers from 02-May-2019)
 Submitted to Dokuz Eylül Üniversitesi on 2019-05-02

< 1% match (student papers from 14-Mar-2017)
 Submitted to Bahçeşehir University on 2017-03-14

https://www.turnitin.com/newreport_printview.asp?eq=0&eb=0&esm=0&oid=1154888348&sid=0&n=0&m=2&svr=39&r=70.97114716916187&lan... 1/30

25.07.2019

Turnitin

| |
|---|
| < 1% match (Internet from 07-Jun-2018) http://dosya.kmu.edu.tr/sbe/userfiles/file/tezler/kamuyonetimi/%C5%9Fuayioturan.pdf |
| < 1% match (Internet from 13-Dec-2018) http://adudspace.edu.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/11607/722/464441.pdf;sequence=1 |
| < 1% match (student papers from 12-Sep-2018) Submitted to Abant İzzet Baysal Üniversitesi on 2018-09-12 |
| < 1% match (Internet from 28-May-2019) https://isletmecilik.org/files/U%C4%B0K%2018_Bildir_Kitap%C3%A7%C4%B1%C4%9F%C4%B1.pdf |
| < 1% match (student papers from 24-Mar-2016) Submitted to Balıkesir Üniversitesi on 2016-03-24 |
| < 1% match (Internet from 13-May-2019) http://dergipark.ulakbim.gov.tr/esosder/article/download/5000080260/5000085647 |
| < 1% match (Internet from 02-Dec-2015) http://isarder.org/2015/vol.7_issue.3_article03_full_text.pdf |
| < 1% match (student papers from 29-Jul-2015) Submitted to TechKnowledge Turkey on 2015-07-29 |
| < 1% match (student papers from 11-Mar-2019) Submitted to Selçuk Üniversitesi on 2019-03-11 |
| < 1% match (student papers from 08-Dec-2017) Submitted to Yüzüncü Yıl Üniversitesi on 2017-12-08 |
| < 1% match (student papers from 09-Jul-2019) Submitted to Eskişehir Osmangazi University on 2019-07-09 |
| < 1% match (Internet from 01-Aug-2018) http://kuev.net/index.php/kuev/article/download/1163/pdf |
| < 1% match (publications) BUYUKYILMAZ, Ozan and GURKAN, Serhan. "Mesleki tükenmişliğin muhasebe meslek mensuollerinin etik tutumları üzerindeki etkisi". İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası (İSMMM). 2014. |
| < 1% match (student papers from 22-Mar-2014) Submitted to İstanbul Aydın University on 2014-03-22 |
| < 1% match (student papers from 05-Sep-2017) Submitted to Bahçeşehir University on 2017-09-05 |
| < 1% match (Internet from 24-Apr-2009) http://www.akdeniz.edu.tr/iibf/dergi/Say114/08Islamoglu_beru.pdf |
| < 1% match (student papers from 27-May-2019) Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) on 2019-05-27 |
| < 1% match (student papers from 14-Nov-2017) Submitted to Erçives Üniversitesi on 2017-11-14 |
| < 1% match (student papers from 13-Jun-2017) Submitted to Balıkesir Üniversitesi on 2017-06-13 |
| < 1% match (student papers from 29-Sep-2016) Submitted to Trakya University on 2016-09-29 |
| < 1% match (Internet from 28-May-2019) https://www.scribd.com/doc/266547209/23-yonetim-kongresi |
| < 1% match (student papers from 26-Dec-2018) Submitted to Canakkale Onsekiz Mart University on 2018-12-26 |
| < 1% match (Internet from 21-Jan-2019) http://dspace.balikesir.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2805/Ramazan_Derin.pdf?isAllowed=y&sequence=1 |
| < 1% match (publications) AKÇAY, Vildan Hilal. "DÜYGUSAL VE PSİKOLOJİK FAKTÖRLERİN ÖRGÜTSEL TUTUM VE DAVRANISLAR ÜZERİNDEKİ ROLÜ". Ataburk Üniversitesi. 2018. |
| < 1% match (student papers from 28-Dec-2018) Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) on 2018-12-28 |
| < 1% match (Internet from 16-Apr-2018) https://www.repec.net/UserFiles/File/ndff.pdf |
| < 1% match (student papers from 17-Jul-2018) Submitted to Hasan Kalyoncu Üniversitesi on 2018-07-17 |
| < 1% match (Internet from 23-Jul-2019) https://www.scribd.com/document/390474445/ARACILIK-ROLU-437168 |
| < 1% match (student papers from 21-Jun-2019) Submitted to Gaziantep Üniversitesi on 2019-06-21 |
| < 1% match (student papers from 29-Sep-2017) |

https://www.turnitin.com/newreport_printview.asp?eq=0&eb=0&esm=0&oid=1154888348&sid=0&n=0&m=2&svr=39&r=70.97114716916187&lan... 2/30

25.07.2019

Turnitin

| |
|---|
| Submitted to Karabük Üniversitesi on 2017-09-29 |
| < 1% match (publications) KIZANLIKLI, Murat and ÇÖP, Serdar. "Otel İşletmesi Çalışanlarında Pozitif Psikolojik Sermaye ile İş Performansı Algusu Arasındaki İlişki". Gazi Üniversitesi, Turizm Fakültesi, 2017. |
| < 1% match (student papers from 11-Apr-2019) Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) on 2019-04-11 |
| < 1% match (student papers from 14-Nov-2018) Submitted to Recep Tayyip Erdoğan University on 2018-11-14 |
| < 1% match (student papers from 23-Jul-2015) Submitted to Bevkent Üniversitesi on 2015-07-23 |
| < 1% match (Internet from 10-May-2015) http://sablun.sdu.edu.tr/fakulteler/iibf/dergi/files/2013-1-11.pdf |
| < 1% match (student papers from 29-Sep-2014) Submitted to TechKnowledge Turkey on 2014-09-29 |
| < 1% match (Internet from 04-Jan-2019) http://oaji.net/articles/2015/2811-1451505740.pdf |
| < 1% match (Internet from 12-Jun-2019) http://wccsr.org/Tam-Bildiri-Kitabi.pdf |
| < 1% match (Internet from 09-Jun-2015) http://acikerisim.aku.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2940/TEZ%C4%B0M.pdf?sequence=1&isAllowed=y |
| < 1% match (student papers from 17-Dec-2018) Submitted to Trakya University on 2018-12-17 |
| < 1% match (student papers from 23-Jul-2018) Submitted to Trakya University on 2018-07-23 |
| < 1% match (student papers from 13-Jul-2017) Submitted to Marmara University on 2017-07-13 |
| < 1% match (Internet from 25-Oct-2018) http://www.bmj.org/index.php/1/article/download/177/155 |
| < 1% match (publications) ÖRÜCÜ, Edin and KISILIOĞLU, Rusen SEZEN. "ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE BİR ALAN ÇALIŞMASI". Bülent Ecevit Üniversitesi, 2014. |
| < 1% match (student papers from 29-May-2018) Submitted to Gaziantep Aniversitesi on 2018-05-29 |
| < 1% match (Internet from 23-May-2019) http://evk12.eyveder.org.tr/wp-content/uploads/2017/05/12UEYK-Bildiri-%C3%96zetleri-Kitab%C4%B1-1.pdf |
| < 1% match (student papers from 13-Jul-2015) Submitted to Ondokuz Mayıs Üniversitesi on 2015-07-13 |
| < 1% match (student papers from 04-Jul-2018) Submitted to Eskişehir Osmangazi University on 2018-07-04 |
| < 1% match (Internet from 06-Apr-2019) http://www.icoaef.com/wp-content/uploads/2018/08/Full-Paper-29A.pdf |
| < 1% match (student papers from 20-Jun-2018) Submitted to Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitü on 2018-06-20 |
| < 1% match (publications) AKÇAY, Vildan Hilal. "Pozitif psikolojik sermaye kavramı ve işletmelerde sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü sağlamadaki rolü". Gazi Üniversitesi, 2011. |
| < 1% match (publications) YILDIZ, Kaya. "ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL MUHALEFET ARASINDAKİ İLİŞKİ". Erzincan Üniv. Fen Edebiyat Fak. Türk Dili ve Edebiyatı Bl., 2013. |
| < 1% match (publications) POLATCI, Sema and ÖZYER, Kubilay. "DUYGUSAL EMEK STRATEJİLERİNİN DUYGUSAL ZEKANIN TÜKENİMLİĞE ETKİSİNDEKİ ARACILIK ROLÜ". Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015. |
| < 1% match (student papers from 15-Feb-2017) Submitted to Omer Halisdemir University on 2017-02-15 |
| < 1% match (Internet from 17-Oct-2013) http://www.iibfdergi.aku.edu.tr/odf/14_2/4.pdf |
| < 1% match (student papers from 16-Jun-2017) Submitted to Bahçeşehir University on 2017-06-16 |
| < 1% match (student papers from 20-Jun-2019) Submitted to Bevkent Üniversitesi on 2019-06-20 |
| < 1% match (student papers from 18-Jul-2018) Submitted to Abant İzzet Baysal Üniversitesi on 2018-07-18 |

25.07.2019

Turnitin

| |
|---|
| < 1% match (Internet from 20-May-2019) https://toad.halileksi.net/sites/default/files/pdf/brandes-dharwadkar-ve-deanin-orgutsel-sinizm-olcegi-toad.pdf |
| < 1% match (Internet from 21-Mar-2015) http://ejercongress.org/pdf/EJERCongress2014-BildiriKitabi.pdf |
| < 1% match (Internet from 21-Mar-2019) https://www.scribd.com/doc/275835443/EITOC-2015-C4%80LT-J1-pdf |
| < 1% match (publications) ORUÇ, Emre and KUTANİS ÖZEN, Rana. "Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgüt İçi Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma". Melih Topaloğlu, 2015. |
| < 1% match (publications) YETGİN, Muhammed Ali. "Örgütsel Psikolojik Sermaye Ve Destekleyici Örgüt Kültürünün Otantik Liderlikte Rolü: Görgül Bir Araştırma". Türk Kooperatifçilik Kurumu, 2016. |
| < 1% match (student papers from 02-Oct-2014) Submitted to Afyon Kocatepe University on 2014-10-02 |
| < 1% match (student papers from 28-Mar-2017) Submitted to Nevşehir Üniversitesi on 2017-03-28 |
| < 1% match (student papers from 13-Sep-2018) Submitted to Muğla University on 2018-09-13 |
| < 1% match (Internet from 06-Jun-2012) http://turkistatistik.net/uploads/dosya/repanaliz.pdf |
| < 1% match (publications) KOKALAN, Özgür and SEVİK, Ümit. "İş Tatmini ile Tükenmişlik Düzeyi Arasında Pozitif Psikolojik Sermayeni Aracı Etkisi". Melih Topaloğlu, 2017. |
| < 1% match (student papers from 05-Sep-2017) Submitted to Balıkesir Üniversitesi on 2017-09-05 |
| < 1% match (student papers from 30-Jun-2017) Submitted to Beşiktaş Üniversitesi on 2017-06-30 |
| < 1% match (student papers from 17-Nov-2017) Submitted to Omer Halisdemir University on 2017-11-17 |
| < 1% match (publications) KAHRAMAN, Gülşan, ENGIN, Esra and DÜLGERLER, Seyda. "Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileven faktörler". TÜBİTAK, 2011. |
| < 1% match (student papers from 26-Apr-2017) Submitted to Balıkesir Üniversitesi on 2017-04-26 |
| < 1% match (student papers from 12-Jun-2015) Submitted to TechKnowledge Turkey on 2015-06-12 |
| < 1% match (student papers from 14-Jul-2017) Submitted to Abant İzzet Baysal Üniversitesi on 2017-07-14 |
| < 1% match (student papers from 26-Apr-2016) Submitted to Ondokuz Mayıs Üniversitesi on 2016-04-26 |
| < 1% match (Internet from 01-Mar-2017) http://dergiark.ulakbim.gov.tr/buefad/issue/download/5000014082/5000003906 |
| < 1% match (student papers from 25-Jun-2018) Submitted to Kırıkkale University on 2018-06-25 |
| < 1% match (student papers from 21-Nov-2017) Submitted to Trakya University on 2017-11-21 |
| < 1% match (Internet from 18-May-2015) http://akademikbakis.org/eskisite/37/02.pdf |
| < 1% match (Internet from 31-Dec-2015) http://www.kho.edu.tr/Dokuman/enstitu/tezler/Burak_KARACAOSLAN.pdf |
| < 1% match (student papers from 04-May-2016) Submitted to Bahçeşehir University on 2016-05-04 |
| < 1% match (student papers from 11-Aug-2017) Submitted to Hasan Kalyoncu Üniversitesi on 2017-08-11 |
| < 1% match (student papers from 26-Apr-2019) Submitted to İstanbul University on 2019-04-26 |
| < 1% match (Internet from 26-Mar-2019) http://www.efdergi.hacettepe.edu.tr/sonraki-savilar-kabul-edilmis-makaleler.html |
| < 1% match (Internet from 12-May-2019) http://gazariama.org.tr/uploads/files/uk18.pdf |
| < 1% match (student papers from 10-Dec-2018) Submitted to Bahçeşehir University on 2018-12-10 |

25.07.2019

Tumitlin

| |
|---|
| < 1% match (student papers from 25-May-2018) Submitted to Koçaeli Üniversitesi on 2018-05-25 |
| < 1% match (Internet from 07-May-2019) http://adudspace.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/11607/1002/Nil%20G%c3%bcnde_Tekin_tez.pdf?isAllowed=v&sequence=3 |
| < 1% match (Internet from 15-Mar-2019) https://toad.edam.com.tr/sites/default/files/pdf/cevrimici-ovun-bagimlilik-olcegi-toad.pdf |
| < 1% match (Internet from 22-Jul-2019) http://easriv.ercihsan.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12432/2891?show=full |
| < 1% match (Internet from 14-May-2019) http://aclikerisim.aku.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11630/4994/10208909.pdf?isAllowed=v&sequence=1 |
| < 1% match (publications) BOZBAYINDIR, Fatih and KAYABASI, Erkan. "Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Sinizmin Nedenleri ve Etkileri". Gaziantep Üniversitesi, 2014. |
| < 1% match (student papers from 05-Jan-2018) Submitted to Bahçeşehir University on 2018-01-05 |
| < 1% match (student papers from 03-Apr-2017) Submitted to Bevkent Üniversitesi on 2017-04-03 |
| < 1% match (student papers from 03-Apr-2018) Submitted to Hasan Kalıncı Üniversitesi on 2018-04-03 |
| < 1% match (Internet from 05-Apr-2016) http://www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/11655/1822/e27804cf-83ec-4019-b1a8-33c600b45bf5.pdf?sequence=1 |
| < 1% match (Internet from 16-Nov-2018) http://dergisoyalbil.selcuk.edu.tr/susbed/article/download/1269/1068 |
| < 1% match (Internet from 09-May-2019) http://www.eab.org.tr/eab/media/kitap/EAB_Kongre_Kitap_2018_Ozet.pdf |
| < 1% match (publications) HELVAÇI, Mehmet Akif and CETİN, Ahmet. "İkôğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak İli Örneği)". Ercişan Üniv. Fen Edebiyat Fak. Türk Dili ve Edebiyatı Bl., 2012. |
| < 1% match (student papers from 10-Mar-2015) Submitted to TechKnowledge Turkey on 2015-03-10 |
| < 1% match (student papers from 17-Jun-2016) Submitted to Yalova Â Â niversitesi on 2016-06-17 |
| < 1% match (student papers from 25-Jun-2018) Submitted to Abant İzzet Baysal Üniversitesi on 2018-06-25 |
| < 1% match (Internet from 24-Jun-2015) http://www.evved-der.org/images/dosya20150513200928.pdf |
| < 1% match (Internet from 07-Dec-2018) http://easriv.kmu.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/11492/620/%D6gr%FCtsef%20Sinizm%20ve%20%20%20Tatmin%20Aras%20n%20sequence=1 |
| < 1% match (Internet from 10-Feb-2019) http://www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/11655/1812/563b2ccc-0e0b-4628-bd27-bf11264758a1.pdf?sequence=1 |
| < 1% match (Internet from 11-Feb-2019) https://www.oecekitapligi.com/Webkontrol/uploads/Eck/egitimbilim.pdf |
| < 1% match (Internet from 20-Jul-2019) http://oaji.net/journal-archive-stats.html?number=10378&page=1 |
| < 1% match (Internet from 08-Apr-2016) http://ssbfnet.com/ojs/index.php/jirbs/article/download/460/225 |
| < 1% match (publications) BEGENİRBAŞ, Memduh and TURGUT, Erca. "İs vasamında çalışanların duygusal emeklerinin örgütsel sinizme etkileri: Bankacılık sektöründe bir araştırma". Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2014. |
| < 1% match (publications) KALAGAN, Gamza and GÜZELLER, Cem Oktay. "Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi". Pamukkale Üniversitesi, 2010. |
| < 1% match (publications) GÜÇLÜ, Nezahat, KALKAN, Fatma and DAĞLI, Emine. "Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki". Gazi Üniversitesi Gazd. Eğitim Fakültesi, 2017. |
| < 1% match (publications) TÜRESİN TETİK, Hilmiye, ORAL ATAC, Laje and KÖŞE, Sevinç. "PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İS DOYUMU VE PERFORMANS İLİSKİSİ: TÜRKİYE'DE YAPILAN ARAŞTIRMALAR ÜZERİNDEN BİR META ANALİZ". Atatürk Üniversitesi, 2018. |
| < 1% match (publications) |

25.07.2019

Turnitin

KOÇAK, Rahime Dilek and TEMİZ, Üsâme. "Destekleyici Öğretmen İklimi ve Psikolojik Sermayenin Yenilikçilik Eğilimine Etkisi: Görül Bir Araştırma". Karabük Üniversitesi, 2016.

< 1% match (publications)

TÖSTEN, Rasim and ÖZGAN, Habib. "ÖĞRETMENLERİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYELERİNE İLİŞKİN ALGILARININ İNCELENMESİ". Dicle Üniversitesi, 2017.

< 1% match (student papers from 06-Feb-2018)

Submitted to Erciyes Üniversitesi on 2018-02-06

< 1% match (student papers from 14-Jan-2016)

Submitted to Adnan Menderes Üniversitesi on 2016-01-14

< 1% match (student papers from 06-Mar-2018)

Submitted to Afyon Kocatepe University on 2018-03-06

< 1% match (student papers from 04-Jan-2018)

Submitted to Canakkale Onsekiz Mart University on 2018-01-04

< 1% match (student papers from 22-Jul-2019)

Submitted to Beykent Üniversitesi on 2019-07-22

< 1% match (publications)

KELEKÇİ, Havrullah and YILMAZ, Kürşad. "Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayeleri İle Yeterlik". Mersin Üniversitesi, 2015.

< 1% match (publications)

BASARAN, Ümit, BÜYÜKYILMAZ, Ozan and CEVİK, Emrah İ. "İçsel pazarlamanın algılanan hizmet kalitesi üzerindeki etkisinde işletiminin aracılık rolü". Dokuz Eylül Üniversitesi, 2011.

< 1% match (publications)

DEMİRTAS, Zülfi, ÖZDEMİR, Tunçay Yavuz and KÜÇÜK, Özkan. "Okulları Bürokratik Yapısı, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel İletişim Hizmetleri". 2016.

< 1% match (publications)

İSLAMOĞLU, Güler and BÖRÜ, Deniz. "Pozitif davranış bovuileri: Bir ölçek geliştirme çalışması". Akdeniz Üniversitesi, 2007.

< 1% match (student papers from 19-Aug-2016)

Submitted to Beykent Üniversitesi on 2016-08-19

< 1% match (student papers from 16-Aug-2017)

Submitted to Hacettepe University on 2017-08-16

< 1% match (student papers from 13-Apr-2017)

Submitted to Gaziantep Üniversitesi on 2017-04-13

< 1% match (student papers from 21-Jun-2018)

Submitted to Karadeniz Teknik University on 2018-06-21

< 1% match (student papers from 04-Jan-2018)

Submitted to Canakkale Onsekiz Mart University on 2018-01-04

ÖZGEÇMİŞ

| | |
|-------------------------|--|
| Kişisel Bilgiler | |
| Adı Soyadı | Ali OKUR |
| Doğum Yeri ve Tarihi | ERZURUM-1984 |
| Eğitim Durumu | |
| Lisans Öğrenimi | Atatürk Üniversitesi / Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi / İlköğretim Matematik Öğretmenliği Anadolu Üniversitesi / İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi / Kamu Yönetimi |
| Y. Lisans Öğrenimi | Atatürk Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Kamu Yönetimi Anabilim Dalı / Yönetim Bilimleri Dalı |
| Bildiği Yabancı Diller | İngilizce |
| Bilimsel Faaliyetleri | |
| İş Deneyimi | |
| Stajlar | |
| Projeler | |
| Çalıştığı Kurumlar | Milli Eğitim Bakanlığı |
| İletişim | |
| E-Posta Adresi | auefmo2@ gmail.com |
| Tarih | 26.06.2019 |