

**DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİMDALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SERMAYELERİ İLE SİNİK  
DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**Emine Tuğba İŞÇİMEN  
Yüksek Lisans Tezi**

**Tez Danışmanı  
Doç. Dr. Ali Faruk YAYLACI**

**Kütahya, 2019**

## Yemin Metni

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri ile Sinik Davranışları Arasındaki İlişki” adlı çalışmamın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların “Kaynaklar” bölümünde gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

12.07.2019

  
Emine Tuğba İŞÇİMEN

## Kabul ve Onay

Emine Tuğba İŞÇİMEN'in hazırladığı “Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri ile Sinik Davranışları Arasındaki İlişki” başlıklı yüksek lisans tez çalışması, jüri tarafından lisansüstü yönetmeliğinin ilgili maddelerine göre değerlendirilip oybirliği ile kabul edilmiştir.

12/07/2019

Doç. Dr. Ali Faruk YAYLACI (Danışman)

Doç. Dr. Mehmet Akif HELVACI

Dr. Öğrt. Üyesi Recep Serkan ARIK



Doç. Dr. Baykal BIÇER

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

## Önsöz

"Geleceğin güvencesi sağlam temellere dayalı bir eğitime, eğitim ise öğretmene dayalıdır." Mustafa Kemal ATATÜRK

Bir ülkenin geleceğinin şekillenmesi şüphesiz ki eğitim ile mümkündür. Eğitimin temel değişkenlerinden biri öğrenci biri öğretmendir. Öğretmenin duyuşsal açıdan olumlu tutum içerisinde olması yalnızca kendini değil, öğrenciyi ve dolayısıyla eğitimi etkileyecektir. Nihayetinde bir öğretmen bir ülkeyi yetiştirecektir. Bu bağlamda öğretmenlerin psikolojik sermayeleri oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Bulunduğu kurumda huzursuzluk hisseden öğretmen o örgüte karşı olumsuz tutum içerisinde olabilmektedir. Bu da sinizmi doğuracaktır. Buradan yola çıkarak bu araştırmada öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile sinik davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

## **Teşekkür**

Bu araştırmada emeği olan, ilk tez danışmanım Prof. Dr. Kürşad YILMAZ'a tezimi tamamlama sürecimde danışmanım olan Doç. Dr. Ali Faruk YAYLACI'ya; jüri üyeleri Doç. Dr. Mehmet Akif HELVACI ve Dr. Öğr. Üyesi Recep Serkan ARIK'a; yüksek lisans sürecimde emeği olan Prof. Dr. Yahya ALTINKURT'a; araştırma kapsamında sabır ve özveri ile anketleri dolduran, görüşmelere katılan tüm öğretmenlere çok teşekkür ederim.



## İçindekiler

|   |      |
|---|------|
| Yemin Metni.....  | i    |
| Kabul ve Onay .....   | ii   |
| Önsöz .....   | iii  |
| Teşekkür.....   | iv   |
| İçindekiler.....  | v    |
| Tablolar Listesi.....   | vii  |
| Özet.....   | viii |
| Abstract .....  | ix   |
| Birinci Bölüm .....   | 1    |
| Giriş.....  | 1    |
| Kavramsal Çerçeve .....   | 1    |
| Psikoloji ve pozitif psikoloji .....  | 1    |
| Pozitif örgütsel psikoloji .....  | 4    |
| Pozitif örgütsel düşünce okulu .....  | 5    |
| Pozitif örgütsel davranış (POB).....  | 6    |
| Pozitif psikolojik sermaye (PSER) .....   | 8    |
| Psikolojik sermayenin özellikleri.....  | 10   |
| Psikolojik sermayenin boyutları .....   | 12   |
| Sinizm .....  | 22   |
| Sinizmin kökeni .....   | 22   |
| Sinizm kavramı .....  | 23   |
| Örgütsel sinizm kavramı.....  | 24   |
| Problem Durumu .....  | 29   |
| Araştırmanın Amacı .....  | 31   |
| Araştırmanın Önemi .....  | 31   |
| Sınırlılıklar .....   | 32   |
| İkinci Bölüm.....   | 33   |
| Yöntem.....   | 33   |
| Araştırma Modeli .....  | 33   |
| Evren ve Örneklem.....  | 34   |
| Verilerin Toplanması.....   | 37   |
| Veri toplama araçları .....   | 37   |
| Pozitif psikolojik sermaye ölçeği.....  | 37   |
| Örgütsel sinizm ölçeği.....   | 38   |
| Yarı- yapılandırılmış görüşme formu.....  | 39   |
| Verilerin analizi .....   | 40   |
| Nicel verilerin analizi .....   | 40   |
| Nitel verilerin analizi.....  | 40   |
| Üçüncü Bölüm.....   | 42   |
| Bulgular.....   | 42   |
| Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri .....  | 42   |
| Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin demografik değişkenlere göre incelenmesine ilişkin bulgular ..... | 44   |
| Öğretmenlerin Sinizm Düzeyleri .....  | 56   |

|   |     |
|---|-----|
| Öğretmenlerin sinik tutumlarının demografik değişkenlere göre<br>incelenmesine ilişkin bulgular ..... | 58  |
| Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri ile Sinik Davranışları Arasındaki İlişki                         | 68  |
| Dördüncü Bölüm .....  | 73  |
| Tartışma Sonuç ve Öneriler.....   | 73  |
| Tartışma ve Sonuç .....   | 73  |
| Öneriler .....  | 79  |
| Uygulayıcılara dönük öneriler .....   | 80  |
| Araştırmaya dönük öneriler.....   | 80  |
| Kaynaklar .....   | 81  |
| Ekler .....   | 95  |
| Ek-1: Kişisel Bilgiler Formu.....   | 95  |
| Ek-2: Psikolojik Sermaye Ölçeği.....  | 96  |
| Ek-3: Örgütsel Sinizm Ölçeği.....   | 97  |
| Ek-4: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu .....  | 98  |
| Ek-5: İzin Belgesi.....   | 99  |
| Ek-6: İzin Belgesi.....   | 100 |
| Ek-7: İzin Belgesi.....   | 101 |
| Özgeçmiş .....  | 102 |

## Tablolar Listesi

|  |    |
|--|----|
| Tablo 1. Sermaye Türleri ve Çıkış Noktaları .....  | 9  |
| Tablo 2. Rekabet Üstünlüğü Sağlamada Farklı Kaynakların Durumu .....   | 10 |
| Tablo 3. Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları.....  | 13 |
| Tablo 4. Sinizm Tanımları .....  | 27 |
| Tablo 5. Örneklemeye İlişkin Demografik Özellikler .....   | 35 |
| Tablo 6. Çalışma Grubuna İlişkin Kodlamalar.....   | 36 |
| Tablo 7. Çalışma Grubuna İlişkin Demografik Özellikler.....  | 37 |
| Tablo 8. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri.....   | 42 |
| Tablo 9. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Boyut Ortalamaları .....   | 43 |
| Tablo 10. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması İçin Yapılan Mann Whitney-U testi Sonuçları.....              | 44 |
| Tablo 11. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin Yaşa Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....             | 46 |
| Tablo 12. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin Kıdeme Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....           | 48 |
| Tablo 13. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin Branşa Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan Mann Whitney-U testi Sonuçları.....             | 50 |
| Tablo 14. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....  | 52 |
| Tablo 15. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin Okul Türüne Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....      | 53 |
| Tablo 16. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlara İlişkin Değişkenler Açısından Katılım Düzeyleri .....  | 55 |
| Tablo 17. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri .....  | 56 |
| Tablo 18. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Boyut Ortalamaları .....  | 57 |
| Tablo 19. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması için Yapılan Mann Whitney-U testi Sonuçları.....                   | 59 |
| Tablo 20. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Yaşa Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....                  | 60 |
| Tablo 21. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Kıdeme Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....                | 62 |
| Tablo 22. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Branşa Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan Mann Whitney-U testi Sonuçları.....                  | 63 |
| Tablo 23. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....       | 64 |
| Tablo 24. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Okul Türüne Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....           | 66 |
| Tablo 25. Öğretmenlerin Sinizm ve Alt Boyutlarına İlişkin Değişkenler Açısından Katılım Düzeyleri .....  | 68 |
| Tablo 26. Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri ve Sinik Tutumları Arasındaki İlişkiyi Göstermek Amacıyla Yapılan Spearman Rho Korelasyonu Sonuçları..... | 69 |



## Özet

### Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri ile Sinik Davranışları Arasındaki İlişki

Bu araştırmada, öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile sinik davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada nicel ve nitel yöntemler birlikte kullanılmıştır. Araştırmanın nicel boyutunun örneklemini Kütahya il merkezindeki devlet liselerinde görev yapmakta olan 262 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın nitel boyutunun çalışma grubu belirlenen üç farklı okul türünde görev yapmakta olan 30 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma verileri, Psikolojik Sermaye Ölçeği, Örgütsel Sinizm Ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Araştırmada, öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ve sinik davranışları hakkındaki görüşlerini belirlemek amacıyla betimsel istatistikler, karşılaştırmalar için Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis-H analizi kullanılmıştır. Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile sinik davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek için Spearman Rho Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, öğretmenler yüksek düzeyde psikolojik sermaye algısına sahiptir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermaye alt boyutları arasında katılım yoğunluğu sırası ile güven, özyeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve dışadönüklük olarak gösterilebilmektedir. Öğretmenlerin psikolojik sermayelerine ilişkin görüşleri cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim durumu ve okul türü boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark gösterirken; branş değişkenlerine göre istatistiksel anlamlı fark göstermemektedir. Araştırmaya katılan öğretmenler düşük düzeyde sinizm algısına sahiptir. Öğretmenlerin sinizm alt boyutlarına katılım yoğunluğu sırası ile Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı, Performansı Düşüren Etkenler, Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma ve Okula Karşı Olumsuz Tutum olarak gösterilebilir. Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı alt boyutundaki maddeler ters kodlanmıştır. Öğretmenlerin sinik davranışlarına ilişkin görüşleri kıdem, eğitim durumu ve okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı fark gösterirken; cinsiyet, yaş, branş değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemektedir. Öğretmenlerin psikolojik sermaye toplam puanları ile sinizm ile ilgili görüşleri arasında orta düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı ilişki vardır.

**Anahtar kelimeler:** Psikolojik sermaye, sinizm, sinik, öğretmen

## **Abstract**

### **The relationship Between Teachers' Psychological Capital and Cynical Behaviours**

In this study, it is aimed to determine the relationship between teachers' psychological capital and cynical behaviour. Quantitative and qualitative methods are used together in this study. The sample of the quantitative part of the study consists of 262 teachers who are working in high schools in the center of Kütahya. The working group of the qualitative part of the study consists of 30 teachers from 3 different sorts of schools. The data of this study is collected via The Psychological Capital Scale, The Organizational Cynicism Scale and Semi-structured interview form designed by the researcher. In the study, descriptive statistics, Mann Whitney- U test and Kruskal Wallis-H analysis were used in order to determine the views of teachers related to psychological capital and cynical behaviour. In order to determine the relationship between teachers' psychological capital and cynical behaviour Spearman Rho Correlation Coefficient was used.

According to the findings obtained from the study; teachers have a high level of perception of psychological capital. Teachers who are participated in the study showed the highest participation to the sub-dimensions respectively; confidence, self efficiency, hope, optimism, resiliency and extroversion. Teachers' views related to their psychological capital show statistically significant differences in gender, age, seniority, educational status and school type variables, though they don't show statistically significant differences in branch variable. Teachers participated in the study have a low level of perception of cynicism. Teachers' participation of cynicism sub-dimensions can be put in order top-down as; employee involvement in practicing decisions, factors that reduce performance, disaffection toward work place and negative attitude toward school. Teachers' views related to cynicism show statistically significant differences in seniority, educational status and school type variables; however the results don't show statistically significant differences in variables such as gender, age and branch. It can be assumed that there is a negative, mid-level and significant relationship between teachers' total points of psychological capital and cynicism.

**Keywords:** Psychological capital, cynicism, cynical, teacher

## **Birinci Bölüm**

### **Giriş**

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amaç, önem, problem cümlesi, bu problem cümlesine dayalı olarak geliştirilen alt problemler, sınırlılıklar, kavramların tanımlarına ve araştırmanın kuramsal temeline yer verilmiştir.

### **Kavramsal Çerçeve**

Bu bölümde psikolojik sermaye ve sinizm kavramları hakkında ayrıntılı tanımlama yapılacaktır.

### **Psikoloji ve pozitif psikoloji**

Psikoloji, insanların davranışlarını ve bu davranışa götüren süreçleri inceleyen bilim dalıdır (Özbay, 2012; Aydın, Yılmaz ve Altinkurt, 2013). Psikolojik araştırma insan davranışlarını gözlemlemek ve bu davranışın özünde yatan zihinsel süreçlerin irdelenmesine odaklanmıştır. Bu bağlamda insan davranışlarını tanımlama, anlamlandırma, açıklama, önceden sezebilme ve kontrol edebilme amacına yönelik araştırmalar psikolojinin temel çalışma alanını oluşturmuştur (Aydın, Yılmaz ve Altinkurt, 2013). İnsanı anlama isteği insanlık tarihi kadar eskiye dayanmaktadır. İnsanı ve davranışlarını felsefi açıdan ele alan Sokrates, Platon ve Aristoteles'in düşünceleri, modern dönemin felsefi ve psikolojik yaklaşımlarına örnek teşkil etmektedir (Duckworth, Steen ve Seligman, 2005). Aristoteles felsefi ile ilerleyen Farabi ise "Akıl Hakkında Kitap" adlı eserinde psikoloji çalışmıştır (Şahin ve Macic, 2014). Farabi, insanın kendini gerçekleştirme ve geliştirmesi ile doyuma ulaşacağını savunmuştur (Özgen, 2013). Psikoloji, Wilhelm Wundt'un 1879 yılında ilk psikoloji laboratuvarını kurmasıyla bir bilim olarak kabul edilmeye başlamıştır. Modern psikolojinin XIX. yüzyılda başlayan tarihsel sürecinde yapısal, davranışsal, psikodinamik, insancıl ve bilişsel yaklaşımlar bilimsel araştırmalara ışık tutmuştur. II. Dünya Savaşından önce akıl hastalarını iyileştirmek, yetenekli insanların yaşamlarını üretken ve doygun hale getirmek için insanların yaratıcılıklarının ve yeteneklerinin beslenmesi (Terman, Jung ve Maslow'un çalışmaları) psikolojinin misyonu olarak

bilinmektedir (Seligman, 2002; Luthans, 2002). Buna dayanarak, psikolojinin üç temel amacı vardır. Akıl hastalıklarını iyileştirmek, problem seviyesi daha düşük olan insanları mutlu etmek ve yaratıcılık ve üstün yetenek üzerine çalışmaktır (Seligman, 2002; Duckworth ve diğerleri., 2005).

II. Dünya Savaşı'ndan sonra akıl hastalarındaki artış nedeniyle ilk amaç üzerine yoğunlaşmak durumunda kalmıştır. Bu amaca yönelik olarak deneysel psikologlar klinik psikoloji alanına yönelmiştir (Luthans, 2002). Bunun sonucu olarak II. Dünya Savaşı sonrası insanların patolojik durumları ile daha çok ilgilenilmiş ve araştırmaların büyük bölümü bu doğrultuda gerçekleştirilmiştir. Alanyazında patolojik durumlarla ilgili pek çok çalışma vardır. Fakat umut, iyimserlik, gelecek yönelimli olmak, sorumluluk, yaratıcılık, erdem gibi pozitif özelliklere ilişkin çalışmalar kısıtlı (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000) olması sonucu olarak alanyazındaki eksikliğe yönelik eleştiriler pozitif psikoloji hareketinin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Aydın ve diğerleri., 2013).

Bugünün pozitif psikoloji hareketinin öncüsü olarak kabul edilen Martin Seligman araştırmalarının odağında önceleri insanların zayıflıklarına yer vermiştir. Öğrenilmiş Çaresizlik ile ilgili çalışmalar yapmıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Seligman, 2002; Luthans, 2002). Daha sonra ise yönünü öğrenilmiş iyimserlik çalışmalarına çevirmiştir. Seligman (2006) ilk kez 1990 yılında basılan 'Öğrenilmiş İyimserlik' adlı kitabında psikolojinin akıl hastalıkları ile çok fazla ilgilendiğini, insanların pozitif özelliklerinin de çalışılması gerekliliğini detaylı olarak tartışmıştır. 1998 yılında, Martin Seligman Amerikan Psikoloji Derneği Başkanı konumundayken pozitif psikoloji ilk defa bilimsel bir çalışma alanı olarak tanımlanmıştır (Seligman, 2002; Duckworth ve diğ., 2005).

Alanyazında Pozitif Psikoloji Yaklaşımına giderek daha çok yoğunlaşmıştır. Yapılan araştırmalarda (Cohn ve Fredrickson, 2010; Erkmen ve Esen, 2012; Meyers, Woerkom ve Bakker, 2013; Mills, Fleck ve Kozikowski, 2013), ilk başta belirlenen amaçlara yönelik kuvvetli kanıtlara ulaşılmıştır. Bu bakımdan pozitif psikoloji, insanların mutluluğu ve iyi yönleri ile ilgili bilgi veren yaklaşım olarak nitelendirilmiştir (McDonald ve O'Callaghan, 2008). Pozitif psikolojiye göre psikoloji, tıbbın bir alt dalı olmanın haricinde çalışma, eğitim, içgörü, sevgi, gelişim ve oyunu da içinde barındıran başlı başına bir bilimdir (Seligman, 2002). Pozitif psikoloji, insanların en yüksek potansiyeline

ulaşmalarına destek olmakta ve bunu yaparken disiplini de göz ardı etmemektedir (Peterson ve Seligman, 2004; McDonald ve O'Callaghan, 2008). Pozitif psikoloji; psikolojinin yaşamdaki zorlukların üstesinden gelmeyi kapsadığı fikrini değiştirerek insanların pozitif özelliklerinin ön plana çıkarılmasını da içerdiğinin vurgulanmasını amaçlamaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

Uluslararası alanyazında pozitif psikoloji konusunda yapılan çalışmalar giderek artış göstermektedir. Stewart ve Ko'nun (2010) çalışmasında, 2001-2009 yılları arasında yazılan 172 adet makalenin yüzde otuz sekizinin deneysel, yüzde altmış ikisinin kavramsal araştırmalar olduğu belirlenmiştir. En fazla çalışılan konu pozitif liderliktir. Makalelerin yüzde yetmiş ikisi Amerika Birleşik Devletleri, yüzde otuz sekizi İngiltere, Avustralya, Kanada, Hollanda, Güney Afrika ve İspanya'da yayımlanmıştır. Araştırma konuları; pozitif liderlik, pozitif örgütsel gelişim ve değişim, işyerinde pozitif psikoloji, pozitif örgütsel davranış ve psikolojik sermaye olarak çalışılma oranı en yüksek olandan en düşük olana doğru sıralanmıştır. Bunun haricindeki konularda yapılan araştırmalar ise genel olarak örgütsel erdemlilik ve etik, işyerinde iş doyumunu, işte iyi oluş, iş sorumluluğu, gerginlik, iş akışı, koçluk, eğitim ve öğretim, kimlik, merhamet, umut, iş yaşamı ilişkileri üzerine yoğunlaşmıştır. 172 makaleden yalnızca beşi eğitim ve öğretim alanında yapılmıştır (Stewart ve Ko, 2010).

Erkmen ve Esen' in (2012) araştırmasında 2003-2011 yılları arasında yazılan 49 makale ve teze ulaşılmıştır. Bunlardan 13'ü eğitim alanındadır. Makale ve tezlerden yalnızca 2'si Türkiye'de yazılmıştır. Ülkemizde psikolojik sermaye üzerine çalışılan yüksek lisans ve doktora tezleri çoğunlukla işletme alanındadır (Akçay, 2011; Çınar, 2011; Akün Palut, 2013; Battal, 2013; Berberoğlu, 2013; Dinçer, 2013; Saruhan, 2013; Savur, 2013; Beyazgül, 2014; Dönmez, 2014). Sadece iki tez çalışmasının eğitim alanına (Canpolat Doğan, 2006; Keser, 2013) yönelik olduğu görülmüştür. Pozitif psikoloji ve psikolojik sermayeyi konu edinen makaleler de genellikle işletme alanında (Akçay, 2011; Erkmen ve Esen, 2012; Kutanis ve Oruç, 2014) yapılmıştır. Eğitim alanındaki tezler ise son yıllarda artış göstermektedir (Kırıkkanat, 2016; Eser, 2018; Sarıcı, 2015; Sünkür, 2014; Kurt, 2018; Barut, 2017; Arslan, 2018; Anık, 2018; Dinç, 2018; Taşan, 2015; Bayır, 2018; Keser, 2013; Erbaş, 2018; şimşek, 2018; Tösten, 2015; Aslan, 2017; Korkmaz, 2014; Büyükgöze, 2014; şahin, 2014). Bunun yanında eğitim yönetimi

araştırmalarında pozitifliğe verilen önemin 2011-2014 yılları arasında artış gösterdiğini söylenebilir (Keleş, 2011; Aydın, Yılmaz ve Altınkurt, 2013; Eryılmaz, 2013; Kaya, Balay ve Demirci, 2014; Tösten ve Özgan, 2014). Bu sonuçlar pozitif psikoloji, pozitif örgütsel psikoloji, pozitif psikolojik sermaye ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımlarına giderek daha fazla önem verilmekte olduğunu kanıtlamaktadır.

### **Pozitif örgütsel psikoloji**

Pozitif örgütsel psikoloji adı altında işyerinde pozitif psikoloji, pozitif örgüt vb. çalışmalar yapılmıştır. Bu kavram tek başına net olarak tanımlanmamıştır (Weigand ve Geller, 2005; Akt: Donaldson ve Ko, 2010). Genel bakış açısıyla, pozitif psikolojinin örgütler üzerindeki çalışması olduğu söylenebilir (Donaldson ve Ko, 2010). Pozitif psikoloji hareketi, pozitif tutumun işyerinde uygulanması ve işyerinde güçlendirmeye dayanan yönetim (Dönmez, 2014) anlayışıyla performans gelişimi ve rekabet üstünlüğü sağlamaya yönelik araştırmalar pozitif örgütsel psikoloji yaklaşımının ortaya çıkmasında etkili olmuştur (Kutunis ve Oruç, 2014). Pozitif örgütsel psikolojinin başlangıç noktası pozitif psikolojinin ana çalışma alanları olan; pozitif öznel tecrübeler, bireysel özellikler ve kurumlarla ilgili çalışmaların örgütlerde uygulanmasıdır. Pozitif örgütsel psikoloji, kurumlarda; pozitif öznel deneyimler ve kişilik özelliklerine yönelik bilimsel çalışmalar olarak görülebilir (Donaldson ve Ko, 2010). Pozitif örgütsel psikoloji olarak adlandırılan bu yaklaşım iki farklı çalışma alanı olarak alanyazında yerini almıştır. İlki Michigan Üniversitesi araştırmacıları (Cameron, Dutton ve Quinn, 2003) tarafından ortaya atılan pozitif örgütsel düşünce okulu (POS), ikincisi ise Nebraska Üniversitesi Gallup Liderlik Enstitüsü araştırmacıları (Luthans 2002; Luthans ve Youssef, 2007) tarafından ortaya çıkarılan pozitif örgütsel davranıştır (POB). Pozitif örgütsel düşünce okulu (POS), merhamet ve erdem gibi kişilik özellikleri ve diğer kavramlarla ilgilenirken; pozitif örgütsel davranış(POB), performans artışını sağlamaya odaklı, geliştirilebilen, etkili yönetilebilen ve ölçülebilen psikolojik kavramları incelemektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007a; Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007b). Araştırmacıların bu iki farklı yaklaşım ile örgütlerde pozitifliği araştırmaya yönelmeleri örgütsel davranış alanı için bir zenginlik olarak görülmektedir (Nelson ve Cooper, 2007). Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) ile Snyder ve

Lopez (2002) pozitif psikoloji; Luthans (2002), Wright (2003), Luthans ve Youssef (2007) ile Nelson ve Cooper (2007) pozitif örgütsel davranış; Cameron ve diğerleri (2003) pozitif örgütsel düşünce okulu ve Fredrickson (1998, 2000) pozitif duygular alanlarında yaptıkları araştırmalar ile bu yaklaşımların kanıtlarını sunmuşlardır (Donaldson ve Ko, 2010).

Bu yaklaşımların ortak paydası, insan ve insanların pozitif psikolojik sermayelerine olumlu müdahalede bulunulması durumunda kendilerini daha iyi, mutlu ve hayata bağlı hissetmeleri sonucu performanslarının arttığını göstermesidir.

### **Pozitif örgütsel düşünce okulu**

Pozitif örgütsel düşünce okulu, örgütlerin kriz dönemleri ve negatif koşullarda ayakta kalmalarına ve faaliyetlerini sürdürmelerine destek olmak amacıyla pozitif örgütsel özelliklere odaklanmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004). Pozitif örgütsel düşünce okulu, örgütün ve çalışanların nitelikleri, süreçler ve pozitif çıktılarının incelenmesi ile ilgilenmektedir. Başarı, gelişme, yaşam kalitesi, dayanıklılık, erdem gibi pozitif kavramlara odaklanan ve pozitif insan ile ilgili konulara değinen geniş bir bakış açısına sahiptir. (Cameron ve diğerleri, 2003; Caza ve Cameron, 2008; Donaldson ve Ko, 2010). Pozitif örgütsel düşünce okulu üstün yetenekli bireyler yetiştirme, güçlendirme, iyileştirme, dayanıklılıklarını arttırma ile ilgili çalışmalar yapılması gerektiğini savunmaktadır. (Nelson ve Cooper, 2007). Genel olarak psikolojide yaşanan benzer olarak geleneksel örgütsel çalışmalarda da pozitif durumlar ve çıktılar ile gerektiği kadar ilgilenilmemiştir. Pozitif psikoloji ile ön plana çıkan pozitifliğe yönelik yeni bakış açıları örgütsel alana aktarılmış ve pozitif örgütsel düşünce okulu ile örgütsel çalışmalarda pozitif durum ve çıktılara daha fazla değer verilmesi sağlanmıştır (Cameron ve diğerleri, 2003).

Örgütteki pozitif davranış değişkenlerini anlamının örgütü daha ileriye taşıyacağı inancı pozitif örgütsel düşünce okulunun ana fikrini oluşturmaktadır (Roberts vd., 2005; Akt: Kutanis ve Oruç, 2014). Pozitif örgütsel düşünce okulu tek bir yaklaşımı desteklemek yerine, mükemmellik, başarı, gelişme, dayanıklılık, erdemlilik (Cameron ve diğerleri, 2003), güven, canlılık gibi pozitif olguları odak noktası olarak almaktadır (Luthans ve diğerleri, 2007a). Bunun yanında;

pozitifliğin neden ve sonuçlarını anlamlandırmak, açıklamak ve öngöründe bulunmak için örgütsel yaklaşımlardan faydalanmakta ve örgütsel çalışmalarda gözden kaçırılan olumlu durum, süreç ve ilişkileri ön plana almaktadır. Pozitif örgütsel düşünce okulu birey ve örgüt ile ilgili pozitif durum, süreç ve etkileşimlere ışık tutmayı amaçlamaktadır. (Cameron ve diğerleri, 2003). Pozitif psikoloji ve örgüte yansımaları olan pozitif örgütsel düşünce okulu çalışmalarının ardından pozitif örgütsel davranış araştırmaları alanyazında çalışılmaya başlanmıştır (Luthans ve diğerleri, 2007).

### **Pozitif örgütsel davranış (POB)**

Örgütsel davranış, örgütlerdeki insan davranışlarını anlamlandırma, öngörebilme ve yönetebilme olarak açıklanmaktadır. Bilişsel, davranışçı ve sosyal bilişsel kuramlardan faydalanmakta ve pek çok boyut içermektedir. Örgütsel davranış, bilimsel araştırma yöntemleri kullanarak kuramları incelemekte ve deliller toplamaktadır (Luthans, 2011). Alanyazında diğer pozitif yaklaşımlardan ayırt etmek için pozitif örgütsel davranışın tanımında yer alan yapılar da dâhil bazı ölçütler belirlenmiştir (Luthans ve diğerleri, 2007a; Youssef ve Luthans, 2007). Bunlar (Luthans, 2002; Luthans ve diğerleri, 2007a);

- Kuram ve araştırmaya dayalı,
- Geçerli ölçüme sahip,
- Örgütsel davranış alanında göreceli olarak benzersiz,
- Durağan bir özelliğe (trait-like) karşıt olarak duruma göre (state-like) olmasından dolayı değişime ve gelişmeye açık,
- İş ile ilgili (bireysel açıdan) doyum ve performans düzeyinde pozitif etkiye sahip olmasıdır.

Bu ölçütler içinde en dikkat çekici olan, Luthans'ın örgüt çalışanlarının performanslarının yükseltilmesi için güçlü yönlerinin ve psikolojik kapasitelerinin durağan özelliklere (trait-like) değil, geliştirilebilir duruma bağlı (state-like) olduğuna dikkat çekmesidir (Luthans ve diğerleri, 2007a; Nelson ve Cooper, 2007; Akçay, 2011; Cascio ve Luthans, 2013).

Luthans ve diğerleri (2007a) araştırmalarında pozitif örgütsel davranış yaklaşımında pozitif psikolojik durumları en iyi açıklayan yapıların umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve özyeterlik olduğuna dair bilgiler sunmakta



ve bu yapıları tavsiye etmektedir. Little, Gooty ve Nelson (2007) ise diğer pozitif psikolojik yapıların pozitif örgütsel davranış ölçütlerini karşılama durumunun araştırma konusu yapılması gerektiğini önermektedir. Pozitif psikolojik kapasitelerden duruma bağlı ve özelliğe bağlı (trait-like) yapıların her ikisi de durağan ya da durağan olmayan bir yapıdan çok durum-özellik (state-trait) bütünselliği içinde ve durağanlığın kabul edilebilir aşamaları olarak görülmektedir (Youssef ve Luthans, 2007; Avey, Luthans ve Mhatre, 2008).

Luthans ve diğerleri (2007a) duruma bağlı (state-like) ile özelliğe bağlı (trait-like) yapıları şu şekilde açıklamışlardır:

- Pozitif durumlar (positive states): Anlık ve çok değişken olup zevk, mutluluk, pozitif ruh hali gibi yapıları,
- Duruma bağlı (state-like): Göreceli olarak gelişime açık olup umut, iyimserlik, dayanıklılık gibi yapılarla birlikte iyilik, minnettarlık, zevk, cesaret gibi yapıları,
- Özelliğe bağlı (trait-like): Göreceli olarak kararlı ve değiştirmesi zor güçlü kişilik faktörlerini temsil etmekte ve “Beş Faktör Kişilik” özellikleri, çekirdek öz değerlendirmeler ve erdemleri,
- Pozitif özellik (positive trait): Çok sabit, kararlı ve değiştirilmesi çok zor olup gizil yetenek, pozitif kalıtsal özellikleri içerebilir.

Pozitif örgütsel davranış, pozitif psikolojiden farklı olarak duruma bağlı (state-like) ve özelliğe bağlı (trait-like) ayırımına vurgu yapmakta ve duruma bağlı (state-like) olan kapasitelerden özellikle umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve özyeterlik olarak adlandırılan pozitif psikolojik yapıları odaklanmaktadır. Bu bağlamda, pozitif örgütsel davranış en iyi açıklayan yapılar umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve özyeterlik olsa da alanyazında diğer pozitif psikolojik yapıların da pozitif örgütsel davranış ölçütlerine uygun olup olmadığının derinlemesine araştırılması gerektiği düşünülmektedir (Little ve diğerleri, 2007). Pozitif örgütsel davranışın temel özellikleri; pozitifliği, kuram ve araştırmaya dayandırılması, ölçülebilen yapılarla ilgilenmesi, değişim, gelişime açık olması ve performansla bağıntılı olması olarak belirtilebilmektedir. Pozitif örgütsel davranış ölçütlerini en iyi karşılayan ve birbiri ile ilişkisi olan yapılar belirlenmiştir. Özyeterlik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere dört bileşenin

ön plana çıkmasıyla pozitif psikolojik sermaye ortaya çıkmıştır (Luthans ve Youssef, 2007; Kutanis ve Oruç, 2014).

### **Pozitif psikolojik sermaye (PSER)**

Sermaye geleneksel tanımı, ekonomik terim kullanımının haricinde örgütsel davranış ve iktisadi-idari bilimler kapsamında beşeri, sosyal, duygusal ve kültürel sermayenin tanımlanmasında da etkili olan bir kavramdır(Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007). Bu sermaye türleri ile birlikte pozitif psikoloji yaklaşımı, yönetim, pozitif örgütsel davranış alanlarının alanyazındaki öneminin hızla artmasıyla pozitif psikolojik sermaye yapısı da gündeme gelmiştir. Temelini aldığı tarihsel olarak hümanist psikolojiye dayanan Pozitif Psikoloji 2000li yılların başında Martin Seligman ve arkadaşları tarafından daha da bilinir hale getirilmiştir. (akt. Çınar, 2011)

Psikolojik Sermaye ise 2004 yılında Luthans vd. tarafından ortaya atılmış, 2007 yılında kapsamlı tanımı yapılarak; Bireyin pozitif psikolojik gelişimini belirten 4 bilişsel durumun birleşiminden oluştuğunu ve bunların; zor görevleri üstlenerek başarıyla yerine getirme konusundaki öz yeterlilik inancı, şuan ve gelecekte başarılı olmak umudu içinde olma (iyimserlik), hedefe ulaşmak için sebat gösterme ve gerekirse farklı yollar deneme (umut), problemlerle karşılaşıldığında gayret etme ve kendini toparlama gücü(dayanıklılık) olarak belirtilmiştir (Erkmen ve Esen, 2013). Pozitif psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranışın araştırılarak performansının kanıtlanmış somut bir uygulaması olarak tanımlanabilmektedir (Kutanis ve Oruç, 2014). Kısaca pozitif psikolojik sermaye kim olduğumuz ve psikolojik sermayemizin geliştirilmesi ile gelecekte ne olabileceğimiz soruları ile temellendirilmiştir (Luthans, Vogelgesang ve Lester, 2006).

Araştırmalar, pozitif psikolojik sermaye yapısını oluşturan her bileşenin çok düşük seviyede durağanlık özelliğine sahip ve geliştirilebilir düzeyde olduğunu ortaya koymuştur (Luthans vd., 2007, Bandura, 1997, Snyder, 2000, Carver ve Scheier, 2002 aktaran Çınar, 2011). Diğer sermaye türleri ile karşılaştırıldığında ise örgütlerin kesintisiz rekabet üstünlüğüne erişebilmek amacıyla geleneksel, sosyal ve beşeri sermayenin ilerisine geçerek pozitif psikolojik sermayenin örgüt

yaşamındaki önemine ve getirilerine dayanarak yatırımı önermektedir (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004).

Tablo 1'de örgütsel rekabet üstünlüğünün sürdürülebilirliği açısından sürekli gelişen sermaye kavramı ve sermaye türlerine ilişkin kısa bilgiler verilmektedir.

Tablo 1

*Sermaye Türleri ve Çıkış Noktaları*

| GELENEKSEL EKONOMİK SERMAYE | BEŞERİ SERMAYE | SOSYAL SERMAYE      | POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE |
|-----------------------------|----------------|---------------------|----------------------------|
| Neye sahipsin?              | Ne biliyorsun? | Kimleri tanıyorsun? | Kimsin?                    |
| Mali durum                  | Tecrübe        | İlişkiler           | Umut                       |
| Maddi varlıklar             | Eğitim         | Bağlantılar         | İyimserlik                 |
|                             | Beceriler      | Arkadaşlar          | Dayanıklılık               |

Kaynak: Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2004).

Tablo 1’de görüldüğü gibi, pozitif psikolojik sermaye kim olduğumuz ve ne olabileceğimiz görüşünden ortaya çıkmaktadır (Luthans, Vogelgesang ve Lester, 2006). Bunun yanında, geleneksel ekonomik sermaye sahip olduklarımızla, beşeri sermaye bildiklerimizle ve sosyal sermaye tanıdıklarımızla ilgilenmektedir. Görüldüğü gibi pozitif psikolojik sermaye diğer sermayelerden ayrılmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, psikolojik sermaye, bireysel ya da örgütsel düzeyde verimlilik ve performans göz önünde bulundurularak ekonomik, beşeri ve sosyal sermayenin örgüte başarılı bir şekilde aktarılabilmesi olarak da tanımlanabilmektedir (Envick, 2005, akt. Battal, 2013). Tablo 2’de sermaye türlerinin örgüt yaşamında sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlamada farklı kaynaklara göre durum verilmektedir.

Tablo 2

*Rekabet Üstünlüğü Sağlamada Farklı Kaynakların Durumu*

| KAYNAK                            | YENİLENEBİLİR | UZUN<br>DÖNEMLİ | ÖZGÜN | KÜMÜLATİF | BİRBİRİNE<br>BAĞLI |
|-----------------------------------|---------------|-----------------|-------|-----------|--------------------|
| <b>Geleneksel Sermaye</b>         |               |                 |       |           |                    |
| Finansal                          | Hayır         | Hayır           | Evet  | Hayır     | Hayır              |
| Yapısal-Fiziksel                  | Evet          | Hayır           | Evet  | Belki     | Belki              |
| Teknolojik                        | Hayır         | Hayır           | Hayır | Belki     | Hayır              |
| <b>Beşeri Sermaye</b>             |               |                 |       |           |                    |
| Açık bilgi birikimi               | Belki         | Hayır           | Evet  | Hayır     | Belki              |
| Örtük bilgi birikimi              | Evet          | Evet            | Evet  | Evet      | Evet               |
| <b>Sosyal Sermaye</b>             |               |                 |       |           |                    |
| Bağlantılar                       | Belki         | Evet            | Evet  | Evet      | Belki              |
| Normlar ve Değerler               | Evet          | Evet            | Evet  | Evet      | Evet               |
| Güven                             | Evet          | Evet            | Evet  | Evet      | Evet               |
| <b>Pozitif Psikolojik Sermaye</b> |               |                 |       |           |                    |
| Özgüven                           | Evet          | Evet            | Evet  | Evet      | Evet               |
| Umut                              | Evet          | Evet            | Evet  | Evet      | Evet               |
| İyimserlik                        | Evet          | Evet            | Evet  | Evet      | Evet               |
| Dayanıklılık                      | Evet          | Evet            | Evet  | Evet      | Evet               |

Kaynak: Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004).

Tablo 2’de görüldüğü gibi, pozitif psikolojik sermayenin uzun ömürlü, özgün, birikme, birbirine bağlı ve yenilenebilir olma açısından diğer sermaye türleriyle kıyaslandığında üstün olduğu görülmektedir (Luthans ve Youssef, 2004). Tablo 2’den anlaşıldığı üzere, örgütlerin beşeri ve sosyal sermayenin haricinde pozitif psikolojik sermayenin geliştirilmesini amaçlayan çalışmalar yapmalarının gerekliliği aşıkardır (Luthans vd., 2004).

***Psikolojik sermayenin özellikleri***

Psikolojik sermaye kavramı, bireysel ve örgütsel düzeyde pozitif bakışı yansıtmaktadır. Psikolojik sermayeyi diğer sermaye türleri ve diğer pozitif örgütsel davranışlardan ayıran özellikleri Nelson ve Cooper (2007) listelemiştir.

*1. Psikolojik sermaye beşeri sermayeden daha fazlasıdır.*

Psikolojik sermaye, eğitim, gelişim programlarıyla öğrenilebilecek bilgi, beceri, yetenek ya da iş tecrübesinden ibaret değildir. Örgütte yönetici ve çalışanlar tarafından oluşturulmuş örtük bilgiyi de kapsamaktadır. Başka bir deyişle, örgütsel psikolojik sermaye örgütteki bireylerin süreçte edindiği bilgi, beceri ve iş tecrübesi ile örgüt geçmişini de içinde barındırmaktadır.

*2. Psikolojik sermaye sosyal sermayeden daha fazlasıdır.*

Psikolojik sermaye yalnızca çıkar ilişkilerinin olduğu insan gruplarını değil aynı zamanda örgüt içerisinde yeni, ilgi uyandıran ve heyecan verici durumların tamamını temsil eder. Buna göre, psikolojik sermaye örgütteki mevcut ilişkilerin yanında diğer ilişkileri de kapsamaktadır.

*3. Psikolojik sermaye pozitifdir.*

Psikolojik sermaye, insan kaynakları ve örgütsel davranış alanlarında yer alan araştırmacılara; verimsiz çalışan, stres, yeteneksiz yönetici/lider, çatışma, etik dışı davranışlar, işlevsiz strateji ve yöntem, verimliliği düşüren örgüt yapısı/kültürü vb. problemlere alternatif pozitif bir yaklaşım önerisi sunmaktadır. Özetle, psikolojik sermaye bireysel ve örgütsel açıdan pozitif örgüt yaşamı ve örgütsel çıktılar edinilmesine odaklanmaktadır.

*4. Psikolojik sermaye eşsizdir.*

Psikolojik sermaye, örgütsel davranış ve yönetim alanındaki güdüleme, hedef belirleme, çalışan gelişimi, katılım, örgüt kültürü gibi kavramları kapsamaktadır. Bu kavramlar kendi içinde pozitifdir ve pek çok araştırmada incelenmiştir. Bu sebeple, belirtilen kavramların yer aldığı yeni bir bakış açısına gereksinim duyulmamaktadır. Psikolojik sermaye ise söz konusu kavramlara odaklanmadığı gibi bu kavramdaki amaç alanyazındaki olumsuz kuram ve kavramlara pozitif bir bakış açısı getirmek değildir. Pozitif sermaye kavramları örgütsel davranış içerisinde incelenen pozitif ya da negatif kavramlardan farklı bir açıdan incelenmektedir. Psikolojik sermaye, özgün ve yaratıcıdır.

*5. Psikolojik sermaye kuram ve araştırmaya dayanır.*

Psikolojik sermayenin çalışıldığı araştırmalar, Bandura'nın (1986) sosyal bilişsel kuramı ve Snyder'in (2000) umut/beklenti kuramı temel alınarak sürdürülmektedir.

*6. Psikolojik sermaye ölçülebilir.*

Psikolojik sermaye kavramının bütünsel ve alt boyutlarını ölçmeye yönelik geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılarak pek çok ölçek geliştirilmiştir.

*7. Psikolojik sermaye, durum temelli ve geliştirilebilir.*

Araştırmalar, alışan performansının kişilik özellikleri ile bağıntılı olduğunu göstermektedir (Walumbwa, Peterson, Avolio ve Hartnell, 2010; Youssef-Morgan, 2014). Alanyazında, pozitif örgütsel davranışa dair; çalışanların pek çok olumlu kişilik özelliğine sahip olabileceği belirtilmektedir. Bu bağlamda, psikolojik sermaye kavramı, kısa sürede, kolaylıkla geliştirilebilen durumlardan oluşmaktadır (Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs, 2006).

*8. Psikolojik sermaye iş performansı üzerinde etkilidir.*

Psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranış aldığı için örgüt yaşamının ıktıları ile pozitif bir ilişki beklentisini oluşturur. Pek çok bilimsel araştırma, çalışanların sahip olduğu psikolojik sermayenin psikolojik sermaye yapısı ve bileşenleri ile çalışan performansında istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olduğunu kanıtlamıştır (Goldsmith, Veum ve Darity, 1997; Luthans, Vogelgesang ve Lester, 2006; Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011; Sun, Zhao, Yang ve Fan, 2012; Peterson, Luthans ve Jeung, 2014). Buna dayanarak, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin arttırılması için yatırım yapılması ve böylece örgütün verimliliğinin arttırılması, örgüt performansı ve rekabet üstünlüğünün sağlanması mümkün olabilmektedir.

***Psikolojik sermayenin boyutları***

Luthans vd. psikolojik sermaye alanındaki çalışmaları sonucunda, psikolojik sermaye yapısının zyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık bileşenlerinden oluştuğunu belirtmişlerdir (Luthans ve Youssef, 2004). Pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3

*Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları*

ÖZYETERLİLİK

Çalışanların belli sonuçlara ulaşabilmek için sahip oldukları bilişsel kaynakları kullanma yeteneğine olan inancı >

UMUT

Çalışanın, amaçlarına ulaşmada sahip olduğu irade gücü ve yol haritası > POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

İYİMSERLİK

İçsel, kalıcı ve sürekli hissedilen problemleri, olumlu olaylara bağlayarak açıklayan bir yapıya sahip olma >

Özgün  
Ölçülebilir  
Geliştirilebilir  
Performans etkisi olan

DAYANIKLILIK

Olumsuz durumların üstesinden gelebilmek için ihtiyaç duyulan toparlanma gücü >

Kaynak: Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). " "

Tablo 3'te görüldüğü gibi Luthans ve Youssef'a göre (2004), pozitif psikolojik sermaye; özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık gibi örgütsel tutum ve davranışlardan oluşan bir kavramdır. Buna göre, özyeterlilik, bireylerin belli sonuçlara ulaşabilmek için sahip olduğu bilişsel kaynakları kullanma yeteneğine olan inancı; umut, çalışanın hedeflerine ulaşmadaki irade gücü ve yol haritasını; iyimserlik, içsel ve sürekli hissedilen problemleri olumlu olaylara bağlayarak açıklama eğilimini ve psikolojik sermaye ise sorunlu süreç ve başarısızlıkların üstesinden gelme aşamasında sahip olunan toparlanma gücünü ifade etmektedir. Psikolojik sermayenin bileşenleri aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

*Öz-yeterlilik*

Pozitif psikolojik sermaye bileşenleri arasında; pozitif örgütsel davranış, araştırma ve kuram temelli, gelişime açık ve performans üzerinde etkili olması nedeniyle özellikleri en iyi yansıtan kavramdır (Luthans, Youssef ve Avolio,

2006). Luthans'a göre öz-yeterlilik beş özellikten oluşmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006). Bağlama özgü olması: Kişi belli bir alanda sahip olduğu öz-yeterlilik algısına diğer alanlarda sahip olmayabilir. Kişi öz-yeterli olduğu alanlarda da gelişime açıktır. Başkalarından etkilenmesi: Kişi pek çok açıdan kendine benzeyen ve ortak amaçlara sahip kişilerin başarılı olduklarını gördüğünde kendisinin de başarılı olabileceğine ilişkin öz-yeterlilik algısı geliştirir. Bunun yanında başkalarının kişi hakkındaki söylemleri özdeğerlendirmesini etkilemektedir. Değişken olması: Öz-yeterlilik kişinin kontrolünde olan veya çevresel pek çok etkene bağlı olarak değişim gösterebilmektedir. Luthans'a göre öz-yeterliliği olan kişilerin beş temel özelliği vardır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006): Yüksek ve zor hedefleri vardır, sabırlı ve gönüllülerdir, kendilerini motive edebilirler, hedefe ulaşmada çaba gösterirler, zorluklara karşı direnirler.

Maddux'a göre (2002, akt. Çınar, 2011) özyeterlilik bireyin yeteneklerini belli bir işi başarmak yönünde ne derece etkili kullanabileceğine ilişkin inancıdır.

Stajkovic ve Luthans (1998: 67), özyeterliliği, çekim, güç ve genellik olarak üç boyutta incelemiştir. Buna göre çekim boyutu, verilen görevin çalışanın algıladığı zorluk ve karmaşıklık derecesini; güç boyutu, çalışanın verilen görevi doğru bir biçimde yerine getireceğine ilişkin inancı; genellik boyutu ise çalışanın başarı ya da başarısızlıkların başka koşullarda ne kadar geçerli olacağına dair inancını açıklar.

Psikolojik sermaye üst yapısını oluşturan bileşenlerden özyeterlilik konusunda pek çok bilimsel çalışma bulunmaktadır. Stajkovic ve Luthans (1998) yürüttükleri kapsamlı bir meta analiz çalışması sonucunda özyeterliliğin çalışanların performansı ile ilişkisinin olduğunu saptamıştır.

Çetin, Şeşen ve Basım (2012)'in araştırması çalışanların özyeterlilik düzeyleri ile kişisel başarı duygularının ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Buna göre, çalışanların özyeterlilik düzeyleri arttıkça kişisel başarıya dair duygusal algıları da artmaktadır.

Tierney ve Farmer (2002, akt. Çınar, 2011) ise çalışanların özyeterlilik düzeylerinin örgütteki yaratıcılık düzeyini arttırdığını ve çalışanların performansı ile aynı yönlü anlamlı bir ilişkisinin olduğunu ortaya koymuştur.



Alanyazına bakıldığında, özyeterliliğe ilişkin pek çok araştırma yapıldığı buna dayanarak teorik temeli en yoğun olan psikolojik sermaye bileşeninin özyeterlilik olduğu belirlenmiştir. Bilimsel araştırma bulgularının da desteğiyle, diğer psikolojik sermaye bileşenleri gibi özyeterliliğin de örgüt yaşamına ilişkin pozitif yansımalarının önemli düzeyde olduğu görülmektedir.

### *Umut*

Snyder vd. (1991), umudu; hedefe odaklı enerji ve amaçlara ulaşmada yol haritası olarak tanımlamaktadır. Bu tanımdan hareketle psikolojik bir yapı olarak umut kavramı; motivasyon, yol haritası, ve hedef bileşenlerinden oluşmaktadır (akt. Luthans vd., 2007: 545).

Snyder (2000, akt. Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007), umut düzeyi yüksek olan çalışanların, amaç ya da alt amaçları başarıya yolunda karşılaşılabilecekleri sorunları öngörerek durumsallık planlaması yapabildiklerini ve amaca ulaşabilmek için yeni yol haritaları şekillendirilebileceklerini belirtmektedir. Başka bir deyişle, umut, başarıya arzusunun ve başarıya giden yolların tanımlanması, belirlenmesi ve takibinin yapılmasından oluşmaktadır (Snyder, 2000, akt. Luthans vd., 2007).

Umut, hedeflere ulaşmak için farklı yollar arama ve bu yolları kullanacak motivasyon ve cesarete götürecektir duyguya sahip olmak olarak adlandırılır. Umut; somut hedefler belirleme, bu hedeflere ulaşmak için farklı seçenekler bulma ve belirlenmiş hedeflere ulaşmak için irade gücünü kullanmayı kapsayan bilişsel bir etkinliktir (Snyder, 2002). Umut ile ilgili yapılan çalışmalar göstermektedir ki, umut zihinsel ve fiziksel sağlamlıkta ve karşılaşılan sorunlarla başa çıkma süreçlerinde etkili bir özelliştir (Keleş, 2011).

Araştırmalar, çalışanların umut düzeyleri ile örgütsel tükenmişliğin boyutlarından “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı hissi azalması” arasında istatistiksel açıdan anlamlı, orta düzeyde ve ters yönlü bir ilişki olduğunu da ortaya koymaktadır (Çetin, Şeşen ve Basım, 2013). Bu bulgu ise, umut düzeyi daha yüksek olan çalışanların, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hislerini daha düşük düzeylerde yaşadıklarını göstermektedir.

Çalışkan ve Erim (2010) yaptıkları çalışmada, çalışanların sahip olduğu umut seviyesinin çalışanların örgütsel tükenmişlik seviyeleri ile ters yönlü,

çalışanların örgütsel adanmışlık seviyeleri ile ise doğru yönlü bir ilişkisinin olduğunu ifade etmiştir (akt. Dönmez, 2014). Bu bulgudan hareketle, çalışanların umut seviyeleri arttıkça, örgütsel tükenmişlik seviyelerinin azaldığını ancak örgütsel adanmışlık seviyelerinin yükseldiğini söyleyebilmek mümkündür.

Karaoğlu ve İnce (2013) ise çalışanların umut düzeyi ile örgütsel sinizm algıları arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (akt. Dönmez, 2014). Çalışanların umut düzeyi arttıkça, algıladıkları örgütsel sinizm düzeyinin azaldığını söyleyebiliriz. Aynı çalışma kapsamında yürütülen regresyon analizi sonucunda, çalışanların sahip olduğu umut düzeyinin, örgütsel sinizm üzerinde olumsuz yönde bir etkisinin olduğu da görülmüştür.

Özetleyecek olursak pozitif örgütsel süreçleri destekleyen umut tutumunun örgüt yaşamındaki önemi görmezden gelinemeyecek kadar fazladır (Büyükgöze, 2014). Umudun yüksek olan kişilerin çoğunlukta olduğu bir örgütte, örgütsel verimliliğin, çalışan refahının ve iş performansının da artması sağlanabilir.

#### *Dayanıklılık*

Dayanıklılık veya psikolojik dayanıklılık, pozitif psikolojik kapasitesinin zorluklara karşı verdiği tepki, iyileşme gücü olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002a, p. 702, akt. Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007). Kişinin zorluklara dayanma gücü, esnekliği, uyumu, değişime olan tepkileri ve psikolojik dayatmalar karşısındaki tutumunu içerir. Pozitif psikolojiye dayanarak, Masten ve Reed (2002, akt. Luthans vd., 2007) dayanıklılığı, sorun ve risk söz konusu olduğunda bile uyum sağlayabilme ve bunlarla başa çıkabilme özelliği olarak tanımlamıştır.

Psikolojik dayanıklılığı sadece olumsuz olaylar, tutum ve davranışlar ile baş etme yeteneği olarak değil, fazlaca olumlu olay ya da örgütsel davranışların da üstesinden gelme yeteneği olarak ifade etmek mümkündür (Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008).

Dayanıklılığın, psikolojik sermaye yapısında bulunma nedeni ise bireysel düzeyde lider ve çalışanlarda bulunan buna bağlı olarak örgütsel düzeyde bulunabilen böyle kuvvetli bir kapasitenin derecesinin belirlenmesi ve geliştirilmesi olarak rapor edilmiştir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007, akt. Dönmez, 2014).

Larson ve Luthans (2006), fabrika işçilerinin psikolojik dayanıklılıklarının iş tatmini ile ilişkili olduğunu tespit etmiştir (akt. Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007). Buna dayanarak, psikolojik dayanıklılığı daha yüksek olan çalışanların iş doyumunun da yüksek olması beklenebilir.

Maddi (1987, akt. Luthans vd., 2007) çalışanların işine son vermeye başlayan ve masraflarını azaltma amacı güden bir şirketteki araştırmasında, dayanıklılığı yüksek çalışanların değişim sürecinde psikolojik iyilik, mutluluk ve iş performansı düzeylerinin değişmediğini gözlemlemiştir. Benzer şekilde, Avey, Youssef ve Luthans (2008), çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin iş tatmini, mutluluk ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile istatistiksel açıdan anlamlı ilişkisinin olduğunu belirtmiştir

Bunun aksine, sürekli olarak çatışma, yangın, şiddet gibi olaylara maruz kalan itfaiyecilik, polislik, askerlik gibi mesleklerde benzer bir olay sonrasında psikolojik yönden dayanıklılığı daha düşük olan çalışanların, olayı atlatıp iş yaşamlarına tekrar uyum sağlamalarının, psikolojik dayanıklılığı daha yüksek olan çalışanlara göre daha uzun sürdüğü belirlenmiştir. Ayrıca, psikolojik dayanıklılık düzeyi düşük olan bu çalışanların işe döndüklerinde, içinde buldukları psikolojik durumu iş arkadaşlarına daha çok yansıttıkları görülmüştür (Freeman ve Carson, 2006, akt. Çınar, 2011).

Özetle, örgüt ortamında çalışanların kırılma düzeylerini azaltarak psikolojik dayanıklılıklarını arttırmak suretiyle beklenen ve beklenmeyen sorunlarla baş edebilme becerilerini kazandırmanın çalışanların psikolojik duygudurumlarının olumlu sürdürülmesinin yanında örgütün tutumlarına dönük kırılma ve zayıflıklarının azaltılmasında etkili olacağı düşünülmektedir.

### *İyimserlik*

İyimserlik, pozitif psikolojide oldukça önemli bir yeri olan, kuram ve bilimsel araştırmadan destek alan pozitif bir yapıdır (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007). Seligman'a göre (1998) iyimserler, olumlu olayları içsel, sürekli ve genel olarak değerlendiren, olumsuz olayları ise dışsal, nadir ve özel sebeplere bağlı olan olaylar gözüyle değerlendiren kişiler olarak tanımlanabilmektedir (akt. Luthans vd., 2007). Bu tanımlamaya dayanarak, iyimser kişiler bir problemle karşılaştıklarında diğerlerinin aksine bu problemin kendilerinden

kaynaklanmadığını ve başka herhangi bir şartta ya da herhangi bir kişide de aynı problemin yaşanabileceğini düşünür, problemin kısa süreli ve tek sefere mahsus olduğu inancını benimserler. Kötümser kişiler ise problemin kendilerinden kaynaklandığını düşünür sorunları içselleştirir uzun süreli veya sürekli olacağına inanırlar. Ve durumu düzelteceklerine dair inançları yoktur. Fakat psikolojik sermayeyi oluşturan bileşenlerden iyimserlik, pozitif çıktı, pozitif duygu ve motivasyonu içermesine rağmen özünde realist bakış açısından sapmamaktadır (Luthans, 2002). Bu bağlamda, pozitif psikoloji içerisinde yer alan gerçekçi iyimserlik dediğimiz kavram ise gerçekçi bakış açısıyla olaylara yaklaşmayı olumlu tutum odaklı dinamik ve değişkendir (Peterson, 2000, akt. Luthans vd., 2007).

Pek çok araştırmacı, iyimserlik bileşeninin hem örgütsel hem de bireysel düzeydeki etkilerini araştırmıştır. Seligman (2006), iyimser çalışanların, başarısız olsalar da vazgeçmeyip hatta daha da azimle çalışarak işlerini sürdürdüklerini ve bunun sonucunda başarıyı yakaladıklarını belirtmiştir (akt. Dönmez, 2014).

Psikolojik sermaye yapısının bileşenlerinden biri olarak iyimserliğin pek çok örgütsel tutum ve davranış ile ilişkili olduğu saptanmıştır. Akçay (2012), çalışanların iyimserlik düzeyi ile iş doyumunu arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve aynı yönlü bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Aynı şekilde, Kaplan ve Biçkes (2013) yürüttükleri çalışma sonucunda çalışanların sahip olduğu iyimserlik düzeyi ile iş tatmini arasında aynı yönde bir ilişki saptamıştır. Araştırmacılar regresyon analizi sonucunda çalışanların iyimserlik düzeyinin, iş tatmin düzeyleri üzerinde olumlu etkisinin olduğunu da belirtmişlerdir.

İyimserlik ve çalışanların sağlığı konularında yapılan çalışmalar, bu iki değişkenin ilişkili olduğu durumları belirtmiştir. Peterson, Seligman ve Vailant (1988, akt. Çınar, 2011), 35 yıllık çalışmalarında, olumsuz olayları kendine yoran, sürekli algılayan 25 yaş civarında bireylerin, olumsuz olayları dış nedenlere yoran, geçici ve münferit olarak algılayan yaşlılarına kıyasla ilerleyen dönemlerde istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha sağlıklı oldukları belirlemişlerdir. Başka bir çalışmada ise Çetin, Şeşen ve Basım (2012), çalışanların iyimserlik düzeyleri ile örgütsel tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu arasında ters yönlü istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır.

Sonuç olarak, psikolojik sermaye birleşenlerinden iyimserlik, uzun vadede örgüt yaşamını olumlu etkiler ve bu yüzden çalışanların sahip olduğu iyimserlik düzeylerinin artırılmasına yönelik girişimlerde bulunulması gerektiği savunulabilir.

Psikolojik sermayenin bileşenleri olarak umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve özyeterlilik ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. Luthans, Youssef ve Avolio (2006), belirtilen bu dört kavramın pozitif psikolojiyi en iyi şekilde açıkladığını fakat buna ek olarak güven ve dışadönüklük gibi boyutların da eklenebileceğini ve başka pek çok kavramın ilerleyen yıllarda psikolojik sermaye yapısı içerisinde değerlendirilebileceğini belirtmiştir

### *Güven*

Örgütlerde anlamlı ilişkilerin var olabilmesi ve örgütün amaçlarına ulaşabilmesi hususunda güven aynı sosyal hayattaki gibi çok önemli bir yere sahiptir. Güven sosyal psikologlara göre diğerlerinin beklentilerine ilişkin bir durum, kişilik kuramcılarına göre bireysel farklılık, sosyolog ve ekonomistlere göre ise kurumsal bir fenomen olarak nitelendirmektedir (Memduhoğlu ve Zengin, 2013). Bu bağlamda güven kavramı neredeyse herkes tarafından algılandığına inanılan ancak net ve tek bir tanım yapılması zor olan kavramlardan biridir (Taylor, 1989; Akt: Çokluk-Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008).

Alanyazında güven kavramıyla ilgili pek çok tanım mevcuttur. Güven, bir bireyin belli durumlarda çevresindeki bireylerin nasıl tutum sergileyebileceklerini tahmin edebilmesiyle ilgili bir kavramdır (Özer, Demirtaş, Üstüner ve Cömert, 2006). Güven, amaca yönelik olarak bir nesnenin özelliğine, bir olayın gerçekleşeceğine ya da bir bireyin davranışlarına dair inanç olarak tanımlanmaktadır (Griffin, 1967; Akt: Özer ve diğ., 2006). McAllister'a göre (1995) güven, bireyin diğerlerinin söylediklerinden, tavır ve kararlarından emin olması ve buna göre davranmaya meyilli olma durumudur. Kişilik araştırmacılarına göre güven, bireyin kişilik gelişim sürecinde oluşan inanç ve beklenti olarak tanımlanmaktadır (Worchel, 1979; Akt: Kalemci-Tüzün, 2007). Güven kişinin, örgüt için karar almada etik ilkelere dayanan davranışlar geliştireceğine dair olumlu beklentileridir (Hosmer, 1995; Akt: Çokluk-Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008).

Güven ile itimat (güvenirlik) yakın ilişki içinde olmasına rağmen aynı kavramlar değildir. Güven ile itimat arasındaki fark; güven kavramı risk koşullarının farkındalığına sahip bir tutumken itimatta bu yoktur. Güvende risk göz önüne alındığından birey bilişsel olarak hareketlerini değerlendirir. İtimat durumunda birey, hayal kırıklığı durumunda hatanın kendinde olduğuna inanmaktadır. Güven durumunda ise birey, kendini suçlasa da başkasına güvenmiş olmaktan pişmanlık duyması ihtimal dâhilindedir (Giddens, 2012).

Güven örgütsel davranış bağlamında en çok çalışılan konulardan biridir. Örgütsel güven, çalışan ve yöneticilerin yardımsever, öngörülü, güdülenmiş, uzman, tutarlı, saygılı, dürüst olmak gibi pozitif tutum ve davranışları sergileyeceklerine dair inancı ifade etmektedir (Memduhoğlu ve Zengin, 2013).

Toplumlardaki güven düzeyinin yüksek olması işbirliğine meyili de artırdığı, işbirliğinin de karşılık olarak güveni beslediği (Sargut, 2001), aynı amaca odaklı işbirliğine dayalı örgütlerde güven düzeyinin yüksek, bireyselliğin ön planda olduğu örgütlerde ise güven düzeyinin düşük olduğu (Huff ve Kelley, 2003) belirlenmiştir (Akt: Kalemci-Tüzün, 2007). Birey, grup ve örgüt açısından güven ile yardımseverlik, öngörü, güdülenme, uzmanlık, tutarlılık, saygı, dürüstlük gibi pozitif psikolojik yapılar arasında ilişki bulunmuştur (Hovland ve Kelley, 1953; Lewis ve Wigert, 1985; Akt: Kalemci-Tüzün, 2007). Örgütlerde lider ile çalışanların ilişkisinde güvenin oluşması için liderlik davranışlarının etkisi önemli bir yer tutmaktadır. Liderlerin örgütteki çalışanlara karşı tutarlı, saygın davranması, iş bölümü, etkin iletişim ve ilgi ile işlerin yürütülmesi durumunda çalışanların güven algıları olumlu yönde etkilenmektedir (Whitener ve diğ., 1998; Akt: Kalemci Tüzün, 2007). Güven düzeyinin yüksek olduğu örgütlerde; çalışanların örgütekârşî açık ve katılımcı, sorumluluk sahibi, örgüte bağlı, takım çalışmasına meyilli, yüksek iş doyumuna sahip oldukları, üretkenliğin arttığı (Büyükdere ve Solmuş, 2006; Akt: Çokluk-Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008), verimliliğin yükseldiği, motivasyonun ve yaratıcılığın arttığı (Asunakutlu, 2007; Akt: Çokluk-Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008) görülmektedir.

Bu bağlamda bireyin ve örgütün güven düzeyi, içinde bulunulan duruma göre değişebilmekte ve hatta geliştirilebilmektedir (Kelekçi, 2015). Bu doğrultuda pozitif psikolojik sermaye ölçütlerine uyum sağladığı, özellikle örgütlerde çalışanlara yönelik motive edici tutumların güven düzeyini yükseltebileceğini ve

bunun da bireysel ve örgütsel performans artışına katkı sağlayabileceği görülmektedir. Fakat güvenin pozitif psikolojik sermaye ölçütlerine uygunluğuna ilişkin daha çok araştırmaya gereksinim duyulmaktadır.

### *Dışadönüklük*

Kişilik özelliklerini en iyi açıklayan psikolojik yapıların neler olduğuna odaklanan kişilik araştırmaları sonucunda beş boyut belirlenmiştir. Bu yapılar 'beş faktör' olarak bilinmekte ve dışadönüklük, açıklık, sorumluluk, uyumluluk ve duygusal dengeden oluşmaktadır (Çetin ve Basım, 2012). Üzerinde en çok çalışılan yapılardan biri olan dışadönüklüğün kişiliğin önemli bir boyutu olduğu birçok psikolog tarafından kabul edilmiştir (Carrigan, 1960).

Dışadönük insan başkaları ile bir arada olmak, daha çok kişiyi tanımak ister. Yalnız kalmak onlar için huzursuzlukla eşdeğerdir. Bir grup içerisinde kendini daha enerji dolu hisseder, duygu ve düşüncelerini açıkça ifade eder, kolayca iletişime geçer, düşüncelerini paylaşır tartışırken fikirlerinin daha da netleştiğini düşünmektedir (Yapıcı, 2001). Borkenau ve Ostendorf (1998) yaptıkları kişilik araştırmasında, dışadönük bireylerin, hareketlilik, dinamiklik, konuşkanlık, hayat dolu olma, girişkenlik, dayanıklılık, esprili olma, sorumluluk sahibi olma ve çalışkanlık gibi psikolojik yapılarla sahip olduklarını belirtmiştir.

Dışadönüklük farklı ölçülerde durum-özellik (state-trait) sürekliliği göstermektedir (Youssef ve Luthans, 2007). Dışadönük bireylerin gösterdiği davranışlar hem kişilik özelliğine hem de duruma bağlı olduğuna dair kanıtlar sunmaktadır. Örneğin Larsen ve Ketelaar'ın (1989) araştırmasında bireylere uygulanan pozitif tutumlar ile dışadönüklük arasında ilişki bulunmuştur. Luthans vd.'nin araştırmasında (2007a) dışadönüklük ile psikolojik sermaye arasında yüksek düzeyde pozitif ilişki bulunmuştur. Buna göre dışadönüklüğün gelişim ve değişime açık olduğunu söylenebilir. Fakat dışadönüklük ile diğer pozitif psikolojik boyutların pozitif örgütsel davranış ölçütlerine uygunluğu ile ilgili daha çok araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır (Little ve diğ., 2007). Dışadönük bireylerin daha yüksek özgüvene sahip ve girişken olduğu, insanlarla işbirliği içerisinde uyumlu çalışmakta daha başarılı oldukları görülmektedir (Zhang, 2008; Akt: Çelebi ve Uğurlu, 2014). Avey, Youssef ve Luthans'ın (2008) araştırmasında dışadönüklük ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki (.59) olarak bulunmuştur.

## **Sinizm**

Sinizm kavramını genel çerçevede inceleyebilmek amacıyla öncelikle kökene inerek bu kavramın doğuşuna tanıklık edeceğiz.

### ***Sinizmin kökeni***

Sinizm, Cevizci'ye göre (1999) Yunan felsefesinde, Sokrates'in öğrencilerinden, yeni bir ahlak görüşü veya yaşam biçimi geliştiren, Antisthenes ile Diogenes'in oluşturdukları Sokratesçi Öğretidir (Hançerlioğlu, 1999). Antik Yunan'a dayanan sinizm (kinizm), bir düşünce okulu ve yaşam biçimidir. Sinizm kelimesinin Yunanca'da köpek anlamına gelen "kyon" kelimesinden veya Atina yakınlarında Siniklerin okulunun bulunduğu Cynosarges kasabasından geldiği söylenmektedir (Dean vd., 1998: 342).

Sinizm kelimesi etimolojik köken olarak ise önceleri "Zynismus" daha sonra ise "kynismus" kelimelerinden türetilmiştir (Shea, 2009:2) Bugün ise literatürde "Cynicisim" olarak kullanılan sinizm kelimesi temelde iki şekilde ele alınmaktadır; İlk görüşe göre sinizm (kinizm), Antik Yunan'da Antisthenes'in çalışma odasının adı olan "Kynosarges" (eğitim salonu ve akademisi) kelimesinden türetilmiştir (Shea,2009). Sokrates öldükten sonra Antisthenes Kynosarges Gymnasion'da dersler verir. Okula Kinikler Okulu denir (Ulaş, 2002). İkinci görüşe göre; Antisthenes'in felsefesini reddeden ve küçümseyen Diogenes "kyon" (köpek) kelimesinden kinik kelimesini türetmiştir (Shea,2009). Diogenes, Antisthenes'e yaklaştığında saygısızca kovulmuştur. Diogenes Antisthenes'e direnmiş ve her şeyden vazgeçip bir köpek gibi yaşamaya başlamıştır. Bu nedenle öğretiyi köpekli adının verilmesi Diogenes'e bağlanmıştır (Hançerlioğlu, 1999).

Sinizm (Kinizm), hayat felsefesi olarak; dünya işlerinden ve nimetlerinden uzaklaşma, gündelik yaşam felsefesi olarak da dobralık, cüretkarlık, sakınmazlık ve töretanımazlıktan yana olma tavrı olarak anılmaktadır (Ulaş, 2002).

Sinizm'i benimseyen kişilere sinik (kinik) denir. Andersson ve Bateman' a göre (1997) sinikler, diğer insanların sadece kendi çıkarlarını gözettiğine ve bu çıkarları her şeyin üzerinde tuttuğuna inanır. Bu nedenle de herkesi çıkarıcı olarak kabul eder (Andersson ve Bateman, 1997).

İlk sinik Antisthenes olmasına rağmen, sinik (kinik) felsefesinin öncüsü, yaşam tarzı ile Antisthenes'i gölgede bırakan Diogenes (Diyojen) olmuştur (Dean



vd., 1998). Diogenes sinik felsefesini hayatına geçirmiş bir filozoftur. Gündüz vakti dürüst insan aramak için elinde fenerle dolaşması (Dean vd., 1998) insanların aslında dürüst olmadığı yönündeki inancı temsil eden "sinizm" kavramını benimsediğinin bir kanıtıdır (Sur, 2010).

Sinik Okulu'nun kurulmasıyla sinikler; iktidar, güç, zenginlik ve materyalizmin savunucularını sürekli eleştirmiş ve onlarla alay etmişlerdir. İlk başlarda tanımlanan sinizm, toplum ve onun güç kaynaklarını fazlasıyla eleştiren sıradan bir felsefe olarak görülmüştür (Andersson, 1996).

### ***Sinizm kavramı***

M.Ö. 4. yüzyıla dayanan sinizm kavramı; kişilere, gruplara, ideolojiye, sosyal topluluklara veya kurumlara karşı güvensizlik, küçümseme, umutsuzluk ve hayal kırıklığını içeren tutumlardır (Andersson, 1996: 1398).

Sinizm kavramı ülkemizde yeni yeni oluşmakta ve bu kavram çok disiplinli bir çalışma gerektirdiğinden fikir birliğine ulaşılmamıştır. Bu nedenle ülkemizdeki alanyazına bakıldığında sinizm, sinisizm, knizm ve kinizm gibi farklı kullanımlar görülmektedir (Gül ve Ağıröz, 2011).

Türk Dil Kurumu sözlüğünde sinizm "Antisthenes'in insanın erdem ve mutluluğa, değerlerden bağımsız kalarak, gereksinmelerden kurtularak kendi kendine erişebileceğini savunan öğretisi" şeklinde tanımlanmıştır (TDK Sözlük, www.tdk.gov.tr).

Oxford İngilizce Sözlüğü, sinik bireyleri, 'İnsan iyilik ve samimiyetinden kuşku duyan ve iğneli söz ve alaylarıyla bunu ifade etmeyi alışkanlık haline getirmiş kişi; küçümseyen, tenkitçi' şeklinde tanımlamaktadır (Bakker,2007).

Sinizm aşağılama, iğrenme ve güvensizlik ile ilişkilendirilse de günümüzde daha çok umutsuzluk, engellenme ve hayal kırıklığı ile tanımlanmaktadır (Bakker, 2007). Sinizm, kuşkuculuk, şüphecilik, güvensizlik, inançsızlık, kötümserlik, olumsuzluk sözcükleriyle yakın olmakla birlikte, modern anlamda; kusur bulan, zor beğenen, eleştiren kişi anlamında da kullanılmaktadır (Eaton, 2000).

Mauther'e göre sinizm iki şekilde tanımlanabilmektedir. Bunlar; özellikle insanların açığa vurulmamış amaçları hakkında hayal kırıklığı içeren kötümser bir

tutumla olayları algılama ve kendi çıkarlarını korumak veya artırmak için başkalarıyla ilgilenme, işleri idare etme eğilimidir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Sosyal kurumları reddederek bireyselliği savunan sinizmi (Eaton, 2000) tanımlarken Graham (1993), kişilik özellikleri üzerinde durmuş ve bu kişilik özelliklerini şu şekilde belirtmiştir (Brandes, 1997; Kalağan, 2009):

- Diğer insanları yalancı, bencil ve ilgisiz olarak görme,
- Diğer insanların güdülerini sorgulama,
- İlişkilerinde dikkatli olma ve insanlara güven duymama,
- Düşmanca davranma ve baskıcı olma,
- Diğer insanlar tarafından kendilerine yüklenen taleplere gücenme,
- Samimi ve yardımsever olmama.

Mirvis ve Kanter 'e göre sinik bireylerin sahip olduğu bazı temel özelliklere şunlardır (Özgener vd., 2008):

- Sinikler, yalan, yapmacıklık ve istismarı insanın doğası olarak görür,
- Sinikler, insanın bencil, tutarsız ve güvenilmez olduğunu düşünür,
- Sinikler, insanların gösterdikleri haricinde gizli niyetleri olduğuna inanır,
- Sinikler, psikolojik objeye (kişi, örgüt, grup, toplum vb.) ile ilgili bir şey düşününce sıkıntı, tiksinti ve utanç hissedebilir,
- Sinikler, psikolojik objede dürüstlük ve samimiyet olmadığına ilişkin keskin ifadeler içeren eleştiriler yapabilir,
- Sinikler, psikolojik objeye ilgili tecrübe edindiklerinde çoğunlukla alaycı bir mizah ve kendi yorumlarıyla olayları anlatır.

### ***Örgütsel sinizm kavramı***

Örgütsel sinizm, örgütsel davranış alanında pek çok araştırmacı tarafından ilgi çekici bulunan ve çalışma konularında sıkça rastlanan yeni konulardan biridir. Örgütsel sinizm; psikoloji, sosyoloji, politika ve felsefe gibi farklı alanlarda da kullanılmış ve kavramsallaşmıştır. Genel sinizme göre yeni bir kavram olan ve 1990'larda bir ivme kazanan örgütsel sinizm ile ilgili hala tam bir evrensel tanım bulunmamaktadır.

Örgütsel sinizm konusunda ilk araştırmalar 1967 yılında Niederhoffer tarafından güvenlik örgütlerinde polisler üzerine yapılmıştır (Eaton, 2000).

Kavram olarak ise örgütsel sinizm, Kanter ve Mirvis (1989) tarafından Amerikalı çalışanlar hakkında hazırlanan kitapla birlikte ortaya çıkmıştır. Kitabın hazırlanma sebeplerinden biri, sinizmin örgütte yayılma nedenini açıklamaktır (James, 2005). Kanter ve Mirvis (1989) araştırma sonucunda Amerika'daki bireylerin sinizmi yaşama oranlarının % 43 olduğunu ortaya koymuşlardır. Daha sonra 1992 yılında "Yeni Amerikan Meselesi: Sinizm" adlı bir çalışma gerçekleştirmiş ve bu çalışma sonucunda da sinizmin insanlar arasında yayıldığını tespit etmişlerdir (Sur, 2010).

Genel sinizm, insan davranışı ve tutumlarıyla ilgili negatif algıları aktaran, doğuştan olan kişilik özelliğidir (Abraham, 2000: 270). Örgütsel sinizm ise, çalışanın örgüte yönelik olarak geliştirdiği bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları barındıran olumsuz bir tutumdur. Dolayısıyla genel sinizm ve örgütsel sinizm yapı olarak birbirinden farklıdır. Başka bir ifadeyle genel sinizm, kişilik özelliklerinden, örgütsel sinizm ise bireyde sinik tutumun oluşmasına neden olan örgütsel unsurlardan kaynaklanmaktadır (Dean vd.,1998).

Örgütsel Sinizm; kişilik sinizmi haricinde yapılan sinizm tanımlarını düzenleyerek bir başlık altında toplamaktadır (Abraham 2000). Örgütsel sinizm konusunda yapılan araştırmalarda yazarlar, "Çalışanların örgütlerine duydukları olumsuz tutumların doğası nedir?" sorusunun yanıtını bulmaya çalışırken örgütsel sinizm ile ilgili alanyazını incelemiş; örgütsel sinizmin çeşitli tanımları ve kuramsal temellerini açıklamaya çalışmışlardır (Kalağan, 2009).

Örgütsel sinizm, "Bir kişinin örgüte karşı geliştirdiği, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları içeren olumsuz bir tutumdur." (Dean vd, 1998). Bu boyutlar (Dean vd, 1998);

- Örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç, ,
- Örgüte yönelik olumsuz duygu,
- Bu inanç ve duygularla tutarlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı/kötüleyici ve eleştirel davranış sergileme eğilimidir.

Örgütsel sinizm, örgüt ve örgüt yönetimi tarafından yapılanlara ilişkin olumsuz düşünce ve hayal kırıklığı duygusuyla baş edebilmek için çalışılan örgüte karşı kendini savunma tutumudur (Naus vd., 2007b).

Bateman vd.'ne göre (1992) örgütsel sinizm otorite ve kurumlara karşı olumsuz ve güvensiz tutumlar şeklinde tanımlanmıştır.

Örgütsel sinizm, bireylerin örgütlerinin ahlaki bütünlükten yoksun olduğu ve hakkaniyet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar lehine feda edildiği yönündeki inançlarıdır (Bernerth vd., 2007:311).

Sinizm bireylerin dahil olduğu örgüte yönelik duyduğu öfke, kızgınlık, hayal kırıklığı, ümitsizlik gibi negatif duygudurumlarını içeren ruh hali olarak açıklanmaktadır (Altınkurt, Yılmaz, Erol & Salalı, 2014). Sinik tutumların ortaya çıkmasında çeşitli faktörler etkilidir. Bunlardan bazıları kişilik yapısı, psikolojik sözleşme ihlali, liderlik davranışlarındaki yetersizlikler şeklinde belirtilmiştir (Özler, Atalay ve Şahin, 2010: 48). Bireylerin saf çıkarıcı olduklarına inandığı için çıkarıcı kabul eden kişiye sinik ve bunu tanımlamaya çalışan düşünceye sinizm denilmektedir. Sinizme dair temel düşünce; dürüstlük, adalet ve içtenlik ilkelerinin kişisel çıkarlar uğruna harcandığı yönündedir. Sinizm genel olarak, kuşkuculuk, şüphecilik, güvensizlik, 'inançsızlık, kötümserlik, olumsuzluk kelimeleriyle birlikte anılır (Altınkurt, Yılmaz, Erol & Salalı, 2014).

Costa, Zonderman, McCrae ve Williams'a göre (1986) sinizm, insanların güdülerine yönelik güvenilmez ve küçük düşürücü davranışlardır. Özgener, Öğüt ve Kaplan' a göre (2008) ise sinizm insan doğasında var olan bencilliğe duyulan inançtır. Genel olarak sinizm bir kişilik özelliği olarak görülür.. Abraham'a göre (2000) sinizm insan davranışına bakıldığında olumsuz algıları yansıtan, doğuştan olan bir kişilik özelliğidir.

Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) pek çok çalışanın, çalıştıkları örgüte dair gözlenebilen ve artarak devam eden olumsuz tutum ve davranışlarını inceleyerek örgütsel sinizm kavramını ileri sürmüşlerdir.

Johnson ve diğerlerine göre (2003) örgütsel sinizm; çalışanlar örgütlerinde dürüstlüğü olmadığını düşünmeleri olduğunda ortaya çıkmaktadır.

Örgütsel sinizm, çalışanların umutsuzluk ve çaresizlik gibi olumsuz duygularına değinmektedir. Örgütsel sinizm, kişilerin ait oldukları çalışma ortamına yönelik geliştirdikleri olumsuz tutumları olarak tanımlanmaktadır. Bu tutumlar, örgüte yönelik negatif duyguları ve eleştirel davranışları içermektedir (Abraham, 2000). Örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalara göre, örgütte meydana gelen durumlar çalışanların sinik davranışlar geliştirmesine neden olabilmektedir (Helvacı, 2010).

Örgütsel sinizm üzerine yapılan çalışmalarda, çalışanların örgütlerine dair olumsuz tutumlarının nedenleri üzerinde durulmuş ve buna bağlı olarak çeşitli tanımlamalar yapılmıştır (Sağır ve Oğuz, 2012). Tablo 4'te alanyazında sinizm için tanımlara tarih sırası ile yer verilmiştir.

Tablo 4

*Sinizm Tanımları*

| Yazar (lar)                             | Yıl  | Tanım  |
|---|------|--|
| Goldner, Ritti ve Ference               | 1977 | Sinizm, örgüt içerisinde samimiyetin ve iyiliğin reddedilmesidir.  |
| Sloterdijk                              | 1983 | Sinizm yanlış bilinçtir. Sinizm, gerçeğin zorlayıcılığına ve kişisel amaçları gerçekleştirmeye yardımcı araçların hesaba katılmasına dair inanca dayanır.  |
| Kanter ve Mirvis                        | 1989 | Sinikler hayal kırıklığı yaşamış geniş açıdan bakamayan umduğunu bulamamış kişilerdir.   |
| Bateman, Sukona ve Fujitu               | 1992 | Sinizm, otorite ve kurumlara karşı olumsuz ve güvensiz tutumları yansıtır.   |
| Guastello, Rieke, Guastello ve Billings | 1992 | Sinizm, iş tutumu olmanın haricinde bütün olarak yaşam üzerine bir bakış açısıdır.   |
| Wanous, Reichers ve Austin              | 1994 | Sinizm örgütteki gelecek planlarının başarısız olacağı, örgüt liderinin yetersiz olduğu inancını kapsamaktadır.  |
| Andersson                               | 1996 | Çalışan sinizmi, örgütlere, yöneticilere yönelik aşağılama ve güvensizlik gibi güçlü hayal kırıklığı, umutsuzluk ve engellenmişlik duygusuyla ortaya çıkan bir tutumdur.                                 |
| Vance, Brooks ve Tesluk                 | 1996 | Örgütte olumlu bir değişimin olabileceği fakat sinik kişinin kontrolü dışındaki sebeplere dayanarak mevcut durumun idealden daha da uzaklaşacağı ve iyiye doğru değişimin pek de mümkün olmadığı inancı. |
| Reichers, Wanous ve Austin              | 1997 | Sinizm, değişikliği gerçekleştiren yöneticilerin yetersiz olduklarını düşünme, güvensizlik ve başarısızlık gibi kötümser kavramları içermektedir.  |

Tablo 4 (devam)

*Sinizm Tanımları*

| Yazar (lar)   | Yıl  | Tanım  |
|---|------|--|
| Abraham   | 2000 | Genel olarak bakıldığında sinizm sosyal etkileşimde zorlanan, bencil ve dürüst olmayan insanların her yerde olduğu genellemesine dayanan bir güvensizliktir.   |
| Bakker  | 2001 | Sinizm, zorlayıcı gerçeklikler içerisinde çalışmanın doğrudan veya dolaylı yolda ayarlanmış davranışlar, ahlaki açıdan uygun olmayan tutumlar olarak tanımlanmaktadır.                                     |
| Turner ve Valentine   | 2001 | Sinizm güvensizliği, düşmanca kuşku duymayı ve diğer insanları karalamayı kapsamaktadır.   |
| Urbany  | 2005 | Sinizm olumlu durumlar hakkındaki olumsuz tutumları ve karar verme aşamasında örgütün olumlu etkisinin olduğunu reddetmeyi yansıtmaktadır.   |
| Valentine ve Elias  | 2005 | Sinizm, örgütlerin ahlaki değerleri yok saydığına ve yalnızca kendilerine hizmet ettiklerine olan inançtır.  |
| Cole, Bruch ve Vogel  | 2006 | Sinizm örgüt değerlerinin, faaliyetlerinin eleştirel bakış açısından kaynaklanan bir tutumdur.   |
| Bernerth, Jeremy, Armenakis, Achilles, Field, Hubert, and Walker. | 2007 | Örgütsel sinizm otorite ve tutumlara karşı olumsuz ve güvensiz tutumlardır.  |
| Naus, Iterson ve Roe  | 2007 | Sinizm iş çevresindeki problemler ve koşullara karşı örgüt çalışanlarının kendilerini savunmaları anlamını taşır.  |
| Özgener, Ögüt ve Kaplan   | 2008 | Örgütsel sinizm, kişinin olumsuz inanç, duygu ve bunun sonucu davranışlarının yanında deneyimlerine dayanarak çalıştığı örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair genel ve özel bir eleştirel yaklaşımdır. |

Kaynak: Naus, 2007; Dean vd. 1998; Stanley vd. 2005; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Kalağan, 2009'dan uyarlanarak genişletilmiştir.

Sinizm kavramı ilk ortaya çıktığı günden itibaren pek çok araştırmacı tarafından çalışılmış ve tanımlanmıştır. Sinizm örgüte karşı hissedilen olumsuz duygu, tutum ve sonucunda davranışa dönüşen duygudurumu ifade etmektedir. Örgüte karşı olumsuz duygular besleyen, kendini güvensiz hisseden, bir nevi örgüte örgütten dolayı negatif tavırlarla karşılık veren kişiye sinik denmektedir.

### **Problem Durumu**

İnsanların sosyal, kültürel ve ekonomik gelişmişliğinin başlangıç noktası eğitim örgütleridir. Temel eğitim örgütü olan okulların eğitim yaklaşımları doğrultusunda kendini yenilemesi toplumun her alanda gelişimi açısından oldukça önemlidir. Hızla değişen dünyada gelişmelere ayak uydurmak yalnızca eğitim ile mümkün iken eğitimi çağ dışı yöntem ve yaklaşımlarla uygulamaya çalışmak ise olumsuz sonuç vereceği baştan belli olan bir süreci ifade etmektedir (Karakaya, 2006). Bu süreç içerisinde temel öğeler öğrenci ve öğretmenler olarak kısaca belirtilebilir. Öğretmenler ana unsur olmakla birlikte onların eğitim durumu ve psikolojik durumu gibi nitelikleri de eğitimi büyük ölçüde etkilemektedir. Buna dayanarak ortaya çıkmış olan pozitif psikoloji ve sinizm kavramları eğitim alanında öğretmenlerin ruhsal ve davranışsal durumlarını incelemektedir.

Pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış akımından kuramsal açıdan beslenen psikolojik sermaye, bireyin psikolojik bağlamda olumlu gelişimi olarak ifade edilmektedir. Psikolojik sermaye, umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve özyeterlilik olmak üzere dört geliştirilebilir ve ölçülebilir bileşenden oluşmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007).

Psikolojik sermayenin iş stresi, devamsızlık, sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ters yönlü ilişkisinin olduğu saptanmıştır (Avey, Luthans ve Jensen, 2009; Avey, Patera ve West, 2006; Avey, Wernsing ve Luthans, 2008; Baron, Franklin ve Hmieleski, 2013; Chen ve Lim, 2012; Riolli, Savicki ve Richards, 2012; Roberts, Scherer ve Bowyer, 2011).

Psikolojik sermayenin bileşenlerinin örgütsel yaşantıya etkilerinin olduğu bilinmektedir. Özyeterlilik algısı yüksek olan çalışanların hedefleri doğrultusunda kararlılıkla emek verdiği ve başaracaklarına dair kuvvetli inanca sahip oldukları; umut düzeyi yüksek olanların sorunlara çok yönlü yaklaşarak pek çok çözüm sunabildikleri ve hedeflerine ulaşma aşamasında iradelerini etkili

kullanabildikleri; iyimserlik düzeyi daha yüksek olanların iş ile ilgili girişimlerinin sonuçlarına ve geleceğe yönelik olumlu beklentilerinin olduğu ve dayanıklılığı yüksek olanların ise risklere ve aksaklıklara karşı direnç gösterebildikleri belirtilmektedir (Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011).

Sinizm ise bireylerin dâhil olduğu örgüte yönelik duyduğu öfke, kızgınlık, hayal kırıklığı, ümitsizlik gibi negatif duygudurumları içeren ruh hali olarak açıklanmaktadır (Altinkurt, Yılmaz, Erol ve Salalı, 2014). Sinik tutumların ortaya çıkmasında çeşitli faktörler etkilidir. Bunlardan bazıları kişilik yapısı, psikolojik sözleşme ihlali, liderlik davranışlarındaki yetersizlikler şeklinde belirtilmiştir (Özler, Atalay ve Şahin, 2010). Bireylerin saf çıkarıcı kabul eden kişiye sinik ve bunu tanımlamaya çalışan düşünceye sinizm denilmektedir. Sinizme dair temel düşünce; dürüstlük, adalet ve içtenlik ilkelerinin kişisel çıkarılara kurban edildiği yönündedir. Sinizm genel olarak, kuşkuculuk, şüphecilik, güvensizlik, inançsızlık, kötümserlik kelimeleriyle birlikte anılır (Altinkurt, Yılmaz, Erol ve Salalı, 2014).

Örgütsel sinizm, çalışanların umutsuzluk ve çaresizlik gibi olumsuz duygularına değinmektedir. Örgütsel sinizm, kişilerin ait oldukları çalışma ortamına yönelik geliştirdikleri olumsuz tutumları olarak tanımlanmaktadır. Bu tutumlar, örgüte yönelik negatif duyguları ve eleştirel davranışları içermektedir (Abraham, 2000). Örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalara göre, örgütte meydana gelen durumlar çalışanların sinik davranışlar geliştirmesine neden olabilmektedir (Helvacı, 2010). Buradan hareketle, eğitim sistemindeki en temel öge olan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin ve sinik davranışlarının tespit edilmesi ve alanyazında belirtildiği gibi aralarında bir etkileşim olup olmadığının lise öğretmenlerinin görüşlerine göre incelenmesi, öğretmenlerin okul sistemi ve ortamı içerisindeki tutum ve davranışlarının ve mutluluğunun aktarılması açısından önem arz etmektedir.

Bu bağlamda; bu araştırmanın problemi "öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile sinik davranışları arasındaki ilişki düzeyinin öğretmenlerin etkili ve başarılı olması açısından taşıdığı önem ve sahip olunan psikolojik sermayenin öğretmenlerin sinik davranışlarının anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığının ortaya çıkarılması" buna ek olarak "bu konuda bir araştırma yapılmamış olması ve ortaya çıkarılan ifadelerin nitel araştırma ile desteklenmesi" olarak ifade edilebilmektedir.



## **Araştırmanın Amacı**

Araştırma kapsamında, Kütahya ili Merkez İlçesi'nde yer alan resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenler örneğinde öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile sinik davranışları arasındaki ilişki bağlamında genel bir değerlendirme yapabilmektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri nedir?
2. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri; cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, branş, eğitim durumu, görevli oldukları okul türü ve görev yeri değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretmenlerin sinik davranışları ne düzeydedir?
4. Öğretmenlerin sinik davranışları; cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, branş, eğitim durumu ve görevli oldukları okul türü değişkenlerine göre farklılaşma var mıdır?
5. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile sinik davranışları arasında bir ilişki var mıdır?
6. Öğretmenlerin psikolojik sermaye ve sinik davranışlar ile ilgili görüşleri nelerdir?

## **Araştırmanın Önemi**

Alanyazın taramasında psikolojik sermaye ve sinik davranışlarla ilgili ayrı ayrı pek çok çalışma olmasına rağmen öğretmenleri ve eğitimi büyük ölçüde etkileyen bu iki konunun birlikte araştırıldığı çalışmaların psikoloji/işletme alanında oldukça sınırlı olduğu tespit edilmiştir (Özçalık, 2017; Uygungil ve İşcan, 2018). Özçalık (2017) tarafından yazılan "Pozitif ve Negatif Duygusallığın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Rolü" başlıklı Doktora Tezi ve Uygungil ve İşcan (2018) tarafından çalışılan "Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi" başlıklı makale olduğu görülmüştür. Sonuç olarak eğitim alanında önemli birer değişken olan psikolojik sermaye ve sinik davranışlar konularının birlikte araştırılması alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda psikolojik sermaye ve sinik davranış ilişkisi incelemesinin öğretmen başarısına ve eğitimdeki başarıya etki edeceği düşünülmektedir.

## **Sınırlılıklar**

Bu araştırma, 2018-2019 eğitim öğretim yılı Kütahya ilindeki liselerde görevli öğretmenler ile sınırlıdır. Özel okullarda görevli öğretmenler bu araştırmanın dışında tutulmuştur.



## İkinci Bölüm

### Yöntem

Bu bölümde araştırma modeli, evren ve örneklem, çalışma grubu, veri toplama araçları ve verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

#### Araştırma Modeli

Kütahya ilinde devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile sinik davranışları arasındaki ilişkiyi derinlemesine anlayabilmeyi amaçlayan bu çalışmada nitel araştırma ve nicel araştırma yöntemleri birlikte kullanılmıştır. Araştırmanın nicel boyutunda tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, geçmişte ya da mevcut zamanda var olan bir durumu olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 2013). Araştırmanın nitel boyutunda ise yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yarı-yapılandırılmış görüşme tekniğinin araştırmacıya sağladığı kolaylık görüşmenin önceden hazırlanmasına bağlı olarak daha sistematik bilgi sunmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Araştırma modelinin oluşturulması, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile sinik davranışları arasında bir ilişki olabileceği varsayımına dayanmaktadır.

Nicel ve nitel araştırma yöntemlerinin beraber kullanılmasıyla yapılan çalışmalarda pek çok avantaj sağlanabilecektir (Fielding ve Fielding, 1986). Rossman ve Wilson (1994) karma araştırma yönteminin olumlu sonuçlarını üç ana başlık ile açıklamıştır. Bunlar;

1. Nicel ve nitel yöntem birbirini destekler ve onaylar,
2. Ayrıntılı ve gelişmiş bir analize imkân sağlar
3. Oluşması muhtemel yeni anlayışlar ve çelişkiler sonucunda yeni araştırma konularının ortaya çıkmasına olanak sağlar.

Karma araştırma yöntemi, nicel ve nitel yöntem arasında yapılan sentez ile yöntemlerin eksiklerinin giderilmesi ve araştırmanın güvenilirliği açısından olumlu sonuçlar doğurmaktadır (Tunalı, Gözü ve Özen, 2016).

## Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın nicel boyutunun evreni, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Kütahya il merkezindeki devlet liselerinde görev yapan 937 öğretmenden oluşmaktadır.

Örneklemin belirlenmesi için oransız küme örnekleme tekniği kullanılmıştır. Bu yöntemde evren, küme adı verilen gruplara ayrılır, her küme bir örnekleme birimi olarak tanımlanır. Tesadüfi olarak seçilen kümeler bir araya getirilerek örneklem oluşturulur (Çömlekçi, 2001).

Örneklem büyüklüğü %95 güven düzeyi için 274 olarak hesaplanmıştır. Her testte bir miktar hata vardır. Bu 0,05;0,01; 0,005; 0,0001;... gibi bir düzey olarak benimsenebilir. Yanılma payımız küçüldükçe, teste olan güven düzeyimiz yükselir. 0,05 ve 0,01 düzeyleri en çok kullanılanlardır. 0,05 düzeyinde hata payı kabul edildiğinde testin güven düzeyi  $1-0,05= 0,95$  olarak hesaplanmaktadır (Büyüköztürk, 2014). Araştırma anadolu lisesi, meslek lisesi ve imam hatip lisesi olmak üzere üç okul türünde gerçekleştirilmiştir. Yanıtlanan veri toplama araçları 301 tanedir. Kullanılabilir durumdaki 262 veri toplama aracında elde edilen verilerle analizler yapılmıştır. Kütahya Valiliğinden araştırma izni alınmıştır.

Araştırmanın nitel boyutu için küme örnekleme tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın nicel boyutunda anketlerin uygulandığı okullardan üç farklı türde olan okul içerisinde (anadolu lisesi, meslek lisesi ve imam hatip lisesi) her birinden 10 olmak üzere toplam 30 öğretmen çalışma grubunda yer almıştır.

Alanyazında sıklıkla karşılaşılan ve nitel araştırmacıların kurtulamadığı önemli bir yanılma, geniş çaplı örneklemin fazla ayrıntı vererek evreni daha iyi yansıtacağına olan inançtır (Mertens, 2014). Halbuki nitel araştırmalarda örneklemin nicelikten çok nitelik önemlidir. Pozitivist paradigmanın nicel yöntemleri daha önemli arzeden yapısı nedeniyle araştırmacılar nitel araştırmaları, nicel araştırma geleneğine göre ele almakta ve örnek sayısına önem vermektedir. Nitel araştırmaya bu bakış açısıyla yaklaşmak, araştırmacıların her iki araştırmanın da mantığını kavrayamadığını göstermektedir (Baltacı, 2017). Nitel araştırmalarda kalabalık örneklem grupları yerine araştırmanın amaçlarını karşılayan, detaylı veri sunabilecek örneklemelerin belirlenmesi gereklidir (Coyne, 1997).

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile sinik davranışları puanları cinsiyet, yaş, kıdem, branş, eğitim durumu ve okul türü olmak üzere 6 demografik değişkene ilişkin analiz yapılmıştır. Tablo 5'te araştırmaya katılan öğretmenlere ait grupların frekans ve yüzdeleri yer almaktadır.

Tablo 5

*Örnekleme İlişkin Demografik Özellikler*

| <i>Değişkenler</i> | <i>Gruplar</i>            | <i>n</i> | <i>%</i> | <i>Geçerli %</i> | <i>Yığılmalı %</i> |
|--------------------|---------------------------|----------|----------|------------------|--------------------|
| Cinsiyet           | Kadın                     | 145      | 55,3     | 55,3             | 55,3               |
|                    | Erkek                     | 117      | 44,7     | 44,7             | 100,0              |
| Yaş                | 20-30 Yaş                 | 28       | 10,7     | 10,7             | 10,7               |
|                    | 31-40 Yaş                 | 80       | 30,5     | 30,5             | 41,2               |
|                    | 41 üstü Yaş               | 154      | 58,8     | 58,8             | 100,0              |
| Kıdem              | 1-10 Yıl                  | 64       | 24,4     | 24,4             | 24,4               |
|                    | 11-20 Yıl                 | 100      | 38,2     | 38,2             | 62,6               |
|                    | 21 üstü Yıl               | 98       | 37,4     | 37,4             | 100,0              |
| Okul Türü          | Anadolu Lisesi            | 88       | 33,6     | 33,6             | 33,6               |
|                    | Meslek Lisesi             | 135      | 51,5     | 51,5             | 85,1               |
|                    | İmam Hatip Lisesi         | 39       | 14,9     | 14,9             | 100,0              |
| Eğitim Durumu      | Lisansüstü                | 36       | 13,7     | 13,7             | 13,7               |
|                    | Eğitim Fakültesi          | 179      | 68,3     | 68,3             | 82,1               |
|                    | Diğer                     | 47       | 17,9     | 17,9             | 100,0              |
| Branş              | Meslek Dersleri Öğretmeni | 83       | 25,6     | 25,6             | 25,6               |
|                    | Branş Öğretmeni           | 218      | 74,4     | 74,4             | 100,0              |

Tablo 5'te görüldüğü gibi katılımcılara (n=262) ilişkin gruplar, cinsiyete göre kadın (n=145), erkek (n=117); yaşa göre 20-30 yaş (n=28), 31-40 yaş (n=80), 41 üstü yaş (n=154); kıdeme göre 1-10 yıl (n=64), 11-20 yıl (n=100), 21 üstü yıl (n=98); okul türüne göre anadolu lisesi (n=88), meslek lisesi (n=135), imam hatip lisesi (n=39); eğitim durumuna göre lisansüstü (n=36), eğitim fakültesi (n=179), diğer (Eğitim Yüksek Okulu, Eğitim Enstitüsü, Fen Edebiyat Fakültesi) (n=47); branşa göre meslek dersleri öğretmeni (n=67); branş öğretmeni (n=195) olmak üzere dağılım göstermektedir.

Araştırmada gönüllülük esasına göre üç okul türünün her birinden 10 öğretmen olmak üzere 30 öğretmenle görüşme yapılmıştır. Katılımcılara K1, K2...

şeklinde kod isimleri verilmiştir. Tablo 6'da katılımcıların cinsiyet, oku türü, kıdemi ve kodlamalar birlikte verilmiştir.

Tablo 6

*Çalışma Grubuna İlişkin Kodlamalar*

| Katılımcı | Cinsiyet | Okul Türü         | Kıdem |
|-----------|----------|-------------------|-------|
| K1        | E        | Anadolu Lisesi    | 8     |
| K2        | K        | Anadolu Lisesi    | 11    |
| K3        | E        | Anadolu Lisesi    | 15    |
| K4        | K        | Anadolu Lisesi    | 7     |
| K5        | K        | Anadolu Lisesi    | 21    |
| K6        | E        | Anadolu Lisesi    | 6     |
| K7        | K        | Anadolu Lisesi    | 5     |
| K8        | K        | Anadolu Lisesi    | 22    |
| K9        | K        | Anadolu Lisesi    | 4     |
| K10       | K        | Anadolu Lisesi    | 21    |
| K11       | K        | Meslek Lisesi     | 4     |
| K12       | K        | Meslek Lisesi     | 12    |
| K13       | K        | Meslek Lisesi     | 15    |
| K14       | K        | Meslek Lisesi     | 3     |
| K15       | K        | Meslek Lisesi     | 30    |
| K16       | E        | Meslek Lisesi     | 5     |
| K17       | K        | Meslek Lisesi     | 4     |
| K18       | K        | Meslek Lisesi     | 32    |
| K19       | E        | Meslek Lisesi     | 2     |
| K20       | K        | Meslek Lisesi     | 22    |
| K21       | E        | İmam Hatip Lisesi | 24    |
| K22       | E        | İmam Hatip Lisesi | 30    |
| K23       | E        | İmam Hatip Lisesi | 17    |
| K24       | E        | İmam Hatip Lisesi | 16    |
| K25       | K        | İmam Hatip Lisesi | 7     |
| K26       | K        | İmam Hatip Lisesi | 17    |
| K27       | K        | İmam Hatip Lisesi | 35    |
| K28       | K        | İmam Hatip Lisesi | 8     |
| K29       | K        | İmam Hatip Lisesi | 21    |
| K30       | E        | İmam Hatip Lisesi | 18    |

Tablo 6'da görüldüğü gibi katılımcılar arasında 20 kadın 10 erkek öğretmen bulunmaktadır. Anadolu lisesinde görev yapmakta olan 3 erkek 7 kadın; meslek lisesinde görev yapmakta olan 2 erkek 8 kadın; imam hatip lisesinde görev yapmakta olan 5 erkek 5 kadın öğretmen ile görüşme yapılmıştır.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile sinik davranışlarına ilişkin yürütülen araştırmanın nitel boyutunda cinsiyet, yaş, kıdem, branş, eğitim durumu ve okul türü olmak üzere 6 demografik değişkene ilişkin analiz yapılmıştır. Tablo 7'de katılımcılara ait grupların frekans ve yüzdeleri yer almaktadır.

Tablo 7

*Çalışma Grubuna İlişkin Demografik Özellikler*

| <i>Değişkenler</i> | <i>Gruplar</i>         | <i>n</i> | <i>%</i> |
|--------------------|------------------------|----------|----------|
| Cinsiyet           | Kadın                  | 20       | 66,6     |
|                    | Erkek                  | 10       | 33,3     |
| Yaş                | 20-30 Yaş              | 10       | 33,3     |
|                    | 31-40 Yaş              | 8        | 26,6     |
|                    | 41 üstü Yaş            | 12       | 40       |
| Kıdem              | 1-10 Yıl               | 12       | 40       |
|                    | 10-20 Yıl              | 8        | 26,6     |
|                    | 20 üstü Yıl            | 10       | 33,3     |
| Okul Türü          | Anadolu Lisesi         | 10       | 33,3     |
|                    | Meslek Lisesi          | 10       | 33,3     |
|                    | İmam Hatip Lisesi      | 10       | 33,3     |
| Eğitim Durumu      | Lisansüstü             | 5        | 16,6     |
|                    | Eğitim Fakültesi       | 15       | 50       |
|                    | Diğer                  | 10       | 33,3     |
| Branş              | Meslek Dersi Öğretmeni | 12       | 40       |
|                    | Branş Öğretmeni        | 18       | 60       |

Tablo 7'de görüldüğü gibi katılımcılara (n=30) ilişkin gruplar cinsiyete göre kadın (n=20), erkek (n=10); yaşa göre 20-30 yaş (n=10), 31-40 yaş (n=8), 41 üstü yaş (n=12); kıdeme göre 1-10 yıl (n=12), 11-20 yıl (n=8), 21 üstü yıl (n=10); okul türüne göre anadolu lisesi (n=10), meslek lisesi (n=10), imam hatip lisesi (n=10); eğitim durumuna göre lisansüstü (n=5), eğitim fakültesi (n=15), diğer (Eğitim Yüksek Okulu, Eğitim Enstitüsü, Fen Edebiyat Fakültesi) (n=10); branşa göre meslek dersleri öğretmeni (n=12); branş öğretmeni (n=18) olmak üzere dağılım göstermektedir.

**Verilerin Toplanması****Veri toplama araçları**

Araştırmanın nicel boyutu kapsamında Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği, Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği ve demografik özelliklere ilişkin bilgi formu olmak üzere üç bölümden oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Araştırmanın nitel boyutunda ise yarı yapılandırılmış form kullanılarak öğretmenlere nicel araştırma sonucunda elde edilen veriler ışığında hazırlanan sorular yöneltilmiştir.

***Pozitif psikolojik sermaye ölçeği***

Tösten ve Özgan (2014) tarafından geliştirilen Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği (Ek-2) 26 maddeden oluşmaktadır. Luthans vd. (2007) tarafından önerilen

pozitif psikolojik sermayenin 4 boyutu (umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve özyeterlik) dışında güven ve dışadönüklük olmak üzere 2 boyut daha içermekte ve toplam 6 boyuttan oluşmaktadır.

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği, beşli dereceleme ölçeği şeklinde düzenlenmiş ve "Tamamen katılıyorum (5), Hiç katılmıyorum(1)" aralığında yanıtlanmaktadır. Açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin; umut (3 madde), iyimserlik (5 madde), özyeterlik (4 madde), psikolojik dayanıklılık (5 madde), güven (4 madde) ve dışadönüklük (5 madde) olmak üzere 6 boyut vardır. Açıklanan toplam varyans %61,6'dır. Sırasıyla boyutlara ait faktör yük değerleri; özyeterlik .54 ile .74; iyimserlik .58 ile .78; güven .54 ile .79; dışadönüklük .44 ile .75; psikolojik dayanıklılık .52 ile .67 ve umut .54 ile .72 arasında değişmektedir. Puan aralıkları; "1.00-1.79: Hiç katılmıyorum" , "1.80-2.59: Az katılıyorum", "2.60-3.39: Kararsızım", "3.40-4.19: Çok katılıyorum", "4.20-5.00: Tam katılıyorum" olarak değerlendirilmiştir (Tösten ve Özgan, 2014).

Buna göre 4.20 ve üzeri puan "çok yüksek", 3.40-4.19 puan "iyi", 2.60-3.39 puan "orta", 1.80-2.59 puan "düşük" ve 1.00-1.79 puan aralığı "çok düşük" olarak yorumlanmaktadır.

### ***Örgütsel sinizm ölçeği***

Sağır ve Oğuz (2012) tarafından geliştirilmiştir. Çalışanların kararlar/uygulamalara katılımı, çalıştığı örgütten (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, performansı düşüren etkenler ve okula karşı olumsuz tutum olmak üzere toplam dört alt boyuttan ve 25 maddeden oluşmaktadır. Ölçeği geliştiren yazarların belirttiğine göre (Sağır ve Oğuz, 2012);

Birinci faktör içerisinde yedi madde (5,6,7,8,9,10 ve 11) bulunmaktadır. Bu maddeler genel olarak "Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal ve Davranışsal) Uzaklaşma" başlığı altında isimlendirilmiştir. Maddeler toplam varyansın %38'ini açıklamaktadır. İkinci faktörde dokuz madde (12,13,14,15,16,17,18,19 ve 20) bulunmaktadır. Bu maddeler genel olarak "Performansı Düşüren Etkenler" başlığı altında isimlendirilmiştir. Maddeler toplam varyansın %8'ini açıklamaktadır. Üçüncü faktör beş maddeden (21,22,23,24 ve 25) oluşmaktadır. Bu maddeler "Okula Karşı Olumsuz Tutum" başlığı ile isimlendirilmiştir. Maddeler toplam varyansın %8'ini açıklamaktadır. Dördüncü faktör dört maddeden (1,2,3 ve 4)



oluşmaktadır. Bu maddeleri "Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı" başlığı altında isimlendirilmiştir. Maddeler toplam varyansın %5'ini açıklamaktadır. Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı birinci faktör için .86'dır. Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı ikinci faktör için .88'dir. Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı üçüncü faktör için .85'tir. Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı dördüncü faktör için .68'dir. Ölçeğin güvenilirlik çalışmaları için ise bir iç tutarlılık yaklaşımı olan Cronbach Alpha Katsayısı formülü kullanılmıştır. Ölçeğin tamamı için bulunan Cronbach Alpha Katsayısı .89'dur. Örgütsel sinizm ölçeği, likert tipi bir ölçektir ve ölçeği yanıtlayan bireyler, her maddede yer alan cümlenin bildirdiği yargıya katılma düzeyini, kesinlikle katılmıyorum(1) ile kesinlikle katılıyorum(5) arasında değişen beşli derecelendirme üzerinde işaretlemektedirler. Örgütsel sinizm ölçeğinden alınan yüksek puan bireylerin sinik davranışlarının fazlalığına dolayısıyla da örgüte yönelik sahip olunan olumsuz tutuma işaret etmektedir. Bu ölçekten alınabilecek puanlar 25 ile 125 arasında değişmektedir (Sağır ve Oğuz, 2012).

#### ***Yarı- yapılandırılmış görüşme formu***

Yarı yapılandırılmış görüşme formu yaklaşımında görüşme esnasında irdelenecek soru veya konu listesi söz konusudur. "Görüşme formu yöntemi, benzer konulara yönelmek yoluyla farklı insanlardan aynı tür bilgilerin alınması amacıyla hazırlanır" (Patton, 1987. Akt: Yıldırım ve Şimşek, 2008). Görüşmeci önceden hazırladığı konu veya sorulara bağlı kalarak, hem önceden hazırlanmış soruları, hem de bu sorular ile ilgili daha ayrıntılı bilgiye ulaşmak amacıyla ek sorular sorabilmektedir. Sorular veya konuların belirli bir öncelik sırası olması söz konusu değildir. Görüşme formu, araştırma problemi ile ilgili tüm boyutların ve soruların kapsanmasının güvence altına almak için geliştirilmiş bir yöntemdir. Görüşmeci, görüşme sırasında soruların cümle yapısını veya sırasını değiştirebilir, bazı konuların ayrıntısına girebilir veya sohbet tarzı bir yöntem benimseyebilir (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Uygulama rahatlığı, soruların daha net aktarılabilmesi açısından yarı-yapılandırılmış form çalışma için daha uygun bir seçenek olarak görülmüştür. Araştırma kapsamında çalışma grubundaki öğretmenlere öncelikle demografik özelliklerinin belirlenmesine yönelik sorular sorulmuştur. Ardından nicel araştırma neticesinde ulaşılan verileri netleştirmeye yönelik hazırlanan sorular yöneltmiştir. Gerekli durumlarda (kavram açıklaması)

kelime ve kavramlar açıklanarak anlaşılır hale getirilmiştir. Alınan cevaplar ses kaydına alınmış ve ardından yazıya dökülmüştür. Sorulara verilen cevaplar arasından ortalamayı yansıtan ve farklı görüşleri niteleyen cevaplar belirlenerek nicel araştırma verilerini destekler nitelikte her bölümden sonra alınmış ardından bu cevaplara yer verilmiştir.

### **Verilerin analizi**

Bu bölümde toplanan verilerin nitel ve nicel boyutlarda yapılan analizleri yer almaktadır.

#### ***Nicel verilerin analizi***

Araştırmanın veri toplama sürecinde elde edilen verilerin istatistiksel analizi yapılmıştır. Elde edilen veriler için hangi analizlerin yapılacağını belirlemek amacıyla verilerin normallik dağılımı Kolmogorov-Smirnov normallik testi ile incelenmiş ve verilerin normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. Bu değerler sonucunda alt problemlere bağlı olarak verilerin çözümlenmesinde yüzde, frekans, aritmetik ortalama, standart sapma, Mann Whitney U, Kruskal Wallis ve Spearman Rho korelasyon analizleri kullanılmıştır.

Korelasyon katsayısının, mutlak değer olarak 0.70-1.00 aralığında olmasını “yüksek”; 0.70-0.30 aralığında olmasını “orta”; 0.30-0.00 aralığında olmasını ise “düşük” düzey ilişki olarak tanımlamaktadır (Büyüköztürk, 2012).

#### ***Nitel verilerin analizi***

Araştırmanın nitel boyutunda kullanılan yarı yapılandırılmış formdan elde edilen verilerin analizinde içerik analizi tekniği uygulanmıştır. İçerik analizinde yapılan işlem, birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirmek ve bunları okuyucunun anlayabileceği bir biçimde düzenleyerek yorumlamaktır, ayrıca içerik analizinde fikir, konu ve kavramları belirtmek üzere alıntılara da yer verilir (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Görüşmelerden gönüllülük esası göz önünde bulundurularak elde edilen yaklaşık 20-25 dakika arası süren ses kayıtları, dinlendikten sonra yazıya aktarılmış ve uzman öğretim üyelerinin görüşlerine dayanarak nicel araştırmada belirlenen tema ve alt temalara uygun olarak kodlandırılmış ve gruplandırılmıştır. Belirlenen temalar ve kodlayıcılar arası güvenirlilik analizi gerçekleştirilmiştir. Bu

işlemede Kodlayıcılar Arası Güvenirlik Yüzdesi =  $[Görüş Birliği / (Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı)] \times 100$  formülünden (Miles & Huberman, 1994) yararlanılmış ve kodlayıcılar arası güvenirlik yüzdesi % 81 olarak hesaplanmıştır. Belirlenen temalar altında nicel ve nitel veriler mantıklı ve anlaşılır bir biçimde yorumlanarak sonuçlara ulaşılmıştır.



## Üçüncü Bölüm

### Bulgular

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizine ilişkin bulgulara nicel ve nitel boyutları birbirini desteklediği için aynı başlık altında yer verilmiştir.

#### Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri

Araştırmaya katılan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8

#### Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri

| Boyutlar                           | Maddeler  | $\bar{x}$ | Ss  |
|------------------------------------|---|-----------|-----|
| Umut                               | Mesleğimi icra ederken aynı anda birçok işin üstesinden gelirim.                    | 4,17      | .69 |
|                                    | Yaşadığım problemler beni olgunlaştırır.  | 4,32      | .64 |
|                                    | Öğretmenlik hayatımda karşılaşılabileceğim problemlerle bir şekilde baş edebilirim. | 4,37      | .64 |
| İyimserlik                         | Hayat dolu bir insanım.   | 4,04      | .62 |
|                                    | Toplumla iç içe yaşamak bana huzur veriyor.   | 3,87      | .82 |
|                                    | Hayat güzeldir.   | 4,40      | .60 |
|                                    | Enerji doluyum.   | 4,09      | .73 |
| Özyeterlik                         | Güler yüzlüyüm.   | 4,32      | .66 |
|                                    | Başarı için yapmam gerekeni biliyorum.  | 4,33      | .66 |
|                                    | Beni zorlayan işlerde kimden yardım alacağımı bilirim.                              | 4,30      | .62 |
|                                    | Kendime güvenirim.  | 4,48      | .56 |
| Psikolojik Dayanıklılık            | Yaptığım işin tüm aşamasında kendimden eminimdir.                                   | 4,32      | .64 |
|                                    | Öğrencilerimin eğitimi için çevredeki olumsuzluklarla mücadele ederim.              | 4,37      | .66 |
|                                    | Kurumumdaki bir sorun için yapıcı katkılar sağlarım.                                | 4,13      | .65 |
|                                    | Beklenmedik sorunlara çözümler geliştirebilirim.                                    | 3,89      | .76 |
| Güven                              | Güçlükler karşısında mücadele ederim.   | 4,20      | .72 |
|                                    | Zorluklar mücadele azmimi artırır.  | 4,03      | .88 |
|                                    | Yaptığım her iş için hesap verebilirim.   | 4,53      | .53 |
|                                    | Öğrencilerimin sorunlarını çözmekte istekliyim.                                     | 4,10      | .80 |
| Dışadönüklük                       | Mesleğimde güvenilir birisi olduğumu söylerler.                                     | 4,40      | .60 |
|                                    | Mesleki sorumluluklarımın farkındayım.  | 4,50      | .61 |
|                                    | Mesleki konularda kurumumu temsil edebilirim.                                       | 4,21      | .73 |
|                                    | Okulumun bir problemi olduğunda çözüm için gerekirse tüm mercilerle görüşürüm.      | 3,98      | .78 |
| Dışadönüklük                       | Mesleğimle ilgili konularda istenirse bir grubu bilgilendiririm.                    | 4,02      | .79 |
|                                    | Okulum için yeni fikirler geliştiririm.   | 3,97      | .73 |
|                                    | Çalışma hayatımda şeffaf olmayı tercih ederim.                                      | 4,31      | .72 |
| Boyut Ortalaması                   |   |           |     |
| Psikolojik Sermaye Puan Ortalaması |   | 4,22      | .42 |

Tablo 8'de görüldüğü gibi, öğretmenlerin (n=262) pozitif psikolojik sermayeleri ( $\bar{x}$ =4,22, Ss=.42) çok yüksek (4.20-5.00 aralığında) düzeydedir. Psikolojik sermaye boyutlarında öğretmenlerin, Güven ( $\bar{x}$ =4,38, Ss=.49), Özyeterlik ( $\bar{x}$ =4,31, Ss=.72), Umut ( $\bar{x}$  =4,29, S=.50) düzeyleri çok yüksektir. İyimserlik ( $\bar{x}$ =4,14, Ss=.47), Psikolojik Dayanıklılık ( $\bar{x}$ =4,12, Ss=.51), Dışadönüklük ( $\bar{x}$ = 4,10, Ss= .61) düzeyleri ise iyi düzeydedir.

Tablo 9

*Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Boyut Ortalamaları*

| <i>Boyut</i>            | $\bar{x}$ | Ss  |
|-------------------------|-----------|-----|
| Umut                    | 4,29      | .50 |
| İyimserlik              | 4,14      | .47 |
| Özyeterlik              | 4,31      | .72 |
| Psikolojik Dayanıklılık | 4,12      | .51 |
| Güven                   | 4,38      | .49 |
| Dışadönüklük            | 4,10      | .61 |

Öğretmenler psikolojik dayanıklılık boyutunda yer alan 5 maddenin 3'üne "tamamen katılıyorum" yanıtını vermişlerdir. Öğretmenlerin "Öğrencilerimin eğitimi için çevredeki olumsuzluklarla mücadele ederim. ( $\bar{x}$ =4.37, Ss=.66)" maddesine daha fazla katıldıkları, "Beklenmedik sorunlara çözümler geliştirebilirim. ( $\bar{x}$ =3,89, Ss=.76)" maddesine ise daha az katıldıkları görülmektedir. Umut boyutunda yer alan yer alan 3 maddenin 2 tanesine "tam katılıyorum." yanıtını vermişlerdir. "Öğretmenlik hayatımda karşılaşılabileceğim problemlerle bir şekilde baş edebilirim. ( $\bar{x}$ =4,37, Ss=.64)" maddesine daha fazla, "Mesleğimi icra ederken aynı anda birçok işin üstesinden gelirim. ( $\bar{x}$ =4,17, Ss=.69)" maddesine "katılıyorum" dedikleri görülmektedir. İyimserlik boyutunda yer alan 5 maddeden "Hayat güzeldir. ( $\bar{x}$ =4.40, S=.60)" maddesine en yüksek katılım gösterildiği, "Toplumla iç içe yaşamak bana huzur veriyor. ( $\bar{x}$ =3,87 Ss=.82)" maddesine daha az katıldıkları görülmektedir. Dışadönüklük boyutunda yer alan 5 maddeden "Çalışma hayatımda şeffaf olmayı tercih ederim (X =4,31, Ss=.72)" maddesine en yüksek katılım gösterildiği, "Okulum için yeni fikirler geliştiririm. ( $\bar{x}$ =3,97, Ss=.73)" maddesine "katılıyorum." yanıtının verildiği

görülmektedir. Güven boyutunda yer alan 4 maddeden “Yaptığım her iş için hesap verebilirim. ( $\bar{x}$ =4.53,  $S_s$ =.53)” maddesine en yüksek katılım gösterildiği, “Öğrencilerimin sorunlarını çözmekte istekliyim. ( $\bar{x}$ =4,10,  $S_s$ =.80)” maddesine “katılıyorum” yanıtının verildiğini ve en düşük oranın bu olduğu görülmektedir. Özyeterlik boyutunda yer alan 4 maddeden “Kendime güvenirim ( $\bar{x}$ =4.48,  $S_s$ =.56)” maddesine en yüksek katılım gösterildiği, “Beni zorlayan işlerde kimden yardım alacağımı bilirim. ( $\bar{x}$ =4.30,  $S_s$ =.62)” maddesine “tamamen katılıyorum.” yanıtının verildiği görülmektedir.

### Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin demografik değişkenlere göre incelenmesine ilişkin bulgular

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ve boyutları olan umut, iyimserlik, özyeterlik, psikolojik dayanıklılık, güven ve dışadönüklüklerinde cinsiyete göre anlamlı fark olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonuçlarına Tablo 10'da yer verilmiştir.

Tablo 10

#### Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırması İçin Yapılan Mann Whitney-U testi Sonuçları

| Boyutlar                | Gruplar | n   | S.O.  | S.T.  | U    | p   |
|-------------------------|---------|-----|-------|-------|------|-----|
| PSER                    | Kadın   | 145 | 139,5 | 20232 | 7318 | .05 |
|                         | Erkek   | 117 | 121,5 | 14221 |      |     |
| Umut                    | Kadın   | 145 | 142,8 | 20707 | 6843 | .02 |
|                         | Erkek   | 117 | 117,4 | 13746 |      |     |
| İyimserlik              | Kadın   | 145 | 133,5 | 19368 | 8181 | .00 |
|                         | Erkek   | 117 | 128,9 | 15084 |      |     |
| Özyeterlik              | Kadın   | 145 | 137,7 | 19972 | 7577 | .13 |
|                         | Erkek   | 117 | 123,7 | 14480 |      |     |
| Psikolojik Dayanıklılık | Kadın   | 145 | 136,9 | 19850 | 7700 | .19 |
|                         | Erkek   | 117 | 121,5 | 14603 |      |     |
| Güven                   | Kadın   | 145 | 146,5 | 21244 | 6306 | .00 |
|                         | Erkek   | 117 | 112,9 | 13209 |      |     |
| Dışadönüklük            | Kadın   | 145 | 140,2 | 20341 | 7208 | .03 |
|                         | Erkek   | 117 | 120,6 | 14111 |      |     |

Tablo 10'da analiz sonuçlarına göre pozitif psikolojik sermayeye yönelik öğretmen görüşleri toplam ölçek puanında ( $U=7318$ ,  $p=.05$ ), alt boyutlar olan, özyeterlik ( $U=7577$ ,  $p=.13$ ), psikolojik dayanıklılık ( $U=7700$ ,  $p=.19$ ) cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Umut ( $U=6843$ ,  $p=.02$ ), iyimserlik

(U=8181, p=.00) güven (U=6306, p=.00) ve dışadönüklük (U=7208, p=.03) alt boyutlarında ise anlam fark olduğu görülmektedir.

Bu bulgulara göre anlamlı fark olan boyutlara kadınların erkeklerden daha yüksek psikolojik sermayeye sahip, umutlu, iyimser, dışadönük oldukları ve güven duygusuna daha çok sahip oldukları görülmektedir.

Bunun sebeplerini araştırmak amacıyla nitel veri toplanan çalışmada katılımcılara "Öğretmenlerin umut, dışadönüklük, iyimserlik ve güven alt boyutlarının cinsiyet değişeniyle bir bağlantısı olduğunu düşünüyor musunuz? Neden?" sorusu yöneltilmiştir. Alınan cevaplara bakıldığında genel olarak bu ifadelere yer verilmiştir.

*"...Yalnızca öğretmenler değil genel olarak kadın ve erkeklere bakıldığında toplumda da kadınların daha umutlu, iyimser, dışadönük oldukları aşikârdır. Bunun sebebinin yaratılıştan kaynaklandığı söylenebileceği gibi kadınların daha toparlayıcı olmaları, annelik güdülleri, koruyucu olmaları, iletişim kurma konusunda daha hevesli ve yetenekli olmaları gösterilebilir. Güven duygusunun yüksek olması ise kadınların ait oldukları yere daha sıkı bağlanmaları ve bunun sonucu olarak da güven duygusu geliştirmiş olabilecekleri söylenebilir. (K5, K)"*

*"Ben cinsiyetin insanın ruh halinde etkili olduğunu düşünmüyorum. Yani insanlar cinsiyetinden dolayı daha umutlu olmaz bence. Bu göreceli bir kavram. Yani eğer kadına çok değer verilen bir yerdeyseniz mutlu hissedersiniz. Ama cinsiyetin önemsenmediği bir yerdeyseniz sizin için de cinsiyetinizin bir önemi kalmaz.(K30, E)"*

Alınan cevaplar arasında bulguları destekleyen ve desteklemeyenler bulunmaktadır. Genel kanı bulunulan ortamın değişkenin önemi arttırıp azaltabileceği yönündedir.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ve boyutları olan umut, iyimserlik, özyeterlik, psikolojik dayanıklılık, güven ve dışadönüklüklerine dair puanlar normal dağılım göstermemektedir. Yaşa göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını test etmek amacıyla parametrik olmayan testlerden çoklu gruplar için yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçlarına Tablo 11'de yer verilmiştir.

Tablo 11

*Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin Yaşa Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları*

| Boyutlar                | Gruplar        | n   | S.O.  | sd | $X^2$ | p   | Anlamlı Fark |
|-------------------------|----------------|-----|-------|----|-------|-----|--------------|
| PSER                    | 1. 20-30 yaş   | 28  | 150   | 2  | 5,81  | .05 | 2>3          |
|                         | 2. 31-40 yaş   | 80  | 142,8 |    |       |     |              |
|                         | 3. 41 üstü yaş | 154 | 122,2 |    |       |     |              |
| Umut                    | 1. 20-30 yaş   | 28  | 140,5 | 2  | .59   | .74 |              |
|                         | 2. 31-40 yaş   | 80  | 132,7 |    |       |     |              |
|                         | 3. 41 üstü yaş | 154 | 129,2 |    |       |     |              |
| İyimserlik              | 1. 20-30 yaş   | 28  | 164,1 | 2  | 14,34 | .00 | 1>3          |
|                         | 2. 31-40 yaş   | 80  | 147,3 |    |       |     |              |
|                         | 3. 41 üstü yaş | 154 | 117,3 |    |       |     |              |
| Özyeterlik              | 1. 20-30 yaş   | 28  | 128,6 | 2  | 1,00  | .60 |              |
|                         | 2. 31-40 yaş   | 80  | 138,4 |    |       |     |              |
|                         | 3. 41 üstü yaş | 154 | 128,4 |    |       |     |              |
| Psikolojik Dayanıklılık | 1. 20-30 yaş   | 28  | 145,7 | 2  | 2,18  | .33 |              |
|                         | 2. 31-40 yaş   | 80  | 136,8 |    |       |     |              |
|                         | 3. 41 üstü yaş | 154 | 126,1 |    |       |     |              |
| Güven                   | 1. 20-30 yaş   | 28  | 140,8 | 2  | 4,89  | .08 |              |
|                         | 2. 31-40 yaş   | 80  | 144,5 |    |       |     |              |
|                         | 3. 41 üstü yaş | 154 | 123   |    |       |     |              |
| Dışadönüklük            | 1. 20-30 yaş   | 28  | 148,6 | 2  | 2,96  | .22 |              |
|                         | 2. 31-40 yaş   | 80  | 137,3 |    |       |     |              |
|                         | 3. 41 üstü yaş | 154 | 125,3 |    |       |     |              |

Tablo 11'de verilen analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin alt boyutlarından iyimserlik boyutunda yaşa göre anlamlı fark olup olmadığını anlamak amacıyla yapılan analizde gruplar arasında anlamlı fark bulunmuştur. Anlamlı farkın hangi değişkenler arasında olduğunu hesaplamak amacıyla Mann Whitney-U analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin 41 üstü yaş aralığındaki öğretmenlere göre, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin de 41 üstü yaş aralığındaki öğretmenlere göre daha iyimser ve daha yüksek psikolojik sermayeye sahip oldukları belirlenmiştir.

Analiz sonuçlarını desteklemek amacıyla toplanan nitel verilerde katılımcılara "Öğretmenlerin, psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan iyimserlik düzeylerinin yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığı konusunda ne düşünüyorsunuz?" sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların verdiği cevapların tamamı bulguları destekler niteliktedir. Bunlardan bazıları aşağıda verilmiştir.

*"...Yaş söz konusu olduğunda gençler daha iyimser, daha pozitif düşünüyorlar Her şeyi düzeltebileceklerine inanıyorlar. Bu da sahip oldukları*



*hayat enerjisiyle ve fiziksel enerjiyle ilgili olabilir diye düşünüyorum. İnsan içinde yaşama hevesi olunca her şeye iyileşir gözüyle bakıyor.(K27, K)"*

*"...Yaş ilerledikçe, yaşlanmaktan bahsetmiyorum, bir sene bile çok etkili bence insan hayatında, yaş ilerledikçe insan giderek daha karamsar oluyor. Ya da bir şeyleri düzeltmeye dermanı kalmıyor. Yavaş yavaş iyimserlik azalıyor. Tanıdığın insanlar ve yaşadığın olaylar arttıkça iyimserlik azalıyor gibi geliyor bana.(K8, K)"*

*"...Genç olmak hayata umutla bakmak demek. Dünyayı verseler yönetirsin öyle bir kendine güven. Herkesi seversin. Ama zaman geçtikçe kötü insanlar tanıdıkça, kötü şeyler yaşadıkça kendine ve dünyaya olan güvenini kaybediyor insan. İyimserlik de azalıyor dolayısıyla. İleriki yaşlarda hepten karamsar olmasa da insan çoğunlukla daha az iyimser oluyor. Buna hayat yorgunluğu da diyebiliriz, yaşanan olumsuz tecrübeler de diyebiliriz.(K18, K)"*

Görüldüğü gibi verilen cevaplar iyimserliğin yaş ilerledikçe azaldığı yönündedir. Buna pek çok sebep gösterilebilir. Katılımcıların verdikleri yanıtlara göre genellikle negatif tecrübeler ve yaşam enerjisinin azalması temel sebepler arasında görülebilir.

Öğretmenlerin psikolojik sermayelerine ilişkin puanlar normal dağılım göstermediğinden, parametrik olmayan istatistik yöntemlerinden çoklu karşılaştırmalar için Kruskal Wallis-H testi yapılmıştır. Öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin boyutları ile birlikte kıdeme göre farklılaşma olup olmadığının belirlenmesi için yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12

*Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin Kıdeme Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları*

| Boyutlar                | Gruplar        | n   | S.O.  | sd | X <sup>2</sup> | p   | Anlamlı Fark |
|-------------------------|----------------|-----|-------|----|----------------|-----|--------------|
| PSER                    | 1. 1-10 Yıl    | 64  | 146,8 | 2  | 7,89           | .01 | 1>3          |
|                         | 2. 11-20 Yıl   | 100 | 137,7 |    |                |     | 2>3          |
|                         | 3. 21 üstü Yıl | 98  | 115,1 |    |                |     |              |
| Umut                    | 1. 1-10 Yıl    | 64  | 125,4 | 2  | 1,72           | .42 |              |
|                         | 2. 11-20 Yıl   | 100 | 139   |    |                |     |              |
|                         | 3. 21 üstü Yıl | 98  | 127,7 |    |                |     |              |
| İyimserlik              | 1. 1-10 Yıl    | 64  | 153,9 | 2  | 11,66          | .00 | 1>3          |
|                         | 2. 11-20 Yıl   | 100 | 134,9 |    |                |     | 2>3          |
|                         | 3. 21 üstü Yıl | 98  | 113,3 |    |                |     |              |
| Özyeterlik              | 1. 1-10 Yıl    | 64  | 132,5 | 2  | .28            | .86 |              |
|                         | 2. 11-20 Yıl   | 100 | 133,8 |    |                |     |              |
|                         | 3. 21 üstü Yıl | 98  | 128,4 |    |                |     |              |
| Psikolojik Dayanıklılık | 1. 1-10 Yıl    | 64  | 142,7 | 2  | 3,28           | .19 |              |
|                         | 2. 11-20 Yıl   | 100 | 134,1 |    |                |     |              |
|                         | 3. 21 üstü Yıl | 98  | 121,5 |    |                |     |              |
| Güven                   | 1. 1-10 Yıl    | 64  | 141,6 | 2  | 6,39           | .04 | 1>3          |
|                         | 2. 11-20 Yıl   | 100 | 139,7 |    |                |     | 2>3          |
|                         | 3. 21 üstü Yıl | 98  | 116,4 |    |                |     |              |
| Dışadönüklük            | 1. 1-10 Yıl    | 64  | 152,3 | 2  | 9,05           | .01 | 1>3          |
|                         | 2. 11-20 Yıl   | 100 | 133,2 |    |                |     |              |
|                         | 3. 21 üstü Yıl | 98  | 116,1 |    |                |     |              |

Tablo 12'de görüldüğü gibi öğretmenlerin psikolojik sermaye (PSER) düzeyleri ve alt boyutlarından iyimserlik, güven ve dışadönüklük boyutunda kıdeme anlamlı fark olduğu görülmüştür. Anlamlı farkın hangi değişkenler arasında olduğunu anlamak amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonuçlarında 1-10 yıl görev yapan öğretmenlerin 21 üstü yıl arasında görev yapan öğretmenlerden daha yüksek psikolojik sermayeye sahip, daha iyimser, daha güvenli ve daha dışadönük oldukları belirlenmiştir. Ayrıca 11-20 yıl arası görev yapan öğretmenlerin 21 ve üstü yıl görev yapan öğretmenlerden daha yüksek psikolojik sermayeye sahip, daha iyimser ve daha güvenli oldukları belirlenmiştir.

Araştırma sonuçlarını desteklemek amacıyla toplanan nitel verilerle yapılan araştırmada "Öğretmenlerin psikolojik sermaye, iyimserlik, güven duygusu ve dışadönüklüklerinin kıdeme göre farklılaşıp farklılaşmadığı konusunda ne düşünüyorsunuz?" sorusuna neredeyse bütün öğretmenler birbirine benzer cevaplar vermişlerdir. Bunlardan bazıları aşağıda verilmiştir.

"...Kıdem arttıkça yaşanmışlık artıyor aslında bence yaş ile aynı şey geçerli. Ama tabi herkes her yaşta aynı kıdemde olmuyor. Böyle düşününce iş değişiyor. Özetle cevap vereyim ben. Öğretmenlerin kıdem derecesi arttıkça psikolojik sermayeleri yani sizin dediğinize göre psikolojik olarak sahip oldukları olumlu duyguları azalıyor bence. Zaman insanı yıpratıyor. Milli eğitim kurumlarında geçen zaman daha da yıpratıyor. O kadar çok şeyle uğraşıyoruz ki aynı anda. Bir de üzerine toplum baskısı var. Hiç bir şey yapmıyormuşuz gibi gösteriliyor. İnsan hem fiziksel, hem zihinsel hem psikolojik olarak yıpranıyor. Bu yüzden kıdem arttıkça bence daha az iyimser daha az dışadönük oluyor insan. Güven duygusuna gelince zamanla mesleğinde kendine daha çok güvenir gibi geliyor bana ama tabi üniversiteden yeni mezun ya da yakın zamanda mezun bir genç de oldukça donanımlı olduğundan o da kendine güvenir çevreye de kıdemi yüksek olanlara göre daha çok güvenir. Yani sonuç olarak kıdem arttıkça bu söylediklerinizin hepsi azalır diye düşünüyorum ben.(K3, E)"

"...Kıdem dediğimiz meslekte kaç yıldır var olduğumuz yanlış anlamadıysam. Bu hangi kurumda çalıştığına göre değişir bence. Yani özel mi, milli eğitim mi? İyi bir okul mu, sıkıntılı bir okul mu? soruları da sorulmalı. Milli eğitimde ve normal standartlardaki bir okuldaki bahsediyorsak eğer, kıdem arttıkça iyimserlik, psikolojik sermaye, güven azalır bence. Bunun sebebi yaşananlar, hayattan öğrenilenlerdir. Dışadönüklük duruma göre konuşulmalıdır. Yani kişi hep olumsuz etki bırakan insanlarla iletişim kurduysa artık bundan yorulup dışadönük olmayabilir. Aksi taktirde zaman geçtikçe iletişim kurma ihtiyacı artmakta yani dışadönüklük de artmaktadır.(K24, E)"

Verilen cevaplara bakıldığında öğretmenlerin soruda netlik olmamasından kaynaklı çelişkiye düştükleri görülmektedir. Ama genel olarak açık uçlu olan ve yoruma bırakılan bu sorular karşılığında alınan cevaplar normal şartlardaki bir milli eğitim kurumunda çalışan öğretmenler için düşünüldüğünde kıdem arttıkça bahsedilen değişkenlerin azaldığı sonucuna varılmaktadır.

Öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin boyutları ile birlikte bransa göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular aşağıda yer almaktadır. Dağılımın normalliği varsayımı karşılanmamıştır. Parametrik olmayan istatistik tekniklerinden çoklu karşılaştırmalar için Mann Whitney-U testi sonuçları Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13

*Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin Branşa Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan Mann Whitney-U testi Sonuçları*

| Boyutlar                | Gruplar               | n   | S.O.  | S.T.  | U    | p   |
|-------------------------|-----------------------|-----|-------|-------|------|-----|
| PSER                    | 1. Meslek Dersi Öğrt. | 67  | 131,7 | 8828  | 6515 | .95 |
|                         | 2. Branş Öğretmeni    | 195 | 131,4 | 25625 |      |     |
| Umut                    | 1. Meslek Dersi Öğrt. | 67  | 137   | 9181  | 6161 | .47 |
|                         | 2. Branş Öğretmeni    | 195 | 129,6 | 25271 |      |     |
| İyimserlik              | 1. Meslek Dersi Öğrt. | 67  | 136,6 | 9153  | 6189 | .51 |
|                         | 2. Branş Öğretmeni    | 195 | 129,7 | 25299 |      |     |
| Özyeterlik              | 1. Meslek Dersi Öğrt. | 67  | 125,1 | 8383  | 6105 | .41 |
|                         | 2. Branş Öğretmeni    | 195 | 133,6 | 26070 |      |     |
| Psikolojik Dayanıklılık | 1. Meslek Dersi Öğrt. | 67  | 127,3 | 8532  | 6254 | .59 |
|                         | 2. Branş Öğretmeni    | 195 | 132,9 | 25921 |      |     |
| Güven                   | 1. Meslek Dersi Öğrt. | 67  | 123,8 | 8295  | 6017 | .32 |
|                         | 2. Branş Öğretmeni    | 195 | 134,1 | 26157 |      |     |
| Dışadönüklük            | 1. Meslek Dersi Öğrt. | 67  | 133,2 | 8926  | 6416 | .82 |
|                         | 2. Branş Öğretmeni    | 195 | 130,9 | 25526 |      |     |

Tablo 13'te analiz sonuçlarına göre pozitif psikolojik sermayeye yönelik öğretmen görüşlerinin branşa göre değerlendirilmesinin toplam ölçek puanında (U=6515, p=.95), alt boyutlar olan, özyeterlik (U=6105 p=.41), psikolojik dayanıklılık (U=6254, p=.59), umut (U=6161, p=.47), iyimserlik (U=6189, p=.51) güven (U=6017, p=.32) ve dışadönüklük (U=8926, p=.82) değişkenlerinde anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

Bu bulgulara dayanarak hazırlanan sorular ile yapılan nitel araştırmada, "Öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin branşa göre (meslek dersleri, branş dersleri) değişiklik gösterdiğini düşünüyor musunuz? Neden?" sorusuna,

"...Branş dediğimiz zaman aklımıza yalnızca meslek dersleri ve branş dersleri gelmiyor. Örneğin ben meslek lisesinde görev yapmadığım için aklıma gelen branş değişkenleri matematik, ingilizce, fizik, kimya gibi dersler oluyor. Fakat siz meslek derslerini de söylediğiniz için bu branşların yanına meslek lisesinde verilebilecek derslerin öğretmenlerinin branşları da geldi.(K7, K)" şeklinde bir cevap alınmıştır. Bu gösteriyor ki öğretmenler görev yaptıkları okul bazında branş değişkenini değerlendirmişlerdir. Burada branş değişkeni içerisinde daha net bir ayırım olması gerektiği gözlemlenmektedir.

"...Branş ile psikolojik sermaye arasında bir ilgi olduğunu düşünmüyorum. Çünkü biz öğretmenler için önemli olan hangi derse girdiğimizden çok eğitimin ve

*öğrencinin kalitesidir. Zaten öğretmen kendi branşına ilgi duyduğu ve bilinçli olarak bu alanı seçtiği için bu bizim hayat kalitemizi, mutluluğumuzu, okula dair pozitif düşüncelerimizi etkilemez. Bizi etkileyen kendi branşımız değil, okulda branşımıza ve bize verilen değer, öğrencilerin algılama kapasiteleri ve okul içerisindeki huzur ortamıdır.(K4, K)"* cevabına bakıldığı zaman branş değişkeninin psikolojik sermaye açısından geçerli bir değişken olmama ihtimali göz önüne alınmalıdır.

*"...Bence branş çok önemli. Branş seçimini doğru yapamamış bir öğretmen mesleğinden, okulundan hatta dolaylı olarak hayatından tat alamaz. Verimsiz geçen her gün mutsuzluğa sebep olur. Bunun sebebi branşlara verilen değer de olabilir. Ama kişinin işini ve alanını sevmesi pozitif veya negatif düşünmesi konusunda etkili olacaktır.(K19, E)"* cevabı ise diğerlerinin tam tersini yansıtmakta ve branş değişkeninin kişinin psikolojik sermayesini etkilediğine işaret etmektedir. Fakat yine de bu cevap içerisinde de branşa verilen değer ön plana çıkarılmıştır. Bu da gösteriyor ki, kişiler çevrelerinden aldıkları tepkilere göre branşlarına verdikleri değer değişkenlik gösterebilmektedir.

Tablo 14'te öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin boyutları ile birlikte eğitim durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular yer almaktadır. Dağılımın normalliği varsayımı karşılanmamıştır. Parametrik olmayan istatistik yöntemlerinden çoklu karşılaştırmalar için Kruskal Wallis-H testi uygulanmıştır. Eğitim durumu "Diğer" olarak belirtilen grup "eğitim yüksek okulu, eğitim enstitüsü ve fen-edebiyat fakültesi" mezunu öğretmenlerden oluşmaktadır.

Tablo 14

*Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları*

| Boyutlar                | Gruplar             | n   | S.O.  | sd | x <sup>2</sup> | p   | Anlamlı Fark |
|-------------------------|---------------------|-----|-------|----|----------------|-----|--------------|
| PSER                    | 1. Lisansüstü       | 36  | 159   | 2  | 5,61           | .06 |              |
|                         | 2. Eğitim Fakültesi | 179 | 127,8 |    |                |     |              |
|                         | 3. Diğer            | 47  | 124,2 |    |                |     |              |
| Umut                    | 1. Lisansüstü       | 36  | 137,2 | 2  | 1,89           | .38 |              |
|                         | 2. Eğitim Fakültesi | 179 | 127,3 |    |                |     |              |
|                         | 3. Diğer            | 47  | 142,8 |    |                |     |              |
| İyimserlik              | 1. Lisansüstü       | 36  | 138,3 | 2  | 4,78           | .09 |              |
|                         | 2. Eğitim Fakültesi | 179 | 135,7 |    |                |     |              |
|                         | 3. Diğer            | 47  | 109,9 |    |                |     |              |
| Özyeterlik              | 1. Lisansüstü       | 36  | 141   | 2  | 1,58           | .45 |              |
|                         | 2. Eğitim Fakültesi | 179 | 132,3 |    |                |     |              |
|                         | 3. Diğer            | 47  | 120,8 |    |                |     |              |
| Psikolojik Dayanıklılık | 1. Lisansüstü       | 36  | 151   | 2  | 3,26           | .19 |              |
|                         | 2. Eğitim Fakültesi | 179 | 130,1 |    |                |     |              |
|                         | 3. Diğer            | 47  | 121,8 |    |                |     |              |
| Güven                   | 1. Lisansüstü       | 36  | 163,6 | 2  | 8,28           | .01 | 1>2          |
|                         | 2. Eğitim Fakültesi | 179 | 128,1 |    |                |     | 1>3          |
|                         | 3. Diğer            | 47  | 119,6 |    |                |     |              |
| Dışadönüklük            | 1. Lisansüstü       | 36  | 174,2 | 2  | 13,98          | .00 | 1>2          |
|                         | 2. Eğitim Fakültesi | 179 | 122,8 |    |                |     | 1>3          |
|                         | 3. Diğer            | 47  | 131,5 |    |                |     |              |

Tablo 14'te görüldüğü gibi öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ve alt boyutlarının eğitim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan analizde güven ve dışadönüklük alt boyutunda anlamlı fark olduğu görülmüştür. Bu anlamlı farkın hangi değişkenler arasında olduğunu görmek amacıyla Mann Whitney- U testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda eğitim durumu lisansüstü olan öğretmenlerin eğitim fakültesi mezunu olan öğretmenlere göre daha dışadönük ve güven duygusuna daha fazla sahip oldukları görülmüştür. Ayrıca lisansüstü eğitim durumuna sahip öğretmenlerin diğer değişkenindeki öğretmenlere göre daha güven sahibi ve dışadönük oldukları görülmüştür.

Bu sonucu desteklemek amacıyla gerçekleştirilen nitel veri toplama sürecinde katılımcılara "Öğretmenlerin öğrenim durumları (lisansüstü, eğitim fakültesi ve diğer) güven ve dışadönüklük değişkenini nasıl etkilemektedir?" sorusu yöneltilmiştir. Verilen cevaplardan bazıları aşağıda yer almaktadır.

"...Öğretmenin mezun olduğu okul yalnızca eğitimde değil günlük hayatta bile öğretmenin tavrını değiştiriyor bence. Yüksek lisans yapmış bir öğretmen

*diğerlerine göre kendini daha iyi ifade edebiliyor, alanında yaptığı yüksek lisans öğretmenini daha bilgili hale getiriyor. Bu yüzden de daha dışadönük ve hem kendine hem çevreye güveni daha yüksek oluyor.(K16, E)"*

*"...Formasyon alan diğer seçeneğindeki eğitim durumuna sahip öğretmenler kendilerinde hep bir eksik gördükleri için kendilerini tamamlama ihtiyacı duyarak daha çok çabalayıp öğrenme süreçlerine devam ediyorlar. Ama dışadönüklük ve güven konusunda yüksek lisans ve eğitim fakültesi mezunları daha ön planda oluyor bence.(K26, K)"*

Eğitim durumlarına ve araştırmanın nitel boyutunda alınan cevapların geneline bakıldığında öğretmenler bilgi seviyeleri arttıkça daha dışadönük ve güven sahibi tavırlar sergiledikleri görülmektedir.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre pozitif psikolojik sermayeleri ve alt boyutlarına ilişkin puanlar normal dağılım göstermemektedir. Gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçlarına Tablo 15'te yer verilmiştir.

Tablo 15

*Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin Okul Türüne Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları*

| <i>Boyutlar</i>         | <i>Gruplar</i>       | <i>n</i> | <i>S.O.</i> | <i>sd</i> | <i>X<sup>2</sup></i> | <i>p</i> | <i>Anlamlı Fark</i> |
|-------------------------|----------------------|----------|-------------|-----------|----------------------|----------|---------------------|
| PSER                    | 1. Anadolu Lisesi    | 88       | 152,4       | 2         | 10,81                | .00      | 1>2                 |
|                         | 2. Meslek Lisesi     | 135      | 123,4       |           |                      |          | 1>3                 |
|                         | 3. İmam Hatip Lisesi | 39       | 112,1       |           |                      |          |                     |
| Umut                    | 1. Anadolu Lisesi    | 88       | 141,2       | 2         | 5,49                 | .06      |                     |
|                         | 2. Meslek Lisesi     | 135      | 131,9       |           |                      |          |                     |
|                         | 3. İmam Hatip Lisesi | 39       | 108         |           |                      |          |                     |
| İyimserlik              | 1. Anadolu Lisesi    | 88       | 143,8       | 2         | 3,91                 | .14      |                     |
|                         | 2. Meslek Lisesi     | 135      | 123,5       |           |                      |          |                     |
|                         | 3. İmam Hatip Lisesi | 39       | 131,3       |           |                      |          |                     |
| Özyeterlik              | 1. Anadolu Lisesi    | 88       | 136         | 2         | 2,26                 | .32      |                     |
|                         | 2. Meslek Lisesi     | 135      | 125,1       |           |                      |          |                     |
|                         | 3. İmam Hatip Lisesi | 39       | 143         |           |                      |          |                     |
| Psikolojik Dayanıklılık | 1. Anadolu Lisesi    | 88       | 149,8       | 2         | 7,71                 | .02      | 1>2                 |
|                         | 2. Meslek Lisesi     | 135      | 121,3       |           |                      |          |                     |
|                         | 3. İmam Hatip Lisesi | 39       | 125,9       |           |                      |          |                     |
| Güven                   | 1. Anadolu Lisesi    | 88       | 151,6       | 2         | 13,42                | .00      | 1>2                 |
|                         | 2. Meslek Lisesi     | 135      | 127,1       |           |                      |          | 1>3                 |
|                         | 3. İmam Hatip Lisesi | 39       | 101         |           |                      |          |                     |
| Dışadönüklük            | 1. Anadolu Lisesi    | 88       | 157,1       | 2         | 21,58                | .00      | 1>2                 |
|                         | 2. Meslek Lisesi     | 135      | 126,1       |           |                      |          | 1>3                 |
|                         | 3. İmam Hatip Lisesi | 39       | 92,1        |           |                      |          | 2>3                 |

Tablo 15'te görüldüğü gibi öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ve alt boyutları okul türüne göre farklılaşp farklılaşmadığı analiz edilmiş ve sonucunda psikolojik sermaye ve psikolojik dayanıklılık, güven ve dışadönüklük alt boyutlarında anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Bu anlamlı farkın hangi değişkenler arasında olduğunu belirlemek amacıyla Mann Whitney-U testi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerin meslek lisesinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip, dayanıklı, güven duygusuna sahip ve dışadönük oldukları belirlenmiştir. Ayrıca anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerin imam hatip lisesinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek seviyede psikolojik sermayeye ve güven duygusuna sahip ve daha dışadönük oldukları görülmüştür. Bunun dışında meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin de imam hatip lisesinde görev yapan öğretmenlere göre daha dışadönük oldukları belirlenmiştir.

Analiz sonuçlarını desteklemek amacıyla yapılan nitel boyutta katılımcılara "Anadolu lisesi, meslek lisesi ve imam hatip lisesinde görev yapan öğretmenleri ele aldığımızda psikolojik sermaye, güven, psikolojik dayanıklılık ve dışadönüklük değişkenlerinde ne gibi değişiklikler gözlemlenebilir?"

"Öğretmenlerin çalıştıkları okul türleri psikolojik sermayelerini ve alt boyutlarını nasıl etkilemektedir?" soruları sorulmuştur. Alınan cevaplardan bazıları aşağıda verilmiştir.

*"...Öğretmenlerin çalıştıkları okullar sahip oldukları psikolojiyi oldukça etkiler. Anadolu lisesi dediğimiz okullarda öğrenci kalitesi de okul iklimi de meslek lisesi ve imam hatip lisesine göre daha gelişmiştir. Bunun neden olduğunu tam olarak açıklayamam ama içerisinde olduğum için bu konudaki hislerime güveniyorum. Anadolu lisesindeki öğretmenler diğerlerine göre daha dayanıklı, güvenli ve dışadönüktürler. Dışarıdan bir göz olarak baksam meslek lisesindeki öğretmenlerin daha dayanıklı olduklarını düşünürüm ama meslek lisesindeki öğretmenlerin dayanıklılıkları yıpratılmış ve düşürülmüştür. Bunun sebebi yalnızca öğrenci değil idare ve ülke genelindeki bakış açısına da bağlıdır.(K20, K)"*

*"...Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri çalıştıkları okula, öğrencilerine, eğitim kadrosuna hatta okulun bulunduğu bölgeye bile değişebilir. Çünkü insan*



*genel olarak her şeyden etkilenir. Öğretmen sürekli aktif olarak okulda bulunduğu ve kişilerle iletişim halinde olduğu için insanlardan daha çok etkilenir. Anadolu liselerindeki ortam genel olarak daha huzurlu olduğu için öğretmenlerin psikolojik sermayeleri daha yüksektir.(K28, K)"*

Alınan cevaplara bakıldığında öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ve alt boyutlarının düzeyleri okul türüne göre değişiklik göstermektedir. Bu oldukça olağan bir süreç olarak yansıtılmaktadır. Arada kesin bir çizgi yokmuş gibi görünse de süreç içerisinde gelişmiş olan anadolu lisesi, meslek lisesi ve imam hatip lisesi kavramları bakış açısını ve tutumu etkilemektedir.

Tablo 16

*Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlara İlişkin Değişkenler Açısından Katılım Düzeyleri*

| Değişken      | Alt boyut               | Katılım düzeyleri |      |        |
|---------------|-------------------------|-------------------|------|--------|
|               |                         | Hiç               | Orta | Yüksek |
| Cinsiyet      | Umut                    | 3                 | 7    | 20     |
|               | Dışadönüklük            | 4                 | 10   | 16     |
|               | İyimserlik              | 6                 | 12   | 12     |
|               | Güven                   | 5                 | 10   | 15     |
| Yaş           | İyimserlik              | 2                 | 8    | 20     |
| Kıdem         | Psikolojik Sermaye      | 5                 | 10   | 15     |
|               | Güven                   | 3                 | 9    | 18     |
|               | İyimserlik              | 2                 | 10   | 18     |
|               | Dışadönüklük            | 6                 | 8    | 16     |
| Brans         | Psikolojik Sermaye      | 3                 | 12   | 15     |
| Eğitim Durumu | Güven                   | 2                 | 8    | 20     |
|               | Dışadönüklük            | 3                 | 6    | 21     |
| Okul Türü     | Psikolojik Sermaye      | 2                 | 5    | 23     |
|               | Psikolojik Dayanıklılık | 0                 | 4    | 26     |
|               | Güven                   | 2                 | 3    | 25     |
|               | Dışadönüklük            | 2                 | 5    | 23     |

## Öğretmenlerin Sinizm Düzeyleri

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 17

### Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri

| Boyutlar   | Maddeler   | $\bar{X}$ | Ss   |
|--|--|-----------|------|
| Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal/ Davranışsal) Uzaklaşma | Okul dışındaki çevreme zaman zaman işimden yakınırım.  | 2,34      | 1,10 |
|  | Okul dışındaki çevremle zaman zaman okulumu eleştiririm.   | 2,22      | 1,07 |
| Uzaklaşma  | Bu okulda, yapılması düşünülen şeyler genelde beni güldürür.   | 1,82      | .78  |
|  | Toplantılarda yeni kararlar alınırken, arkadaşlarımla birbirimize alaycı bakışlar atarız.  | 1,59      | .64  |
| Uzaklaşma  | Ne kadar çabalasam da görev yaptığım okulun ciddi bir başarı yakalayacağını düşünmüyorum.  | 1,81      | .81  |
|  | Görev yaptığım okula karşı bağlılığımın zamanla azaldığını hissediyorum.   | 1,82      | .77  |
| Uzaklaşma  | Tayin/ Atama dönemini çalıştığım okuldan kurtulmak için bir fırsat olarak görüyorum.   | 1,58      | .67  |
|  | Görev yaptığım okulda, okulun gelişimi için anlamlı çok az çalışma yapılması okul yönetimine olan inancımı azaltmaktadır.                | 1,76      | .69  |
| Performansı Düşüren Etkenler                         | Okula bilimsel/ sosyal/ kültürel anlamdaki katkılarının genelde takdir görmemesi beni mutsuz etmektedir.                                 | 1,93      | .90  |
|  | Okul yöneticilerinin okul çalışanlarına saygı göstermemesi, okula olan bağlılığımı zedelemektedir  | 1,74      | .88  |
| Performansı Düşüren Etkenler                         | Yöneticimin, bir projede çalışıp çalışmamamı önemsememesi, performansımın düşmesine neden olur.  | 2,19      | 1,12 |
|  | Görev yaptığım okulda, yapılması gerekli olanlardan çok gereksiz işlere öncelik verilmesi okuldaki performansımı olumsuz etkilemektedir. | 2,30      | 1,07 |
| Performansı Düşüren Etkenler                         | Okul yöneticisinin, çalışanlara karşı hoşgörüsüz tutumları, yaptığım işe karşı tedirgin davranmamı sağlar.                               | 2,26      | 1,17 |
|  | Yöneticimin, okuldaki informal gruplardan bazılarının daha yakın olması okul yönetiminin yanlı davrandığına inanmama neden olur.         | 2,48      | 1,25 |
| Performansı Düşüren Etkenler                         | Okul yöneticisinin otoriter tutumu okulda patron-işçi yapılanmasına neden olmaktadır.  | 2,07      | .98  |
|  | Görev yaptığım okulda birbirinden kopuk gruplar olması, okulda çalışma azmimi kırmaktadır.   | 2,12      | .93  |
| Okula Karşı Olumsuz Tutum                            | Görev yaptığım okulun başarılı olmasını önemsemem.   | 1,50      | .63  |
|  | Çalıştığım okulu düşündüğümde kendimi çaresiz hissedirim.  | 1,66      | .71  |
| Okula Karşı Olumsuz Tutum                            | Çalıştığım okulu düşündüğümde sinirlerim.  | 1,53      | .63  |
|  | Çalıştığım okulu düşündüğümde öfkelenirim.   | 1,51      | .62  |
| Okula Karşı Olumsuz Tutum                            | Başkalarına işimi söylediğimde utanma duygusu hissedirim.  | 1,38      | .61  |
|  | Görev yaptığım okulda, kararlara katılmak benim için önemlidir.  | 4,05      | .78  |
| Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı         | Görev yaptığım okulda, okul yöneticisi çalışanların kararlara katılmasını önemser.   | 4,03      | .81  |
|  | Görev yaptığım okulda, yöneticim eğitimin iyileştirilmesi için çalışanlarla işbirliği yapmayı önemser.                                   | 4,18      | .80  |
| Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı         | Okulun gelişimi için yaptığım işlerle gurur duyarım.   | 4,30      | .74  |
|  | Örgütsel Sinizm Ortalaması   | 1,88      | .49  |

Tablo 17'de görüldüğü gibi, öğretmenlerin (n=262) Örgütsel Sinizm Düzeyleri ( $\bar{x}$ =1,88, Ss=.49) düzeydedir. Örgütsel sinizm boyutlarında öğretmenlerin, Çalıştığı kurumdan uzaklaşma ( $\bar{x}$ =1,88, Ss=.57), Performansı

düşüren etkenler ( $\bar{x}= 2,09$ ,  $Ss= .71$ ), Okula karşı olumsuz tutum ( $\bar{x} =1,52$   $Ss=.53$ ), Çalışanların kararları uygulamalara katılımı ( $\bar{x}=7,60$ ,  $Ss=2,66$ ) düzeyindedir. Çalışanların kararları uygulamalar katılımı boyutu ters maddelerden oluşmaktadır. Dolayısıyla bu boyuttaki maddelerin değerlerinin yüksek olması bize sinik tutumun düşük olduğunu, sinizmin az düzeyde hissedildiği bilgisini vermektedir.

Tablo 18

*Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Boyut Ortalamaları*

| <i>Boyutlar</i>                                     | $\bar{x}$ | $Ss$ |
|---|-----------|------|
| Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal/Davranışsal) Uzaklaşma | 1,88      | .57  |
| Performansı Düşüren Etkenler                        | 2,09      | .71  |
| Okula Karşı Olumsuz Tutum                           | 1,52      | .53  |
| Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı        | 7,60      | 2,66 |

Öğretmenler çalıştığı kurumdan uzaklaşma boyutunda yer alan 7 maddenin tamamına "katılmıyorum" yanıtı vermişlerdir. Öğretmenlerin "Okul dışındaki çevreme zaman zaman işimden yakınırım. ( $\bar{x}=1.88$ ,  $Ss=.57$ )" maddesine daha fazla katıldıkları, "Tayin/ Atama dönemini çalıştığım okuldan kurtulmak için bir fırsat olarak görüyorum. ( $\bar{x}=1,58$   $Ss=.67$ )" maddesine ise daha az katıldıkları görülmektedir.

Araştırmanın nitel boyutunda "Daha önce yaptığımız anket uygulamasında sorulan "Tayin/Atama dönemini çalıştığım okuldan kurtulmak için bir fırsat olarak görüyorum." sorusuna öğretmenlerin düşük düzeyde katılmasının sebebini neye bağlıyorsunuz?"

"Sizce öğretmenlerin sinik tutumları çalıştığı kurumdan uzaklaşmaları ile ilişkili midir?"

"Öğretmenlerin Okul çevreme zaman zaman işimden yakınırım maddesine katılmalarının sebebi ne olabilir?" soruları sorulmuştur.

*"...Bence öğretmenler çalıştıkları kuruma bağlı olur. Bunun ilk sebebi mecburiyettir. Çünkü biz devlet kurumunda çalışan öğretmenleriz buraya gelebilmek için çok çaba harcadık. Bizi kurumdan uzaklaştırmaya sebep olacak şey bu kadar basit olmamalı. Maddiyat da ikinci sebep olabilir. Çalıştığımız*

kurumlara bağılılıgımızı arttıran bir diğere sebep de görmezden gelmeye alışkın olmamızdır. Çünkü biliyoruz ki kurum değışse de sorunsuz bir kurumun var olması oldukça ütöpiktir. Beterin beteri var mantığı ile her birimiz yerimizi korumak derdindeyiz.(K12, K)" cevabına bakacak olursak öğretmenlerin çalıştıkları kurumdan uzaklaşmaları çok düşük bir ihtimal gibi görülmektedir.

"...Bana kalırsa okullar zannedildiğı gibi ikinci evimiz olmaktan çıkmıştır. Okul öğrenci için bilgi alımı, sosyalleşme; öğretmen için ise bilgi aktarımı, sosyalleşme ve geçimini sağlamak adına para kazanılacak yer olarak ifade edilebilir. Yani bir yerden uzaklaşmak için önce oraya tam anlamıyla ait hissetmek ve bağılı olmak gerekir. Öğretmenlerin genel olarak böyle büyük bir bağı hissetmediğini dolayısıyla yaşanan zorlukların uzaklaşmaya sebep olmadığını düşünüyorum. Öncelikler değışmiş gibi geliyor.(K14, K)" cevabına bakıldığında sinizm ölçeğinde yer alan maddelerin neden normal dağılmadığı, neden oldukça düşük düzeyde katılım olduğu anlaşılır hale gelmektedir.

### **Öğretmenlerin sinik tutumlarının demografik değışkenlere göre incelenmesine ilişkin bulgular**

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ve boyutları olan çalıştığı kurumdan (duyuşsal/davranışsal) olarak uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları uygulamalara katılımının cinsiyete göre anlamlı fark olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonuçlarına Tablo 19'da yer verilmiştir.

Tablo 19

*Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırması için Yapılan Mann Whitney-U testi Sonuçları*

| <i>Boyutlar</i>                              | <i>Gruplar</i> | <i>n</i> | <i>S.O.</i> | <i>S.T.</i> | <i>U</i> | <i>p</i> |
|--|----------------|----------|-------------|-------------|----------|----------|
| Sinizm                                       | Kadın          | 145      | 127,4       | 18485       | 7900     | .33      |
|  | Erkek          | 117      | 136,4       | 15967       |          |          |
| Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma                 | Kadın          | 145      | 131,1       | 19017       | 8432     | .93      |
|  | Erkek          | 117      | 131,9       | 15436       |          |          |
| Performansı Düşüren Etkenler                 | Kadın          | 145      | 133,5       | 18901       | 8316     | .78      |
|  | Erkek          | 117      | 128,9       | 15551       |          |          |
| Okula Karşı Olumsuz Tutum                    | Kadın          | 145      | 130,3       | 18901       | 7598     | .13      |
|  | Erkek          | 117      | 132,9       | 15551       |          |          |
| Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı | Kadın          | 145      | 137         | 19870       | 7679     | .18      |
|  | Erkek          | 117      | 124,6       | 14582       |          |          |

Tablo 19'da analiz sonuçlarına göre sinizm'e yönelik öğretmen görüşleri cinsiyete göre karşılaştırılması toplam ölçek puanında ( $U=7900$ ,  $p=.33$ ), alt boyutlar olan, çalıştığı kurumdan uzaklaşma ( $U=8432$ ,  $p=.93$ ), performansı düşüren etkenler ( $U=8316$ ,  $p=.78$ ), okula karşı olumsuz tutum ( $U=7598$ ,  $p=.13$ ), çalışanların kararları uygulamalara katılımı ( $U=7679$ ,  $p=.18$ ) cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Nitel araştırma kapsamında çalışma grubuna "Öğretmenlerin sinizm düzeylerinin ve alt boyutlarının cinsiyete göre bir farklılık göstereceğini düşünüyor musunuz? Neden?" sorusu yöneltilmiştir. Alınan bazı cevaplar aşağıda yer almaktadır.

*"...Okul içerisinde belirgin bir cinsiyet ayrımı yoksa böyle bir farklılık söz konusu bile olamaz. Fakat ülke genelinde düşündüğümüzde maalesef kadın her zaman geri planda tutulduğu için sinik tutum geliştirme ihtimalleri artar diyebiliriz. Yine de ben hiç böyle bir şeyle karşılaşmadım. Sonuçta eğitim almış ve eğitim veren insanlardan bahsediyoruz. Böyle bir farkın oluşmamış olmasını temenni ediyorum.(K1, E)"*

*"...Ben böyle bir farkın olmadığını düşünüyorum. Belli seviyedeki insanlar cinsiyeti, yaşı, kıdemi ikinci plana atmayı öğrenmiş insanlardır diye umuyorum.*

*Sinik tutum dediğiniz kişinin kuruma hissettiği olumsuz duygu ise kimsenin cinsiyetini ön planda tutarak ya da buna güvenerek herhangi bir tutum sergileyeceğine inanmıyorum.(K21, E)"*

Öğretmen görüşleri cinsiyetin etki etmeyeceği yönünde olsa da örgüt içerisindeki tutumun bu etki üzerinde önemli rol oynayacağı düşünülmektedir. Ulaştığımız bulgular cinsiyetin öğretmenlerin sinik tutumlarında fark yaratmadığını göstermektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ve boyutları olan çalıştığı kurumdan (duyuşsal/davranışsal) olarak uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları uygulamalara katılımının yaşa göre anlamlı fark olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçlarına Tablo 20'de yer verilmiştir.

Tablo 20

*Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Yaşa Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları*

| Boyutlar                                     | Gruplar        | n   | S.O.  | sd | X <sup>2</sup> | p   |
|--|----------------|-----|-------|----|----------------|-----|
| Sinizm                                       | 1. 20-30 yaş   | 28  | 137,2 | 2  | .18            | .91 |
|  | 2. 31-40 yaş   | 80  | 130,4 |    |                |     |
|  | 3. 41 üstü yaş | 154 | 130,9 |    |                |     |
| Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma                 | 1. 20-30 yaş   | 28  | 138,1 | 2  | .41            | .81 |
|  | 2. 31-40 yaş   | 80  | 133,4 |    |                |     |
|  | 3. 41 üstü yaş | 154 | 129,2 |    |                |     |
| Performansı Düşüren Etkenler                 | 1. 20-30 yaş   | 28  | 139,8 | 2  | .38            | .82 |
|  | 2. 31-40 yaş   | 80  | 131   |    |                |     |
|  | 3. 41 üstü yaş | 154 | 130,2 |    |                |     |
| Okula Karşı Olumsuz Tutum                    | 1. 20-30 yaş   | 28  | 135   | 2  | .65            | .72 |
|  | 2. 31-40 yaş   | 80  | 126   |    |                |     |
|  | 3. 41 üstü yaş | 154 | 133,6 |    |                |     |
| Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı | 1. 20-30 yaş   | 28  | 140,6 | 2  | .67            | .71 |
|  | 2. 31-40 yaş   | 80  | 133,5 |    |                |     |
|  | 3. 41 üstü yaş | 154 | 128,7 |    |                |     |

Tablo 20'de verilen analiz sonuçlarına göre alt boyutların hiç birinde anlamlı fark bulunmamıştır. Bu durumun nedenlerini araştırmak amacıyla yapılan nitel araştırmada katılımcılara "Sinizm ve alt boyutlarının (Çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları uygulamalara katılımı) yaş değişkenine göre bir değişiklik

gösterdiğini düşünüyor musunuz?" sorusu yöneltmiştir. Alınan cevaplardan bazılarında aşağıda yer verilmiştir.

*"...Öğretmenlerin sinizm ve söylediğiniz alt boyutlardan etkilenmelerinin yaşla bir ilgisi olduğunu düşünmüyorum. Eğer kurumda direkt yaş ya da çalışma yılına karşı olumsuz bir tutum yoksa bu akla bile gelmez. Çünkü kuruma karşı sergilenen sinik davranış duygusal durumlardan kaynaklanır. Kimsenin kara kaşına, ela gözüne, yaşına bakılmaz daha derinde yaşanan kırgınlıklardan kaynaklanır.(K10, K)"*

*"...Açıkçası ben bu soruyu çok gerekli bulmadım. Yanlış anlamazsanız açıklayayım. Öğretmen kurumdan yaşlıyım, gencim diye uzaklaşmaz. Ya da ben çok gencim kararları uygulamalara katılmasam da olur diye düşünmez. O kurumun öğretmeniyseniz kim olduğunuz, yaşınız, görüşleriniz arka planda kalmalıdır. Önemli olan okuldur, öğrencidir.(K29, K)"*

Cevaplara bakıldığında nicel araştırmayı destekleyecek yönde söylemler görülmektedir. Yaş ve kıdem değişkenlerinin sinik tutumları ya da sinizmin alt boyutlarını etkileyecek kadar önemli kriterler olmadıkları söylenmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin puanlar normal dağılım göstermediğinden, kıdeme göre karşılaştırılması amacıyla parametrik olmayan istatistik yöntemlerinden çoklu karşılaştırmalar için yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları tablo 21'de verilmiştir.

Tablo 21

*Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Kıdeme Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları*

| <i>Boyutlar</i>                              | <i>Gruplar</i> | <i>n</i> | <i>S.O.</i> | <i>sd</i> | $X^2$ | <i>p</i> | <i>Anlamlı Fark</i> |
|--|----------------|----------|-------------|-----------|-------|----------|---------------------|
| Örgütsel Sinizm                              | 1. 1-10 Yıl    | 64       | 126         | 2         | 1,28  | .52      | -                   |
|  | 2. 11-20 Yıl   | 100      | 128,3       |           |       |          |                     |
|  | 3. 21 üstü Yıl | 98       | 138,2       |           |       |          |                     |
| Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma                 | 1. 1-10 Yıl    | 64       | 131,1       | 2         | .00   | .99      | -                   |
|  | 2. 11-20 Yıl   | 100      | 131,3       |           |       |          |                     |
|  | 3. 21 üstü Yıl | 98       | 131,8       |           |       |          |                     |
| Performansı Düşüren Etkenler                 | 1. 1-10 Yıl    | 64       | 130,8       | 2         | .36   | .83      | -                   |
|  | 2. 11-20 Yıl   | 100      | 128,5       |           |       |          |                     |
|  | 3. 21 üstü Yıl | 98       | 134,9       |           |       |          |                     |
| Okula Karşı Olumsuz Tutum                    | 1. 1-10 Yıl    | 64       | 123,8       | 2         | 2,36  | .30      | -                   |
|  | 2. 11-20 Yıl   | 100      | 127,8       |           |       |          |                     |
|  | 3. 21 üstü Yıl | 98       | 140,2       |           |       |          |                     |
| Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı | 1. 1-10 Yıl    | 64       | 150         | 2         | 6,90  | .03      | 1>3                 |
|  | 2. 11-20 Yıl   | 100      | 132,3       |           |       |          |                     |
|  | 3. 21 üstü Yıl | 98       | 118,4       |           |       |          |                     |

Tablo 21'de verilen analiz sonuçlarına göre alt boyutlarından çalışanların kararları uygulamalara katılımında anlamlı fark olduğu görülmüştür. Bu farkın hangi değişkenler arasında olduğunu belirlemek için yapılan Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin 21 ve üstü yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre kararlara katılımında daha etkin oldukları belirlenmiştir.

Aşağıda öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ve alt boyutlarının branşa göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular yer almaktadır. Dağılımın normal olmadığı için parametrik olmayan istatistik tekniklerinden çoklu karşılaştırmalar için Mann Whitney-U testi sonuçları Tablo 22'de verilmiştir.



Tablo 22

*Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Branşa Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan Mann Whitney-U testi Sonuçları*

| Boyutlar                                     | Gruplar               | n   | S.O.  | S.T.  | U    | p   |
|--|-----------------------|-----|-------|-------|------|-----|
| Örgütsel Sinizm                              | 1. Meslek Dersi Öğrt. | 67  | 129,7 | 8694  | 6416 | .82 |
|  | 2. Branş Öğretmeni    | 195 | 132   | 25758 |      |     |
| Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma                 | 1. Meslek Dersi Öğrt. | 67  | 138,6 | 9290  | 6052 | .36 |
|  | 2. Branş Öğretmeni    | 195 | 129   | 25157 |      |     |
| Performansı Düşüren Etkenler                 | 1. Meslek Dersi Öğrt. | 67  | 124,5 | 8344  | 6066 | .38 |
|  | 2. Branş Öğretmeni    | 195 | 133,8 | 26108 |      |     |
| Okula Karşı Olumsuz Tutum                    | 1. Meslek Dersi Öğrt. | 67  | 138,7 | 9296  | 6047 | .34 |
|  | 2. Branş Öğretmeni    | 195 | 129   | 25162 |      |     |
| Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı | 1. Meslek Dersi Öğrt. | 67  | 131,8 | 8831  | 6511 | .96 |
|  | 2. Branş Öğretmeni    | 195 | 131,3 | 25621 |      |     |

Tablo 22'de analiz sonuçlarına göre örgütsel sinizm düzeylerine yönelik öğretmen görüşlerinin branşa göre karşılaştırılması toplam ölçek puanında (U=6416, p=.82), alt boyutlar olan, çalıştığı kurumdan uzaklaşma (U=6052 p=.36), performansı düşüren etkenler (U=6066, p=.38), okula karşı olumsuz tutum (U=6047, p=.34), çalışanların kararları uygulamalara katılımı (U=6511, p=.96) değişkenlerinde anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

Bu bulgulara dayanarak hazırlanan sorular ile yapılan araştırmanın nitel boyutunda,

"Öğretmenlerin sinik tutumlarının branşa göre (meslek dersleri, branş dersleri) değişiklik gösterdiğini düşünüyor musunuz? Neden?" sorusuna,

*"...Öğretmenin okula karşı olumsuz tavır içerisinde olmasının branşıyla bir ilgisi olduğuna da düşünmüyorum. Tıpkı yaş ve kıdem için söylediğim gibi. Çünkü bu kişinin kendisiyle ilgili bir durum okula karşı olumlu ya da olumsuz tavır içerisine girebileceği kadar geniş kavramlar değil bunlar. Tabi eğer okulda bu ön plana çıkarılıyor. Kişinin bu yönleri eleştiriliyor ya da gündem oluyorsa o zaman başka. Ama genel olarak böyle bir şeye rastlamadım. Bunu yapan varsa da başka bir problemini bu şekilde yansıtıyor diye düşünürüm.(K2, K)"*

Cevapların geneli benzerlik göstermektedir. Katılımcıların sinizm ve alt boyutlarına dair görüşlerinin branş değişkeninden etkilenmeyeceğini destekler nitelikte sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 23'te öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin boyutları ile birlikte eğitim durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular yer almaktadır. Dağılımın normalliği varsayımı karşılanmamıştır. Parametrik olmayan istatistik yöntemlerinden çoklu karşılaştırmalar için Kruskal Wallis-H testi uygulanmıştır. Eğitim durumu “Diğer” olarak belirtilen grup “eğitim yüksek okulu, eğitim enstitüsü ve fen-edebiyat fakültesi” mezunu öğretmenlerden oluşmaktadır.

Tablo 23

*Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları*

| Boyutlar                                     | Gruplar             | n   | S.O.   | sd | X <sup>2</sup> | p   | Anlamlı Fark |
|--|---------------------|-----|--------|----|----------------|-----|--------------|
| Örgütsel Sinizm                              | 1. Lisansüstü       | 36  | 116,7  | 2  | 1,85           | .39 |              |
|  | 2. Eğitim Fakültesi | 179 | 132,5  |    |                |     |              |
|  | 3. Diğer            | 47  | 138,9  |    |                |     |              |
| Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma                 | 1. Lisansüstü       | 36  | 136    | 2  | .80            | .66 |              |
|  | 2. Eğitim Fakültesi | 179 | 128,7  |    |                |     |              |
|  | 3. Diğer            | 47  | 138,6  |    |                |     |              |
| Performansı Düşüren Etkenler                 | 1. Lisansüstü       | 36  | 122,5  | 2  | .67            | .71 |              |
|  | 2. Eğitim Fakültesi | 179 | 132,1  |    |                |     |              |
|  | 3. Diğer            | 47  | 135,7  |    |                |     |              |
| Okula Karşı Olumsuz Tutum                    | 1. Lisansüstü       | 36  | 95,5   | 2  | 12.32          | .00 | 2>1<br>3>1   |
|  | 2. Eğitim Fakültesi | 179 | 133,6  |    |                |     |              |
|  | 3. Diğer            | 47  | 151    |    |                |     |              |
| Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı | 1. Lisansüstü       | 36  | 151,04 | 2  | 2,86           | .23 |              |
|  | 2. Eğitim Fakültesi | 179 | 127,9  |    |                |     |              |
|  | 3. Diğer            | 47  | 129,9  |    |                |     |              |

Tablo 23'te görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin okula karşı olumsuz tutum alt boyutunda eğitim durumuna göre anlamlı fark olduğu görülmüştür. Bu anlamlı farkın hangi değişkenler arasında olduğunu ortaya çıkarmak amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin lisansüstü eğitim durumundaki öğretmenlere göre okula karşı daha fazla olumsuz tutum sergiledikleri görülmüştür. Ayrıca diğer değişkenindeki okullardan mezun öğretmenlerin lisansüstü eğitim durumuna sahip öğretmenlere göre okula karşı daha fazla olumsuz tutuma sahip oldukları belirlenmiştir.

Bu araştırmaı desteklemek amacıyla yapılan nitel boyut kapsamında katılımcılara "Öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutum içerisinde olmalarının ya da sergilemelerinin eğitim durumları ile bağlantısı ne olabilir?" sorusu yöneltilmiş ve her iki açıdan cevaplara ulaşılmıştır.

*"...Bence öğretmenlerin sinik olmalarının eğitim durumlarıyla ilgisi yoktur. Öğretmen kendini geliştirmek için çok çabalamış, yüksek lisans yapmış doktora yapmış olabilir ama okula karşı duygularının eğitimiyle bir ilgisi olacağını sanmıyorum.(K9, K)"*

*"...Öğretmenler eğitim düzeyleri arttıkça okul yönetimine daha dahil olmak, söz sahibi olmak ister. Bu bizim meslek hastalığımız herkes her şeyi bilir, hele gerçekten bilgi aldıysa yüksek lisans yaptıysa, seminere katıldıysa bu durum daha da artar. Bilgi sahibi oldukça okuldaki problemleri daha net görmeye başlar, böyle olunca da empati düzeyi artar.(K11, K)"*

Alınan cevaplarda nicel çalışmayı destekler yönde daha fazla olsa da tam ters yönde söylemler de bulunmaktadır. Bu durum, bazı öğretmenlerin eğitim durumları değişkeninin sinik tutumları etkilediğini düşünse de kimi öğretmenlerin bu durumun etkisiz olacağı kanısında olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre örgütsel sinizm düzeyleri ve boyutlarına ilişkin puanlar normal dağılım göstermemektedir. Gruplar arasında okul türüne göre anlamlı fark olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçlarına Tablo 24'de yer verilmiştir.

Tablo 24

*Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Okul Türüne Göre Karşılaştırılması Amacıyla Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları*

| Boyutlar                                     | Gruplar              | n   | S.O.  | sd | X <sup>2</sup> | p   | Anlamlı Fark |
|--|----------------------|-----|-------|----|----------------|-----|--------------|
| Örgütsel Sinizm                              | 1. Anadolu Lisesi    | 88  | 104,4 | 2  | 17,60          | .00 | 2>1          |
|  | 2. Meslek Lisesi     | 135 | 142,7 |    |                |     | 3>1          |
|  | 3. İmam Hatip Lisesi | 39  | 153,7 |    |                |     |              |
| Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma                 | 1. Anadolu Lisesi    | 88  | 114,7 | 2  | 17,33          | .00 | 2>1          |
|  | 2. Meslek Lisesi     | 135 | 150   |    |                |     | 2>3          |
|  | 3. İmam Hatip Lisesi | 39  | 105   |    |                |     |              |
| Performansı Düşüren Etkenler                 | 1. Anadolu Lisesi    | 88  | 110,2 | 2  | 16,56          | .00 | 3>1          |
|  | 2. Meslek Lisesi     | 135 | 134,6 |    |                |     | 3>2          |
|  | 3. İmam Hatip Lisesi | 39  | 168,6 |    |                |     | 2>1          |
| Okula Karşı Olumsuz Tutum                    | 1. Anadolu Lisesi    | 88  | 100,2 | 2  | 25,11          | .00 | 2>1          |
|  | 2. Meslek Lisesi     | 135 | 144,8 |    |                |     | 3>1          |
|  | 3. İmam Hatip Lisesi | 39  | 155,8 |    |                |     |              |
| Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı | 1. Anadolu Lisesi    | 88  | 154,7 | 2  | 14,62          | .00 | 1>2          |
|  | 2. Meslek Lisesi     | 135 | 123,9 |    |                |     | 1>3          |
|  | 3. İmam Hatip Lisesi | 39  | 105,1 |    |                |     |              |

Tablo 24'de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ve alt boyutlarının tamamında anlamlı fark olduğu görülmüştür. Hangi değişkenler arasında fark olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonuçlarına göre meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek sinizme sahip, okula karşı olumsuz tutum sergileyen ve çalışanların uygulamalara katılımında daha az yer alan tarafta oldukları belirlenmiştir. Ayrıca imam hatip lisesinde çalışan öğretmenlerin anadolu lisesinde çalışan öğretmenlere göre daha fazla sinizme sahip, kararlara katılımında daha az yer alan, daha fazla olumsuz tutum sergileyen ve performansı düşüren etkenlerden daha fazla etkilenen taraf oldukları görülmektedir. Bunun yanında imam hatip lisesinde çalışan öğretmenlerin meslek lisesinde çalışan öğretmenlere göre performansı etkileyen etkenlerden daha fazla etkilendikleri bunun aksine okuldan uzaklaşmaya daha uzak oldukları görülmüştür.

Bu analizi desteklemek amacıyla toplanan nitel verilerin sonuçlarına göre "Meslek lisesi, anadolu lisesi ve imam hatip lisesinde görev yapan öğretmenlerin sinizm, kararları uygulamalara katılım, okula karşı olumsuz tutum sergileme ve performansı düşüren etkenlerden etkilenme düzeyleri sizce nasıl farklılık gösterebilir? Neden?" sorusuna alınan cevaplardan bazıları;

*"...Bence öğretmenlerin çalıştıkları okul türü sinizm boyutlarını çok etkiler. Çünkü zaten okula karşı hissedilen bir durumdan bahsediyoruz. Eğer okulun zor bir okulsu oraya olumsuz duygularla gitmen oldukça normaldir.(K13, K)"*

*"...Anadolu lisesindeki öğretmenler her zaman okullarını daha çok sever, daha bağlı, olumlu, katılımcılardır. Performansı düşüren etken az olduğu için etkilenme düzeyi de az olacaktır.(K17, K)"*

*"...Önemli olan okulun türü değil o okul içerisindeki öğretmenlerin hem kendi aralarında hem idareyle olan uyumdur. Bazen öğrenci bile ikinci planda kalır. Bir okula kendini ait hissediyorsan çalışırsın. Hissetmiyorsan sinik olursun. Bence bu kadar basit.(K25, K)"*

Alınan cevaplar farklı yönlüdür. Analiz sonucunda ulaşılan ilginç bir sonucu netleştirmek amacıyla bir soru daha yöneltilmiştir. "Daha önce yaptığımız nicel araştırmada imam hatip lisesinde çalışan öğretmenlerin meslek lisesinde çalışan öğretmenlere göre performansı etkileyen etmenlerden daha çok etkilendikleri halde okuldan daha az uzaklaştıkları görülmüştür. Sizce bunun sebebi nedir?"

*"...Bence bunun sebebi imam hatip liselerindeki öğretmenlerin okula daha yakın olmaları değil meslek lisesindeki meslek öğretmenlerinin okuldan uzaklaşmaktan korkmaları olabilir. Çünkü meslek liseleri özellikle meslek dersi öğretmenleri için oldukça kısıtlıdır. Şehir merkezinde açık olmadığı taktirde ilçelere, köylere görevlendirme yapılmaktadır. Bunun sonucu olarak meslek dersi öğretmenleri düzenlerini bozmaktansa mutsuz olsalar bile okullarında kalmayı tercih ederler.(K15, K)"*

Araştırmanın nicel boyutunda ulaşılan veriler ile nitel boyut sonucunda elde edilen bulgular örtüşmektedir. Nice boyut sonucunda ulaşılan yüksek psikolojik sermaye ve düşük sinizm düzeyi, nitel boyut kapsamında yönlendirilen sorular ile desteklenmiştir. Katılımcılar daha önce katılım gösterdikleri anketlere yönelik sorulan sorulara açıklayıcı cevaplar vermiştir.

Tablo 25

*Öğretmenlerin Sinizm ve Alt Boyutlarına İlişkin Değişkenler Açısından Katılım Düzeyleri*

| Değişken      | Alt Boyut                      | Katılım Düzeyi |      |        |
|---------------|--------------------------------|----------------|------|--------|
|               |                                | Hiç            | Orta | Yüksek |
| Cinsiyet      | Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma   | 15             | 10   | 5      |
|               | Performansı Düşüren Etkenler   | 13             | 10   | 7      |
|               | Okula Karşı Olumsuz Tutum      | 10             | 12   | 8      |
|               | Kararları Uygulamalara Katılım | 5              | 10   | 15     |
| Yaş           | Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma   | 18             | 10   | 2      |
|               | Performansı Düşüren Etkenler   | 17             | 13   | -      |
|               | Okula Karşı Olumsuz Tutum      | 18             | 10   | 2      |
|               | Kararları Uygulamalara Katılım | 6              | 10   | 14     |
| Kıdem         | Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma   | 16             | 10   | 4      |
|               | Performansı Düşüren Etkenler   | 15             | 10   | 5      |
|               | Okula Karşı Olumsuz Tutum      | 18             | 10   | 2      |
|               | Kararları Uygulamalara Katılım | 5              | 5    | 20     |
| Branş         | Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma   | 25             | 5    | -      |
|               | Performansı Düşüren Etkenler   | 23             | 5    | 2      |
|               | Okula Karşı Olumsuz Tutum      | 25             | 5    | -      |
|               | Kararları Uygulamalara Katılım | 27             | 3    | -      |
| Eğitim Durumu | Okula Karşı Olumsuz Tutum      | 10             | 5    | 15     |
| Okul Türü     | Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma   | 10             | 5    | 15     |
|               | Performansı Düşüren Etkenler   | 15             | 5    | 10     |
|               | Okula Karşı Olumsuz Tutum      | 8              | 10   | 12     |
|               | Kararları Uygulamalara Katılım | 5              | 15   | 10     |

**Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri ile Sinik Davranışları Arasındaki İlişki**

Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeyleri ile Sinik Davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizlerinden Spearman Rho uygulanmıştır. Korelasyon katsayısının 1.00 olması mükemmel pozitif ilişkiyi; -1.00 olması mükemmel negatif ilişkiyi; 0.00 olması ilişkinin olmadığını gösterir. Korelasyon katsayısının .70-1.00 arasında olması yüksek; .70-.30 arasında olması orta, .30-0.00 arasında olması ise düşük düzeyde ilişki olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk, 2012). Analiz sonuçları Tablo 26'da gösterilmektedir.

Tablo 26

*Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri ve Sinik Tutumları Arasındaki İlişkiyi Göstermek Amacıyla Yapılan Spearman Rho Korelasyonu Sonuçları*

|                            | Çalıştığı Kurumdan<br>Uzaklaşma | Düşüren<br>Performansı<br>Etkenler | Olumsuz<br>Okula Karşı<br>Tutum | Kararları<br>Çalışanların<br>Uygulamalara Katılımı | Sinizm<br>Toplam |
|----------------------------|---------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|--|------------------|
| Özyeterlik                 | -,258**                         | -,197**                            | -,326**                         | ,445**   | -,318**          |
| İyimserlik                 | -,343**                         | -,306**                            | -,316**                         | ,460**   | -,426**          |
| Güven                      | -,210**                         | -,343**                            | -,428**                         | ,608**   | -,445**          |
| Dışadönüklük               | -,225**                         | -,423**                            | -,465**                         | ,716**   | -,528**          |
| Psikolojik Dayanıklılık    | -,334**                         | -,396**                            | -,379**                         | ,538**   | -,502**          |
| Umut                       | -,102                           | -,272**                            | -,293**                         | ,476**   | -,315**          |
| Pozitif Psikolojik Sermaye | -,302**                         | -,406**                            | -,468**                         | ,669**   | -,530**          |
| Toplam                     |                                 |                                    |                                 |  |                  |

(p\* < .05, p\*\* < .01)

Tablo 26 incelendiğinde, okullardaki pozitif psikolojik sermaye düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi öğretmen görüşlerine göre belirlemek amacıyla yapılmış olan korelasyon analizinde Spearman Rho katsayısına göre, toplam ölçek puanları arasında ( $r = -.530$ ,  $p < .01$ ) negatif yönlü, orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça sinik davranışlarının azaldığı söylenebilir. Diğer bir ifadeyle sinik davranışa sahip bir öğretmenin pozitif psikolojik sermayesinin düşük olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin yüksek olması durumunda sinik davranışlarının düşük olacağını söylemek doğru olacaktır. Psikolojik sermayesi yüksek olan öğretmenlerin alt boyutlar olan özyeterlik, dışadönüklük, iyimserlik, güven ve psikolojik dayanıklılıkta da çoğunlukla olumlu düzeye sahip oldukları için çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performansı düşüren etkenlerden etkilenme, okula karşı olumsuz tutuma sahip olma ya da tutum sergileme alt boyutlarında daha düşük düzeye, çalışanların kararlara uygulamalara katılımı alt boyutunda daha yüksek düzeye sahip olacakları genel olarak sinizm düzeylerinin düşük olacağı söylenebilir.

Çalışmada yer alan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin toplam puanda sinizm düzeylerine ilişkin tüm alt boyutlarında çeşitli düzeylerde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Çalıştığı kurumdan uzaklaşma ( $r=-,302, p<.01$ ) alt boyutunda negatif yönlü, orta düzeyde anlamlı ilişki belirlenirken, performansı düşüren etkenler ( $r=-,406, p<.01$ ) alt boyutunda negatif yönlü, orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Okula karşı olumsuz tutum alt boyutunda ( $r=-,468, p<.01$ ) negatif yönlü, orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu ve çalışanların uygulamalara katılımı alt boyutunda ( $r=,669, p<.01$ ) pozitif yönlü, orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyi arttıkça, çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performansı düşüren etkenlerden etkilenme, okula karşı olumsuz tutum içerisinde olma durumları azalmakta, uygulamalara katılım düzeyleri ise artmaktadır.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerine göre öz yeterlik alt boyutunun toplam sinizm düzeyinde ( $r= -,318, p<.01$ ) negatif yönlü, orta düzeyde anlamlı ilişki, alt boyutlardan çalıştığı kurumdan uzaklaşma düzeyinde ( $r= -,334, p<.01$ ) negatif yönlü, düşük düzeyde anlamlı ilişki, performansı düşüren etkenler düzeyinde ( $r=-,396, p<.01$ ) negatif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişki, okula karşı olumsuz tutum düzeyinde ( $r=-326, p<.01$ ) negatif yönlü, orta düzeyde anlamlı ilişki, çalışanların uygulamalara katılımı düzeyinde ( $r=,445, p<.01$ ) pozitif yönlü, orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin öz yeterlik algıları arttıkça sinik tutumları, çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performansı düşüren etkenlerden etkilenme ve okula karşı olumsuz tutum sergileme düzeylerinin azaldığı, uygulamalara katılım düzeylerinin ise arttığı söylenebilir.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerine göre iyimserlik alt boyutunda toplam sinizm düzeyinde ( $r=-,426, p<.01$ ) negatif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişki, çalıştığı kurumdan uzaklaşma alt boyutunda ( $r=-,343, p<.01$ ) negatif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişki, performans düşüren etkenler alt boyutunda ( $r=-,306, p<.01$ ) negatif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişki, okula karşı olumsuz tutum alt boyutunda ( $r=-,316, p<.01$ ) negatif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişki, çalışanların kararları uygulamalara katılımı alt boyutunda ( $r=,460, p<.01$ ) pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iyimserlik düzeylerinin artması ile sinik olma, çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performansı düşüren etkenlerden etkilenme ve okula karşı olumsuz tutum



sergileme düzeylerinin azaldığı, kararları uygulamalara katılım düzeylerinin ise arttığı söylenebilir.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerine göre güven alt boyutunda toplam sinizm düzeyinde ( $r=-,445$ ,  $p<.01$ ) negatif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişki, çalıştığı kurumdan uzaklaşma alt boyutunda ( $r=-,210$ ,  $p<.01$ ) negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki, performans düşüren etkenler alt boyutunda ( $r=-,343$ ,  $p<.01$ ) negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki, okula karşı olumsuz tutum alt boyutunda ( $r=-,428$ ,  $p<.01$ ) negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki, çalışanların kararları uygulamalara katılımı alt boyutunda ( $r=,608$ ,  $p<.01$ ) pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin güven düzeylerinin yüksek olması sonucu sinik olma, performansı düşüren etkenlerden etkilenme, okula karşı olumsuz tutum sergileme düzeylerinin düşük olduğu, çalıştığı kurumdan uzaklaşma düzeyinin güven alt boyutundan çok az etkilendiği, kararları uygulamalara katılım düzeyinin ise yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerine göre dışadönüklük alt boyutunda toplam sinizm düzeyinde ( $r=-,528$ ,  $p<.01$ ) negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki, çalıştığı kurumdan uzaklaşma alt boyutunda ( $r=-,225$ ,  $p<.01$ ) negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki, performansı düşüren etmenler alt boyutunda ( $r=-,423$ ,  $p<.01$ ) negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki, okula karşı olumsuz tutum alt boyutunda ( $r=-,465$ ,  $p<.01$ ) negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki, çalışanların kararları uygulamalara katılımı alt boyutunda ( $r=,716$ ,  $p<.01$ ) pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin dışadönüklük düzeyinin yüksek olması ile sinik olma, performansı düşüren etkenlerden etkilenme, okula karşı olumsuz tutum sergileme davranışlarının azaldığı, çalıştığı kurumdan uzaklaşma davranışının dışadönüklük ile çok az düzeyde ilişik olduğu ve kararları uygulamalara katılım düzeyinin ise oldukça arttığı söylenebilir.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerine göre psikolojik dayanıklılık alt boyutunda toplam sinizm düzeyinde ( $r=-,502$ ,  $p<.01$ ) negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki, çalıştığı kurumdan uzaklaşma alt boyutunda ( $r=-,225$ ,  $p<.01$ ) negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki, performansı düşüren etmenler alt boyutunda ( $r=-,423$ ,  $p<.01$ ) negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir

ilişki, okula karşı olumsuz tutum alt boyutunda ( $r=-,379$ ,  $p<.01$ ) negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki, çalışanların kararları uygulamalara katılımı alt boyutunda ( $r=,538$ ,  $p<.01$ ) pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıklarının yüksek olması sinik olma, performansı düşüren etkenlerden etkilenme ve okula karşı olumsuz tutum sergileme düzeylerinin düşük olması, çalıştığı kurumdan uzaklaşma düzeylerinin dayanıklılıktan çok az etkilenmesi ve kararları uygulamalara katılım düzeyinin artması olarak yorumlanabilmektedir.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerine göre umut alt boyutunda toplam sinizm düzeyinde ( $r=-,315$ ,  $p<.01$ ) negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki, çalıştığı kurumdan uzaklaşma alt boyutunda ( $r=-,102$ ,  $p>.05$ ) negatif yönlü düşük düzeyde anlamsız bir ilişki, performansı düşüren etmenler alt boyutunda ( $r=-,272$ ,  $p<.01$ ) negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki, okula karşı olumsuz tutum alt boyutunda ( $r=-,293$ ,  $p<.01$ ) negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki, çalışanların kararları uygulamalara katılımı alt boyutunda ( $r=,476$ ,  $p<.01$ ) pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin umut düzeylerinin yüksek olması, daha az sinik olmaları, kararları uygulamalara katılımlarının daha fazla olması olarak yorumlanabilmektedir. Umut düzeyinin çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performansı düşüren etkenlerden etkilenme ve okula karşı olumsuz tutum içerisinde olma düzeylerinde düşük bir oranda etkili olduğunu söylemek mümkündür.

## **Dördüncü Bölüm**

### **Tartışma Sonuç ve Öneriler**

Bu bölümde araştırma kapsamında toplanan, analiz edilen bulguların tartışması yapılacak ve elde edilen sonuç belirtilecektir.

#### **Tartışma ve Sonuç**

Bu çalışmada, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile sinik davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında ilk olarak, öğretmenlerin psikolojik sermaye ve sinik davranışlara ilişkin görüşleri anket formu ile belirlenmeye çalışılmıştır. Ardından öğretmenlerin görüşlerinin demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Sonrasında öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile sinik davranışlara dair görüşlerinin yarı- yapılandırılmış form ile desteklenmesi amaçlanmıştır. Son olarak öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile sinik davranışları arasındaki ilişki araştırılmıştır.

Öğretmenlerin psikolojik sermaye ve örgütsel sinizm düzeylerini ve bu iki değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla sürdürülen çalışma sonucunda psikolojik sermaye ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında Spearman Rho testi sonuçlarına göre negatif, orta düzeyde, anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Araştırma sonucunda ulaşılan verilere göre psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan öğretmenlerin sinik tutum düzeyi düşmektedir. Alanyazındaki araştırmalara bakıldığında psikolojik sermaye ve örgütsel sinizm konularını birlikte ele alan çalışmalar oldukça kısıtlıdır. Uygungil ve İşcan (2018) sağlık çalışanlarından toplanan verilerle yaptıkları analizler sonucunda pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile, çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça örgütsel sinizm düzeyleri azalmaktadır. Özçalık (2017) yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre akademisyenlerin pozitif duygusallıklarının örgütsel sinizm tutumlarını negatif yönde etkilediği ve söz konusu etkide psikolojik sermaye tam aracı rol oynadığını tespit etmiştir. Başka bir deyişle psikolojik sermaye, pozitif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki negatif etkisini artırmaktadır.

Araştırma sonucunda elde edilen veriler öğretmenlerinin psikolojik sermaye düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Abbas, Raja, Darr ve Bouckenooghe (2012), Avey (2014), Avey, Luthans ve Jensen (2009), Bergheim vd. (2013), Erkuş ve Afacan-Fındıklı (2013) katılımcıların bu çalışmadaki bulgulara benzer düzeyde psikolojik sermayeye sahip olduklarını belirtmiştir.

Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşma düzeylerini incelemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre psikolojik sermaye, umut, iyimserlik, güven ve dışadönüklük değişkenlerinde anlamlı fark olduğu görülmüştür. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre psikolojik sermaye, umut, iyimserlik, güven ve dışadönüklük düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın nitel boyutunda öğretmenlere "Öğretmenlerin umut, dışadönüklük, iyimserlik ve güven alt boyutlarının cinsiyet değişkeniyle bir bağlantısı olduğunu düşünüyor musunuz? Neden?" sorusu yöneltilmiştir. Verilen cevaplar genel olarak kadınların umut, dışadönüklük, iyimserlik ve güven düzeylerinin daha yüksek olduğu yönündedir. Cinsiyetin psikolojik sermayeyi etkilemeyeceği, bunun kişinin bireysel olarak hisleri ile alakalı olduğunu belirten cevaplar da yer almıştır. Korkmaz (2012) kadınların pozitif psikolojik sermayelerinin erkeklere göre daha yüksek olduğunu söylemiştir. Bissessar (2014), kadın katılımcıların erkek katılımcılara oranla pozitif psikolojik sermayelerinin yüksek olduğunu söylemiştir. Baysal (2016), yaptığı çalışmada kadın akademisyenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin yüksek olduğunu söylemiştir. Arslan (2018) kadın öğretmenlerin iyimserlik ve umut düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu söylemiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermayelerine ilişkin görüşleri yaş değişkenine göre karşılaştırıldığında psikolojik sermaye ve iyimserlik boyutunda anlamlı fark olduğu görülmüştür. Bu anlamlı fark incelendiğinde 20-30 ve 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin 41 ve üstü yaş aralığındaki öğretmenlere göre daha iyimser ve psikolojik sermaye düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmanın nitel boyutunda "Öğretmenlerin, psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan iyimserlik düzeylerinin yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığı konusunda ne düşünüyorsunuz?" sorusuna verilen yanıtların tamamı nicel bulguları destekler niteliktedir. Öğretmenler genç yaştaki bireylerin genel olarak daha iyimser olduğunu belirtmiştir.

Öğretmenlerin psikolojik sermayelerine ilişkin görüşleri kıdem değişkenine göre karşılaştırıldığında psikolojik sermaye düzeyleri, iyimserlik, güven ve dışadönüklük boyutlarında anlamlı fark olduğu görülmüştür. Buna göre 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin 21 ve üstü yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre psikolojik sermaye, iyimserlik, güven ve dışadönüklük düzeylerinin daha yüksek olduğu; 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin 21 ve üstü yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre psikolojik sermaye, iyimserlik ve güven düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. "Öğretmenlerin psikolojik sermaye, iyimserlik, güven duygusu ve dışadönüklüklerinin kıdeme göre farklılaşıp farklılaşmadığı konusunda ne düşünüyorsunuz?" sorusuna verilen cevaplar birbirine benzer niteliktedir. Yaş değişkeni için söylenenler kıdem değişkeni için de geçerli görülmüştür. Kıdem arttıkça bireyin pozitif duygularını yitirdiğine dair söylemler olmuştur. Bunun sebebi mesleki yıpranmışlık olarak görülse de kişisel yıpranmışlık daha ön planda olarak nitelendirilmiştir. Mesleki olarak kendini geliştiren öğretmen kıdemi arttıkça kendine ve çevresine daha olumlu bakabilecekken süreç içerisinde mesleğe olan sevgisindeki azalma nedeniyle olumsuz düşüncelerin hakim olduğu bir zihinle baş başa kalmaktadır.

Öğretmenlerin psikolojik sermayelerine ilişkin görüşleri branş değişkenine göre karşılaştırıldığında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. "Öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin branşa göre (meslek dersleri, branş dersleri) değişiklik gösterdiğini düşünüyor musunuz? Neden?" sorusuna verilen cevaplar öğretmenlerin branş değişkenini anlamadığı yönündedir. Branş denildiğinde akla ilk gelen kültür derslerine ait branşlardır. Görüşme kapsamında branş değişkeni tanımlandıktan sonra daha net cevaplara ulaşmak mümkün olmuştur. Öğretmenler branş değişkeninin psikolojik sermaye açısından bir yordayıcı olmadığını düşünmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin görüşleri eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırıldığında güven ve dışadönüklük boyutlarında anlamlı fark olduğu görülmüştür. Lisansüstü eğitim durumuna sahip öğretmenlerin eğitim fakültesi ve diğer (eğitim yüksekokulu, eğitim enstitüsü ve fen-edebiyat fakültesi) eğitim durumuna sahip öğretmenlere göre güven ve dışadönüklük düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın nitel boyutunda öğretmenlere "Öğretmenlerin öğrenim durumları

(lisansüstü, eğitim fakültesi ve diğer) güven ve dışadönüklük değişkenini nasıl etkilemektedir?" sorusu yöneltmiştir. Genel kanı eğitim seviyesi arttıkça psikolojik sermayenin artacağı yönündedir. Buna sebep olarak bireyin bilgi birikiminin artması ile kendine olan güveninin artması ve bunun dış dünyaya pozitif yansımaları gösterilebilir.

Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin görüşleri okul türüne göre karşılaştırıldığında psikolojik sermaye, özyeterlik, güven ve dışadönüklük düzeylerinde anlamlı fark olduğu görülmüştür. Anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerin meslek lisesinde görev yapan öğretmenlere göre psikolojik sermaye, psikolojik dayanıklılık, güven ve dışadönüklük düzeylerinin daha yüksek olduğu; İmam hatip lisesinde görev yapan öğretmenlere göre ise psikolojik sermaye, güven ve dışadönüklük düzeylerinin daha yüksek olduğu; meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin imam hatip lisesinde görev yapan öğretmenlere göre de dışadönüklük düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. "Anadolu lisesi, meslek lisesi ve imam hatip lisesinde görev yapan öğretmenleri ele aldığımızda psikolojik sermaye, güven, psikolojik dayanıklılık ve dışadönüklük değişkenlerinde ne gibi değişiklikler gözlemlenebilir? Öğretmenlerin çalıştıkları okul türleri psikolojik sermayelerini ve alt boyutlarını nasıl etkilemektedir?" sorusuna öğretmenlerin verdikleri cevaplar okul türünün psikolojik sermayeyi etkilediğini belirtir niteliktedir. Anadolu Lisesi öğretmenlerinin daha olumlu bir bakış açısına sahip oldukları, psikolojik sermayelerinin daha yüksek olduğu söylenmiştir.

Büyükgöze (2014) öğretmenlere yönelik yaptığı çalışmada lise öğretmenlerinin psikolojik sermaye düzeylerinin kişisel değişkenlere göre herhangi bir anlamlı farka rastlamamıştır. Erkmen ve Esen (2012) tarafından yapılan araştırma sonucunda bireysel değişkenlerin (eğitim durumu, kıdem vb.) çalışanların psikolojik sermaye açısından anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmüştür. Tösten'in (2015) yapmış olduğu çalışmada ise kişisel değişkenler arasında fark görülmüştür. Bu çalışmada kişisel değişkenler arasında anlamlı farkın olması pozitif psikolojik sermaye bağlamında seçilen örneklem grubunun benzer özellik göstermediğini dolayısıyla seçilen grubun objektif bakış açısını yansıttığını söylemek mümkündür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri cinsiyete göre karşılaştırıldığında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Yapılan araştırmayı desteklemek amacıyla yürütülen nitel araştırma kapsamında öğretmenlere yöneltilen "Öğretmenlerin sinizm düzeylerinin ve alt boyutlarının cinsiyete göre bir farklılık göstereceğini düşünüyor musunuz? Neden?" sorusu karşılığında öğretmenlerin verdiği cevaplar genel olarak cinsiyetin sinizm için geçerli bir değişken olmayacağı yönünde olmakla birlikte, örgüt içerisinde cinsiyetçi ayırım olmadığı varsayılarak verilen cevaplar olduğunu vurgulamışlardır. Ülkemizdeki kadın- erkek eşitliği konusundaki problemler göz önüne alınacak olursa böyle bir sonucun elde edilmesi umut verici olarak nitelendirilebilir. Çanak (2014) çalışmasında elde edilen verilere göre kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre bilişsel ve duyuşsal sinizm algıları anlamlı düzeyde yüksektir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri yaşa ve kıdeme göre karşılaştırıldığında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Nitel araştırma kapsamında "Sinizm ve alt boyutlarının (Çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları uygulamalara katılımı) yaş değişkenine göre bir değişiklik gösterdiğini düşünüyor musunuz?" sorusu yöneltilmiş ve öğretmenler genel olarak yaş ve kıdem değişkenlerinin örgüt içerisinde buna ilişkin hususi bir baskı, kıyaslama, küçükseme olmadığı sürece sinizm düzeyine etki etmeyeceğini belirtmişlerdir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde; Helvacı ve Çetin (2012), Uzun (2015) ve Özer'in (2014) çalışmalarında da yaş değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Polat (2014) yaş değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir fark tespit etmiş, orta yaş ve üzerindeki öğretmenlerin sinizm düzeyinin anlamlı bir şekilde diğer öğretmenlerden yüksek olduğu belirlemiştir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri branşa göre karşılaştırıldığında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Araştırmanın nitel boyutunda öğretmenlere "Öğretmenlerin sinik tutumlarının branşa göre (meslek dersleri, branş dersleri) değişiklik gösterdiğini düşünüyor musunuz? Neden?" soru yöneltilmiş ve karşılığında genel olarak branşın etkin bir değişken olmadığı yönünde cevaplar alınmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırıldığında okula karşı olumsuz tutum alt boyutunda anlamlı fark olduğu görülmüştür. Lisansüstü eğitim durumuna sahip öğretmenlerin eğitim ve fakültesi ve diğer (eğitim yüksekokulu, eğitim enstitüsü ve fen-edebiyat fakültesi) eğitim durumuna sahip öğretmenlere göre okula karşı olumsuz tutum düzeylerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın nitel boyutunda öğretmenlere "Öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutum içerisinde olmalarının ya da sergilemelerinin eğitim durumları ile bağlantısı ne olabilir?" sorusu yöneltilmiş ve her iki açıdan cevaplara ulaşılmıştır. Bir kısım öğretmen eğitim durumunun okula karşı hissedilen duyguları etkileyemeyeceğini belirtken, çoğunluk eğitim durumunun etkili olduğunu, eğitim seviyesi arttıkça farkındalığın ve empati kurma yeteneğinin arttığını bunun sonucunda sinik tutumların azaldığını belirtir nitelikte söylemlerde bulunmuştur. Yapılan çalışmalar incelendiğinde Ağırdan (2016), Yüksel (2015) ve Ayana (2016) eğitim durumuna göre örgütsel sinizme yönelik görüşleri arasında anlamlı fark olmadığını belirledikleri görülmektedir. Kalağan ve Güzeller (2010) eğitim durumu değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir fark olduğunu yüksek lisans mezunu olanların lisans mezunu olanlardan daha fazla sinik tutum gösterdiklerini belirlemiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri okul türüne göre karşılaştırıldığında her boyutta anlamlı fark olduğu görülmüştür. Sonuçlar irdelendiğinde, anadolu lisesinde görev yapmakta olan öğretmenlerin meslek lisesinde görev yapmakta olan öğretmenlere göre örgütsel sinizm, çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performansı düşüren etkenlerden etkilenme, okula karşı olumsuz tutum düzeylerinin daha düşük, çalışanların kararları uygulamalara katılım düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Anadolu Lisesi öğretmenlerinin imam hatip lisesi öğretmenlerine göre örgütsel sinizm, performansı düşüren etkenlerden etkilenme, okula karşı olumsuz tutum düzeylerinin daha düşük, kararları uygulamalara katılım düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin imam hatip lisesinde görev yapan öğretmenlere göre çalıştığı kurumdan uzaklaşma düzeylerinin daha yüksek, performansı düşüren etkenlerden etkilenme düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Nitel araştırma kapsamında



öğretmenlere "Meslek lisesi, anadolu lisesi ve imam hatip lisesinde görev yapan öğretmenlerin sinizm, kararları uygulamalara katılım, okula karşı olumsuz tutum sergileme ve performansı düşüren etkenlerden etkilenme düzeyleri sizce nasıl farklılık gösterebilir? Neden?" sorusu yöneltilmiş ve genel olarak anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin meslek ve imam hatip liselerinde görev yapan öğretmenlere göre daha düşük sinizm düzeyine sahip olduklarını destekleyen yanıtlar alınmıştır.

"Daha önce yaptığımız anket uygulamasında sorulan "Tayin/Atama dönemini çalıştığım okuldan kurtulmak için bir fırsat olarak görüyorum." sorusuna öğretmenlerin düşük düzeyde katılmasının sebebini neye bağlıyorsunuz? Sizce öğretmenlerin sinik tutumları çalıştığı kurumdan uzaklaşmaları ile ilişkili midir? Öğretmenlerin Okul çevreme zaman zaman işimden yakınırım maddesine katılmalarının sebebi ne olabilir?" sorusuna verilen cevaplar nicel araştırma bulgularını açıklar niteliktedir. Öğretmenler mesleklerini kaybetmektense tüm zorluklara katlanabileceklerini, buldukları konumu daha kötüsünü düşünerek sahiplendiklerini dolayısıyla kurumdan uzaklaşmanın ütöpik olduğunu belirtmişlerdir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ışığında öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermayenin sinik davranışlar üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Yapılan görüşmeler sonucunda öğretmenlerin ülke şartları göz önünde bulundurularak sahip oldukları psikolojik sermayeyi güdülemek ve arttırmak için kendilerince geliştirdikleri ve umut etmekten vazgeçmemelerine yardımcı olan bir sistemleri olduğu söylenebilir. Psikolojik sermayenin yüksek olmasının bireyler için giderek zorlaştığı bir dünyada olumlu güdüleyicilere ulaşmak ve onlara bağlanmak kurtarıcı niteliğindedir. Sinik davranışların azalmasının yolu psikolojik sermayeyi yükseltecek güdüleyicilerin artmasından geçer diyebiliriz.

## **Öneriler**

Kütahya ili merkez ilçedeki lise öğretmenlerinin görüşlerine bağlı olarak öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile sinik davranışları arasındaki ilişkiyi araştıran bu çalışmanın sonuçlarına dayalı olarak geliştirilen öneriler

uygulayıcılara dönük öneriler ve araştırmaya dönük öneriler biçiminde ifade edilmiştir;

### **Uygulayıcılara dönük öneriler**

- Araştırmada öğretmenlerin psikolojik sermaye durumlarının bireysel duygudurumları ile şekillendiği görülse de örgüt ortamında okul yöneticisi tutumu ile şekillenme oranının az olduğu söylenemez. Öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin artması demek daha kaliteli eğitim demektir. Bu amaç doğrultusunda başlatılacak bir proje kapsamında okul yöneticisi ve öğretmenlerin birbirleri ile kaynaşması, insani boyutta iletişim kurabilmesi ve psikolojik açıdan daha olumlu duygular besleyebilmesi sinik davranışları azaltacağı söylenebilir.

### **Araştırmaya dönük öneriler**

- Araştırmada öğretmenlerin Psikolojik sermaye ve sinizm düzeylerinin okul türüne göre karşılaştırılması durumunda her alt boyutta anlamlı fark görülmüştür. Buna dayanarak okul türleri (meslek lisesi, anadolu lisesi, imam hatip lisesi) teker teker veya daha da genişletilerek yeni bir araştırma konusu oluşturulabilir.
- Psikolojik sermaye ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki ilkökul ve ortaokullarda uygulanabilir.
- Okul yöneticilerine ve öğretmenlere ayrı ayrı anket ve görüşme uygulaması yapılarak her iki tarafın bakış açısı eş zamanlı olarak değerlendirilebilir.
- Alanyazında psikolojik sermaye ve sinik davranışın birlikte işlendiği çalışma oldukça kısıtlı olduğundan ilkökul, ortaokul, lise ve üniversite gibi farklı örgütlerde uygulanabilir.
- Araştırma devlet liselerinde görev yapmakta olan öğretmenleri kapsadığı için özel okullarda görev yapan öğretmenler ile de çalışma yapılabilir.
- Araştırma Kütahya il merkezi ile sınırlı olduğu için benzer bir çalışma başka şehirlerde de yapılabilir.

## Kaynaklar

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckennooghe, D. (2012). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management*, 40(7), 1813-1830.
- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269–292.
- Ağırdan, Ö. (2016). *Örgütsel sinizm: hastane çalışanları üzerine bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akçay, V. H. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin kişisel değerler bakımından iş tatminine etkisi ve bir araştırma* (Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123-140.
- Altinkurt, Y., Yılmaz, K., Erol, E. ve Salalı, E. T. (2014). Okul müdürlerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki. *Journal of Teacher Education and Educators*, 3(1), 25-52.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49,1395-1418.
- Arslan, S. (2018). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye alguları ile iş-aile zenginleşmesi arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Avey, J. B. (2014). The left side of psychological capital: New evidence on the antecedents of psycap. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(2), 141-149. doi:10.1177/1548051813515516

- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management, 48*(5), 677-693. doi: 10.1002/hrm.20294
- Avey, J. B., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2008). The a call for longitudinal research in positive Incubator organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior, 29*(5), 705-711.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management, 36*(2), 430-452. doi:10.1177/0149206308329961
- Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 13*(2), 42-60. doi: 10.1177/1071791907013002040
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly, 22*(2), 127-152. doi: 10.1002/hrdq.20070
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science, 44*(1), 48-70. doi: 10.1177/0021886307311470
- Ayana, Ç. (2016). *Duygusal zeka ve duygusal emeğin örgütsel sinizm algısına etkisi: beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Aydın, A., Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2013). Eğitim yönetiminde pozitif psikoloji. *International Journal of Human Sciences, 10*(1), 1470-1490.
- Bakker, Eric D. (2007). Integrity and cynicism: Possibilities and constraints of moral communication. *Journal of Agricultural and Environmental Ethics, 20*(1), 119-136.
- Baltacı, A. (2017). Nitel veri analizinde miles-huberman modeli. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3*(1), 1-15.

- Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. (2013). Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: The joint effects of selection and psychological capital. *Journal of Management*, 20(10),1-27. doi: 10.1177/0149206313495411
- Bateman, T. S. & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee “citizenship.” *Academy of Management Journal*, 26(4), 587–595.
- Battal, F. (2013). *Psikolojik sermaye, dönüşümcü liderlik ve çalışanların yaratıcılığı arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane.
- Baysal, S. (2016). *İş-aile çatışmasının pozitif psikolojik sermayeye etkisi: kadın akademisyenler üzerine bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez Merkezi. (448257).
- Bergheim, K., Eid, J., Hystad, S. W., Nielsen, M. B., Mearns, K., Larsson, G., & Luthans, B. (2013). The role of psychological capital in perception of safety climate among air traffic controllers. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 20(2), 232-241. doi: 10.1177/154851813475483
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Field, H. S. & Walker, H. (2007). Justice, cynicism, and commitment a study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.
- Bissessar, C. S. (2014). “An exploration of the relationship between teachers’ psychological capital and their collective self-esteem”. *Australian Journal of Teacher Education*, 39(9), 35-52.
- Borkenau, P., & Ostendorf, F. (1998). The big five as states: How useful is the five-factor model to describe intraindividual variations over time? *Journal of Research in Personality*, 32(2), 202–221.
- Brandes, P.M (1997), *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences*. (Doctora Dissertation). The University of Cincinnati, Ohio.

- Büyüköze, H. (2014). *Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermaye ilişkisi* (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Anı Yayınları.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (2003). Foundations of positive organizational scholarship. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 3-13). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Carrigan, P. M. (1960). Extraversion-introversion as a dimension of personality: a reappraisal. *Psychological Bulletin*, 57(5), 329-360. doi: 10.1037/h0076862
- Cascio, W. F., & Luthans, F. (2013). Reflections on the metamorphosis at robben island: The role of institutional work and positive psychological capital. *Journal of Management Inquiry*, 23(1), 51-67.
- Caza, A., & Cameron, K. S. (2008). Positive organizational scholarship: What does it achieve? In C. L. Cooper & S. Clegg (Eds.). *Handbook of Macro Organizational Behavior*. New York: Sage.
- Cevizci, A. (1999). *Paradigma felsefe sözlüğü* (3.baskı). İstanbul: Paradigma Yayınları
- Chen, D. J. Q., & Lim, V. K. G. (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 811-839. doi: 10.1002/job.1814
- Cohn, M. A., & Fredrickson, B. L. (2010). In search of durable positive psychology interventions: Predictors and consequences of long-term positive behavior change. *The Journal of Positive Psychology: Dedicated to Furthering Research and Promoting Good Practice*, 5(5), 355-366.
- 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*, 48(3/4), 283-285.

- Coyne, I. T. (1997). Sampling in qualitative research. Purposeful and theoretical sampling; merging or clear boundaries?. *Journal of Advanced Nursing*, 26(3), 623-630.
- Creswell, J. W. (2016). *Araştırma deseni nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları*. (Çev. S. B. Demir), Ankara: Eğiten Kitap.
- Çanak, M. (2014). *Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizmleri arasındaki ilişki* (Yüksek lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Çelebi, N. ve Uğurlu, B. (2014). Resmi liselerde çalışan öğretmenlerin kişilik özelliklerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(18), 537-569.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin, F., Şeşen, H. ve Basım, H. N. (2013). Örgütsel psikolojik sermayenin tükenmişlik sürecine etkileri: Kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(3), 95-108.
- Çınar, E. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi* (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Dean, J. W., Brandes, P. & Dharwadkar (1998). Note organizational cynicism. *Academy Of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Donaldson, S. I., & Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *The Journal of Positive Psychology: Dedicated to Furthering Research and Promoting Good Practice*, 5(3), 177-191.
- Dönmez, B. (2014). *Pozitif psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, işgören performansı ve yaşam doyumunu ilişkilerinin seyahat acentası çalışanları örneğinde incelenmesi* (Doktora tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Duckworth, A. L., Steen, T. A., & Seligman, M. E. P. (2005). Positive psychology in clinical practice. *Annual Reviews Clinic Psychology*, 1(6), 29-51.

- Eaton, J. A. (2000). *A Social motivation approach to organizational cynicism* (Dissertation of Master of Arts). Faculty of Graduate Studies, York University, Toronto.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2012). Psikolojik sermaye konusunda 2003-2011 yıllarında yapılan çalışmaların kategorik olarak incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 89-103.
- Erkmen, T. & Esen, E. (2013). Psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Öneri Dergisi*, 10(39), 23-30.
- Erkuş, A. ve Afacan-Fındıklı, M. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Fielding, N., ve Fielding, J. (1986). *Linking data: The articulation of qualitative and quantitative methods in social research*. Beverly Hills, Calif: Sage.
- Giddens, A. (2012). *Modernliğin sonuçları*. (Çev. E. Kuşdil). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Goldsmith, A. H., Veum, J. R., & Darity Jr, W. (1997). The impact of psychological and human capital on wages. *Economic Inquiry*, 35(4), 815-829.
- Hançerlioğlu, O. (1999). *Felsefe Sözlüğü* (11. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Helvacı, M.A. Örgütsel sinizm. (İçinde Memduhoğlu, H. B., Yılmaz, K. Ed.). (2010). *Yönetimde yeni yaklaşımlar*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Helvacı, M. A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7(3), 1475-1497.
- 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.



- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalağan, G., & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kalemci Tüzün, İ. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *KMU İİBF Dergisi*, 3(2), 93-118.
- Kaplan, M. ve Biçkes, D. M. (2013). The relationship between psychological capital and job satisfaction: A study of hotel businesses in Nevşehir. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 20(2), 233-242.
- Karakaya, Ş. (2006). Sosyal bir süreç olarak eğitim. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 391-396.
- Karasar, N. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kelekçi, H. (2015). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlik inançları arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Kersting, K. (2003). Turning happiness into economic power. *Monitor on Psychology*, 34(11), 26.
- Korkmaz, O. (2012), Üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerini belirlemeye yönelik bir araştırma: Bülent Ecevit Üniversitesi örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2), 209-226.
- Kutunis, R. Ö. ve Oruç, E. (2014). Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 2(2), 145-159.

- Larsen, R. J., & Ketelaar, T. (1989). Extraversion, neuroticism and susceptibility to positive and negative mood induction procedures. *Personality Individual Differences, 10*(12), 1221-1228.
- Little, L. M., Gooty, J., & Nelson, D. L. (2007). Positive psychological capital: Has positivity clouded measurement rigor? In D. L. Nelson and C. L. Cooper (Eds.). *Positive organizational behavior* (pp. 191-209) London: Sage.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior, 23*, 695-706.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *The Academy of Management Executive, 16*, 57-75.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: The McGraw-Hill.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior, 27*, 387-393. doi: 10.1002/job.373
- 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., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons, 47*(1), 45-50.
- Luthans, F., Norman, S. M., 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. doi: 10.1002/job.507
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review, 5*(1), 25-44. doi: 10.1177/1534484305285335

- 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. doi: 10.1016/j.orgdyn.2004.01.003
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2006). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007a). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. In D. L. Nelson & C. L. Cooper (Eds.), *Positive Organizational Behavior* (pp. 244-255). London: Sage.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007b). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572
- McDonald, M., & O'Callaghan, J. (2008). Positive psychology: A foucauldian critique. *The Humanistic Psychologist*, 36(2), 127-142.
- Memduhoğlu, H. B. ve Zengin, M. (2013). Örgütsel güven. İçinde H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed.), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* (s. 261273). Ankara: PEGEM Akademi.
- Mertens, D. M. (2014). *Research and evaluation in education and psychology: integrating diversity with quantitative, qualitative and mixed methods*. New York: Sage.
- Meyers, M. C., Woerkom, M., & Bakker, A. B. (2013). The added value of the positive: A literature review of positive psychology interventions in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 618-632.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

- Mills, M. J., Fleck, C. R., & Kozikowski, A. (2013). Positive psychology at work: A conceptual review, state-of-practice assessment, and a look ahead. *The Journal of Positive Psychology: Dedicated to Furthering Research and Promoting Good Practice*, 8(2), 153-164.
- Naus, A. J.A.M., (2007). Organizational cynicism on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization. (Dissertation of Doctor of Philosophy). Maastricht University, Maastricht.
- Naus, Fons, Iterson, Ad V. & Roe, A. (2007a). Value incongruence, job autonomy, and organization based self-esteem: A self-based perspective on organizational cynicism. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(2), 195-219.
- Naus, Fons, Iterson, Ad V. & Roe, R. (2007b). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 60(5), 683-718.
- Nelson, D., & Cooper, C. P. (2007). *Positive organizational behavior: Accentuating the positive at work*. London: Sage Publishing.
- Özbay, Y. (2012). Eğitim psikolojisi. İçinde Y. Özbay ve S. Erkan (Ed.). *Eğitim psikolojisi* (s. 1-26). Ankara: Pegem Akademi.
- Özer, S. (2014). *Örgütsel sinizmin ve liderlik stillerinin sınıf öğretmenlerinin kuruma bağlılığına etkisi: Adıyaman Kahta ilçesi örneği*. (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez Merkezi. (394676)
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M. ve Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7(1), 103-124.
- Özler, D. E., Atalay, C. G. ve Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Özgen, M. K. (2013). Farabi felsefesinde bilgi ve terapi: Bilginin iyileştirici gücü. *Bilimname*, 25(2), 133-155.

- Özgener, Ş., Ögüt, A. ve Kaplan, M. (2008). İşgören- işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: örgütsel sinizm. (Ed: Özdevecioğlu, M. ve Karadal, H.). *Örgütsel davranışta seçme konular*. Ankara: İlke Yayınevi, 53-72.
- Peterson, T. A., Luthans, F., & Jeung, W. (2014). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 434-446. doi: 10.1002/job.1907
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. New York: Oxford University Press.
- Polat, E. Ç. (2014). *Kurum içi etkin iletişim ortamı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki: öğretmenlerin görüşleri açısından incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Riulli, L., Savicki, V., & Richards, J. (2012). Psychological capital as a buffer to student stress. *Scientific Research Journal*, 3(12), 1202-1207.
- Roberts, S. J., Scherer, L. L. & Bowyer, C. J. (2011). Job stress and incivility: What role does psychological capital play? *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 18(4), 449-458. doi: 10.1177/1548051811409044.
- Rossmann, G. B., & Wilson, B. L. (1994). Numbers and words revisited: Being “shamelessly eclectic”. *Quality and Quantity*, 28(3), 315-327.
- Sağır, T. ve Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 9(2), 1094-1106.
- Seligman, M. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential your potential for lasting fulfilment*. New York: Free Press.
- Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention and positive therapy. In C. R. Snyder ve S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *The American Psychological Association*, 55(1), 5-14. doi: 10.1037/0003-066X.55.1.5

- Shea, L.. (2009). *The cynic enlightenment diogenes in the salon*. The Baltimore: Maryland Johns Hopkins University Press.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249-276
- Snyder, C. R. & Lopez, S. J. (2002). *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Snyder, C. R., Sympson, S., Ybasco, F., Borders, T., Babyak, M. & Higgins, R. (1996). Development and validation of the state hope scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 321-335.
- Stajkovic, A., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A metaanalysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Stanley, D. J., Meyer, J. P. and Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business and Psychology*. 19(4), 429-459.
- Sun, T., Zhao, X. W., Yang, L. B., & Fan, L. H. (2012). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: A structural equation approach. *Journal of Advanced Nursing*, 68(1), 69-79. doi: 10.1111/j.13652648.2011.05715.x
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel sinizm: Eskişehir ili büro çalışanları üzerine bir alan araştırması* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tokgöz, N. (2008). Örgütsel sinisizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisi: Elektrik dağıtım işletmesi çalışanları örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 363-387.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinisizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.
- Tösten, R. ve Özgan, H. (2014). Pozitif psikolojik sermaye ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Ekev Akademi Dergisi*, 18(59), 429-442.

- Tunalı, S. B., Gözü, Ö. ve Özen, G. (2016). Nitel ve nice araştırma yöntemlerinin bir arada kullanılması: Karma araştırma yöntemi. *Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi Uluslararası Hakemli Dergisi*, 24(2), 106-112.
- Ulaş, Sarp E. (2002). *Felsefe sözlüğü*. Ankara: Bilim Sanat Yayınları.
- Uzun, T. (2015). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Giresun ili örneği)* (Yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Walumbwa, F. O., Peterson, S. J., Avolio, B. J., & Hartnell, C. A. (2010). An investigation of the relationships among leader and follower psychological capital, service climate, and job performance. *Personnel Psychology*, 63, 937-963.
- Yapıcı, Ş. (2001). Sınıf öğretmenlerinin kişilik profilleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 213-225.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (6.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, K. (2008). *Eğitim yönetiminde değerler*. Ankara: Pegem Akademi.
- Yılmaz, K. ve Arık, R. S. (Ed.). (2019). *Eğitimde araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Yılmaz, K. ve Çokluk-Bökeoğlu, Ö. (2008). İlköğretim okulu öğretmenlerinin yeterli inançları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 41(2), 143-167.
- Youssef-Morgan, C. M. (2014). Advancing organizational behavior research: An illustration using psychological capital. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(2), 130-140. doi: 10.1177/1548051813515512
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.

Yüksel, H. (2015). *Örgütsel sinizm ve bağlılık arasındaki ilişki: ilk ve ortaokul öğretmenleri üzerinde bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.





## Ekler

### Ek-1: Kişisel Bilgiler Formu

#### ANKET FORMU

##### Kişisel Bilgiler

I. Cinsiyetiniz

1  Kadın 2  Erkek

II. Yaşınız: .....

III. Görev yaptığınız okul türü:

Anadolu Lisesi  Meslek Lisesi  İmam-Hatip Lisesi

IV. Branşınız: .....

V. Eğitim Durumunuz

1  Lisansüstü Eğitim 5  İlköğretmen Okulu  
2  Eğitim Fakültesi 6  Sertifika  
3  Eğitim Enstitüsü 7  Pedagojik Formasyon vb.  
4  Eğitim Yüksekokulu 8  Diğer (Liften belirtiniz):.....

VI. Mesleki kıdeminiz:.....Yıl

VII. Okulunuzdaki toplam öğrenci sayısı:.....

VIII. Okulunuzdaki toplam öğretmen sayısı:.....

## Ek-2: Psikolojik Sermaye Ölçeği

| <b>Bölüm I</b>   |  |                          |                          |                          |                          |                          |    |
|--|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----|
| <b>Açıklama:</b> Bu bölümde yer alan ifadeler arasında doğru ya da yanlış yoktur. Lütfen, aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak, her ifadenin sizin durumunuzu yansıtmaya derecesini karşısındaki seçeneklerden uygun olanı işaretleyerek belirtiniz. Sizden, her ifadeyi (maddeyi) cevaplarken sizin duygu ve düşüncelerinizi (durumunuzu) yansıtmaya özen göstermeniz beklenmektedir. Burada önemli olan sizin görüşlerinizdir. Yapacağınız işaretlemelerde göstereceğiniz samimiyet ölçme aracının başarısını yükseltecektir. |  |                          |                          |                          |                          |                          |    |
|  |  |                          |                          |                          | Ölçek                    |                          |    |
| <b>Lütfen, aşağıdaki ifadelere ne düzeyde katılıp katılmadığınızı, karşısındaki ölçekte size uygun gelen seçeneğin altına çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz</b>   |  |                          |                          |                          | 1. HİÇ KATILMIYORUM      |                          |    |
|  |  |                          |                          |                          | 2. AZ KATILYORUM         |                          |    |
|  |  |                          |                          |                          | 3. KARARSIZIM            |                          |    |
|  |  |                          |                          |                          | 4. ÇOĞUNLUKLA KATILYORUM |                          |    |
|  |  |                          |                          |                          | 5. TAMAMEN KATILYORUM    |                          |    |
|  |  |                          |                          |                          | 1 2 3 4 5                |                          |    |
| 1  | Öğrencilerimin eğitimi için çevredeki olumsuzluklarla mücadele ederim              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 1  |
| 2  | Hayat dolu bir insanım   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 2  |
| 3  | Kurumumdaki bir sorun için yapıcı katkılar sağlarım.                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 3  |
| 4  | Beklenmedik sorunlara çözümler geliştirebilirim.                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 4  |
| 5  | Toplumla iç içe yaşamak bana huzur veriyor.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5  |
| 6  | Güçlükler karşısında mücadele ederim.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 6  |
| 7  | Zorluklar mücadele azmimi artırır.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 7  |
| 8  | Hayat güzeldir.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 8  |
| 9  | Enerji doluyum.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 9  |
| 10   | Mesleğimi icra ederken aynı anda birçok işin üstesinden gelirim.                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 10 |
| 11   | Yaşadığım problemler beni olgunlaştırır.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 11 |
| 12   | Öğretmenlik hayatımda karşılaşılabileceğim problemlerle bir şekilde baş edebilirim | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 12 |
| 13   | Başarı için yapmam gerekeni biliyorum.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 13 |
| 14   | Beni zorlayan işlerde kimden yardım alacağımı bilirim.                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 14 |
| 15   | Kendime güvenirim.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 15 |
| 16   | Yaptığım işin tüm aşamasında kendimden eminimdir.                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 16 |
| 17   | Yaptığım her iş için hesap verebilirim.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 17 |
| 18   | Mesleki konularda kurumumu temsil edebilirim.                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 18 |
| 19   | Okulumun bir problemi olduğunda çözüm için gerekirse tüm mercilerle görüşürüm      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 19 |
| 20   | Mesleğimle ilgili konularda istenirse bir grubu bilgilendiririm                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 20 |
| 21   | Öğrencilerimin sorunlarını çözmekte istekliyim.                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 21 |
| 22   | Mesleğimde güvenilir birisi olduğumu söylerler.                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 22 |
| 23   | Mesleki sorumluluklarımın farkındayım.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 23 |
| 24   | Güler yüzlüyüm.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 24 |
| 25   | Okulum için yeni fikirler geliştiririm.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 25 |
| 26   | Çalışma hayatımda şeffaf olmayı tercih ederim.                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 26 |

### Ek-3: Örgütsel Sinizm Ölçeği

|   |  | Ölçek  |                          |                          |                          |                          |    |
|---|--|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----|
|   |  | 1  | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |    |
| Lütfen, aşağıdaki ifadelere ne düzeyde katılıp katılmadığınızı, karşılarındaki ölçekte size uygun gelen seçeneğin altına çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz. Bu bölümde yer alan ifadeler arasında doğru ya da yanlış yoktur. Sizden, her ifadeyi cevaplarken sizin duygu ve düşüncelerinizi (durumunuzu) yansıtmaya özen göstermeniz beklenmektedir. |  | 1. Kesinlikle Katılmıyorum<br>2. Katılmıyorum<br>3. Orta Derecede Katılıyorum<br>4. Katılıyorum<br>5. Kesinlikle Katılıyorum |                          |                          |                          |                          |    |
| 1   | Görev yaptığım okulda, kararlara katılmak benim için önemlidir   | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 1  |
| 2   | Görev yaptığım okulda, okul yöneticisi çalışanların kararlara katılmasını önemser  | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 2  |
| 3   | Görev yaptığım okulda, yöneticim eğitimin iyileştirilmesi için çalışanlarla işbirliği yapmayı önemser                                    | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 3  |
| 4   | Okulun gelişimi için yaptığım işlerle gurur duyarım  | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 4  |
| 5   | Okul dışındaki çevreme zaman zaman işimden yakınırım   | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5  |
| 6   | Okul dışındaki çevrele zaman zaman okulumu eleştiririm   | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 6  |
| 7   | Bu okulda, yapılması düşünülen şeyler genelde beni güldürür  | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 7  |
| 8   | Toplantılarda yeni kararlar alınırken, arkadaşlarımla birbirimize alaycı bakışlar atarız   | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 8  |
| 9   | Ne kadar çabalasam da görev yaptığım okulun ciddi bir başarı yakalayacağını düşünmüyorum   | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 9  |
| 10  | Görev yaptığım okula karşı bağlılığımın zamanla azaldığını hissediyorum.   | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 10 |
| 11  | Tayin/ Atama dönemini çalıştığım okuldan kurtulmak için bir fırsat olarak görüyorum  | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 11 |
| 12  | Görev yaptığım okulda, okulun gelişimi için anlamlı çok az çalışma yapılması okul yönetimine olan inancımı azaltmaktadır                 | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 12 |
| 13  | Okula bilimsel/ sosyal/ kültürel anlamdaki katkılarımla genelde takdir görmemesi beni mutsuz etmektedir                                  | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 13 |
| 14  | Okul yöneticilerinin okul çalışanlarına saygı göstermemesi, okula olan bağlılığımı zedelemektedir  | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 14 |
| 15  | Yöneticimin, bir projede çalışıp çalışmamamı önemsememesi, performansımın düşmesine neden olur   | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 15 |
| 16  | Görev yaptığım okulda, yapılması gerekli olanlardan çok gereksiz işlere öncelik verilmesi okuldaki performansımı olumsuz etkilemektedir. | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 16 |
| 17  | Okul yöneticisinin, çalışanlara karşı hoşgörüsüz tutumları, yaptığım işe karşı tedirgin davranmamı sağlar.                               | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 17 |
| 18  | Yöneticimin, okuldaki informal gruplardan bazılarında daha yakın olması okul yönetiminin yanlış davrandığına inanmamı neden olur.        | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 18 |
| 19  | Okul yöneticisinin otoriter tutumu okulda patron-işçi yapılanmasına neden olmaktadır   | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 19 |
| 20  | Görev yaptığım okulda birbirinden kopuk gruplar olması, okulda çalışma azimimi kırmaktadır   | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 20 |
| 21  | Görev yaptığım okulun başarılı olmasını önemsemem  | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 21 |
| 22  | Çalıştığım okulu düşündüğümde kendimi çaresiz hissedirim   | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 22 |
| 23  | Çalıştığım okulu düşündüğümde sinirlerim.  | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 23 |
| 24  | Çalıştığım okulu düşündüğümde öfkelenirim  | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 24 |
| 25  | Başkalarına işimi söylediğimde utanma duygusu hissedirim   | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 25 |

Anket sona erdi. Yardım ve katkılarınız için teşekkür ederiz.

#### Ek-4: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Nitel Araştırma Kapsamında üç farklı okul türünden seçilen 30 kişilik çalışma grubuna yöneltilen sorular yer almaktadır.

1. Öğretmenlerin umut, dışadönüklük, iyimserlik ve güven alt boyutlarının cinsiyet değişkeniyle bir bağlantısı olduğunu düşünüyor musunuz? Neden?
2. Öğretmenlerin, psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan iyimserlik düzeylerinin yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığı konusunda ne düşünüyorsunuz?
3. Öğretmenlerin psikolojik sermaye, iyimserlik, güven duygusu ve dışadönüklüklerinin kıdeme göre farklılaşıp farklılaşmadığı konusunda ne düşünüyorsunuz?
4. Öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin branşa göre (meslek dersleri, branş dersleri) değişiklik gösterdiğini düşünüyor musunuz? Neden?
5. Öğretmenlerin öğrenim durumları (lisansüstü, eğitim fakültesi ve diğer) güven ve dışadönüklük değişkenini nasıl etkilemektedir?
6. Anadolu lisesi, meslek lisesi ve imam hatip lisesinde görev yapan öğretmenleri ele aldığımızda psikolojik sermaye, güven, psikolojik dayanıklılık ve dışadönüklük değişkenlerinde ne gibi değişiklikler gözlemlenebilir? Öğretmenlerin çalıştıkları okul türleri psikolojik sermayelerini ve alt boyutlarını nasıl etkilemektedir?
7. Daha önce yaptığımız anket uygulamasında sorulan "Tayin/Atama dönemini çalıştığım okuldan kurtulmak için bir fırsat olarak görüyorum." sorusuna öğretmenlerin düşük düzeyde katılmasının sebebini neye bağlıyorsunuz? Sizce öğretmenlerin sinik tutumları çalıştığı kurumdan uzaklaşmaları ile ilişkili midir? Öğretmenlerin Okul çevreme zaman zaman işimden yakınırım maddesine katılmalarının sebebi ne olabilir?
8. Öğretmenlerin sinizm düzeylerinin ve alt boyutlarının cinsiyete göre bir farklılık göstereceğini düşünüyor musunuz? Neden?
9. Sinizm ve alt boyutlarının (Çalıştığı kurumdan uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ve çalışanların kararları uygulamalara katılımı) yaş değişkenine göre bir değişiklik gösterdiğini düşünüyor musunuz?
10. Öğretmenlerin sinik tutumlarının branşa göre (meslek dersleri, branş dersleri) değişiklik gösterdiğini düşünüyor musunuz? Neden?
11. Öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutum içerisinde olmalarının ya da sergilemelerinin ve kararları uygulamalara katılımlarının eğitim durumları ile bağlantısı ne olabilir?
12. Meslek lisesi, anadolu lisesi ve imam hatip lisesinde görev yapan öğretmenlerin sinizm, kararları uygulamalara katılım, okula karşı olumsuz tutum sergileme ve performansı düşüren etkenlerden etkilenme düzeyleri sizce nasıl farklılık gösterebilir? Neden?
13. Daha önce yaptığımız nicel araştırmada imam hatip lisesinde çalışan öğretmenlerin meslek lisesinde çalışan öğretmenlere göre performansı etkileyen etmenlerden daha çok etkilendikleri halde okuldan daha az uzaklaştıkları görülmüştür. Sizce bunun sebebi nedir?

## Ek-5: İzin Belgesi

Evrak Tarih ve Sayısı: 17/12/2018-25231



T.C.  
KÜTAHYA VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 53490996-44-E.23505730  
Konu :Anket Çalışması

06.12.2018

DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE  
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : a) 29/11/2018 tarihli ve 9922 sayılı yazınız.  
b)04/12/2018 tarihli ve 23325277 sayılı onay.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Ekonomisi ve Planlaması Tezli Yüksek Lisans programı öğrencisi Emine Tuğba İŞÇİMEN'in "*Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri ile Sinik Davranışları Arasındaki İlişki*" konulu anket çalışması için Valilik Makamından alınan ilgi (b) onay ekte gönderilmiştir. Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Hasan BAŞYIĞIT  
İl Millî Eğitim Müdürü



Ek: İlgi (b) onay ( 1 sayfa)

M. Kemal EGMİR  
V.H.K.L.

İl Millî Eğitim Müdürlüğü/KÜTAHYA  
Elektronik Adı:kutahya.meb.gov.tr  
e-posta:sinazogel@sinmoz43@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Filiz ÖRNEK- VHKİ  
Tel: (0 274) 2804392  
Faks: (0274) 2804398

Bu belge güvenli elektronik imza ile onaylanmıştır. <https://evraksizlari.meb.gov.tr> adresinden. 3e42-bb77-375b-aa7f-8764 koda ile teyit edilebilir.

## Ek-6: İzin Belgesi



T.C.  
KÜTAHYA VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 53490996-44-E.23325277  
Konu : Anket Çalışması

04/12/2018

### VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) MEB. Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2017/25 nolu Genelgesi.  
b) Dumlupınar Üniversitesi Rektörlüğünün 29/11/2018 tarihli ve 9922 sayılı yazısı.

Bakanlığımızın ilgi (a) Genelgesi doğrultusunda, Dumlupınar Üniversitesi Rektörlüğünün ilgi (b) yazısında, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Ekonomisi ve Planlaması Tezli Yüksek Lisans programı öğrencisi Emine Tuğba İŞÇİMEN'in "*Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri ile Sinik Davranışları Arasındaki İlişki*" konulu anket çalışmasını İlimiz merkezinde bulunan ortaöğretim kurumlarında uygulamak istediği belirtilmektedir.

İl Millî Eğitim Müdür Yardımcısı Hamdi SARIOZ'un başkanlığında toplanan değerlendirme komisyonu yapmış olduğu inceleme sonucunda söz konusu anket çalışmasının okullarda uygulanabilir olduğuna karar vermiş olup, eğitim-öğretimi aksatmadan, konunun dışına çıkmamaları, bütün sorumluluğun ilgililere ve okul müdürlüğüne ait olmak üzere yukarıda belirtilen anket çalışmasının tamamlandıktan sonra bir örneğinin Müdürlüğümüze verilmek üzere yapılmasını;

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Hasan BAŞYİĞİT  
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR  
04/12/2018

Arif YALÇIN  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü/KÜTAHYA  
Elektronik Adres: kutahya.meb.gov.tr  
e-posta: iletisim@ilmerkezi.meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Filiz ÖRNEK- VHKİ  
Tel: (0 234) 2804392  
Faks: (0 234) 2804398

Her eylem için elektronik ortamda tebliğ edilmiştir. İletişim için: kutahya.meb.gov.tr adresinden 966d-ef41-3204-87ed-495d kodu ile kayıt oluşturulmuştur.

## Ek-7: İzin Belgesi

← 📧 ⚠️ 🗑️ | 📧 🕒 | 📧 🗑️ ⋮ 2.4

ÖLÇEK İZİN BELGESİ ▶️ Gelen Kutusu x

**Tuğba İŞÇİMEN**  
Merhaba hocam, Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Yönetimi bölümünde yüksek lisans öğrencisiyim. Tez aşamama 6 sene

**Ebru Oğuz** 31 T  
Alıcı: ben ▾  
Merhabalar,  
Örgütsel Sınızm Ölçeği'ni kaynakça göstererek tezinizde kullanmanızın bir sakıncası yoktur, çalışmanızda başarılar dilerim.  
...

↩️ Yanıtla ➡️ Yönlendir

ÖLÇEK İZİN BELGESİ ▶️ Gelen Kutusu x

**Tuğba İŞÇİMEN** 31 Tem 2019 16:10  
Merhaba hocam, Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Yönetimi bölümünde yüksek lisans öğrencisiyim. Tez aşamama 6 sene önce başladım. O süreçte Prof

**rasim tösten** 31 Tem 2019 16:36 (3 gün önce)  
Alıcı: ben ▾  
Tuğba Hanım tarafımızca geliştirilen pozitif psikolojik sermaye ölçeğini kullanabilirsiniz. Nezaketiniz için teşekkür ederim.  
Dr. Öğr. Üyesi Rasim Tösten  
31 Tem 2019 16:10 tarihinde Tuğba İŞÇİMEN <tuğbaiscimen@gmail.com> yazdı:  
...

## Özgeçmiş

### Kişisel Bilgiler

**Adı soyadı:** Emine Tuğba İŞÇİMEN

**Doğum tarihi:** 04.09.1990

**Doğum yeri:** Isparta

**Adres:** Cumhuriyet Mah. Haymeana Cad. Zarif Sokak Yu-Ba Sitesi C Blok 3/5  
Merkez/KÜTAHYA

**E- posta:** tugbaiscimen@gmail.com

### Öğrenim Durumu

**Lisans:** 2008-2012. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İngilizce Öğretmenliği.

### İş Deneyimi

2012-2014 İngilizce Öğretmeni. BEMAR/British Town Dil Okulları.

2014-... İngilizce Öğretmeni. Milli Eğitim Bakanlığı.

### Yayınlar

Altınkurt, Y., Yılmaz, K., Erol, E. & Salalı, E. T. (2014). Okul Müdürlerinin Kullandıkları Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki. *Journal of Teacher Education and Educators*, 3(1): 25-52.

Salalı, E. T., Altınkurt, Y. & Yılmaz, K. (2013). Okul yöneticilerinin mentor yardımı ile iş başında yetiştirilmesi. *4. Eğitim Yönetimi Forumu- EYFOR 4*. Eğitim Yöneticileri ve Uzmanları Derneği & Balıkesir Üniversitesi Necatibey Eğitim Fakültesi. 3-5 Ekim 2013. Balıkesir.