



T.C.
GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**POZİTİF VE NEGATİF DUYGUSALLIĞIN ÖRGÜTSEL
SİNİZM ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE PSİKOLOJİK
SERMAYENİN ROLÜ**

Hazırlayan
Fatih ÖZCALIK

İşletme Anabilim Dalı
Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı
Doktora Tezi

Danışman
Doç. Dr. Sema POLATCI

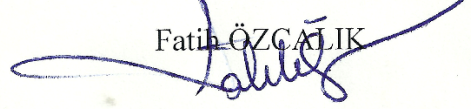
TOKAT – 2017

BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Doç. Dr. Sema POLATCI danışmanlığında hazırlamış olduğum “Pozitif ve Negatif Duygusallığın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Rolü” adlı doktora tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

15.05.2017

Fatih ÖZCAJLIK



POZİTİF VE NEGATİF DUYGUSALLIĞIN ÖRGÜTSEL SİNİZM ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ROLÜ

Tezin Kabul Ediliş Tarihi: 27/04/2017

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

Başkan : Prof. Dr. İrfan ÇAĞLAR

Üye : Doç. Dr. Sema POLATCI (Danışman)

Üye : Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Üye : Yrd. Doç. Dr. Uğur AKIN

Üye : Yrd. Doç. Dr. Ali BAYRAM

İmzası

(Handwritten signatures of the jury members)

Bu tez, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun ..19../04../2017 tarih ve 16:02 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

Prof.Dr.Mustafa ÇOLAK
Enstitü Müdürü

Enstitü Müdürü:



TEŞEKKÜR

Doktora sürecinde, anlayışlılığını, hoşgörüsünü, yol göstericiliğini ve aynı zamanda çalışma disiplinini daima örnek aldım. Bana sadece doktora derslerini değil, duruşuyla ve bilgi birikimiyle, akademisyenliği de öğreten değerli danışmanım Doç. Dr. Sema POLATCI'ya sonsuz müteşekkirim.

Çalışma enerjimin düştüğü anlarda, çalışkanlığı ve pozitifliği ile her zaman bana örnek olan değerli hocam Doç. Dr. Kubilay ÖZYER'e de teşekkür ederim.

Tez izleme komitesinde çalışmama yaptığı eşsiz katkılarla bu tezin son şeklini almasında büyük emeği olan Yrd. Doç Dr. Uğur AKIN'a da ayrıca teşekkürlerimi arz ederim.



İTHAF

Kıymetli büyüklerim Zekiye ve Mehmet ÖZÇALIK'ın aziz hatırasına.



ÖZET

Çalışanların içinde bulunduğu duygusal durumlar, sosyal yaşantıları kadar iş yaşantılarını da önemli ölçüde etkilemektedir. Sözgelimi pozitif duygusallığı yüksek olan çalışanlar, işleri ve örgütleri ile ilgili olumlu tutum ve davranışlar ortaya koyarken, negatif duygusallığı yüksek olanların olumsuz tutum ve davranışa daha yatkın oldukları gözlenmektedir. Günümüz örgütleri çalışanlarının örgüte karşı olumlu tutum ve davranışlar içinde olmasını ve sürekli geliştirilen bir performans ortaya koymalarını beklemektedir. Örgütlerde çalışanların psikolojik olarak gelişmeleri için önemli bir kavramlar bütünü olan psikolojik sermaye, bu beklentilere bir çözüm önerisi olarak nitelendirilebilir. Psikolojik sermayesi yükseltelen çalışanlar hem kendileri hem de örgütleri için pozitifliği artıracak ve olumsuzlukların önüne de geçilebilecektir.

Bu çalışmada örgütler için olumsuz tutumlar arasında sayılan örgütsel sinizmin çalışanların pozitif ve negatif duygusallıklarından nasıl etkilendiği ve psikolojik sermayenin bu etki üzerinde oynayacağı rol tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma üç ilde bulunan devlet üniversitelerinde görev yapan 312 akademisyen üzerinden gerçekleştirilmiştir. Toplanan veriler, araştırma modeli çerçevesinde yapısal eşitlik modeli kullanılarak analiz edilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre akademisyenlerin pozitif duygusallıklarının örgütsel sinizm tutumlarını negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca söz konusu etkide psikolojik sermaye tam aracı rol oynamaktadır. Başka bir ifadeyle psikolojik sermaye, pozitif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki negatif etkisini artırmaktadır. Negatif duygusallık ise örgütsel sinizm üzerinde pozitif yönde bir etkide bulunmaktadır. Bu etkide psikolojik sermayenin tam aracılık rolü oynadığı da tespit edilmiştir. Böylece psikolojik sermayenin, negatif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki pozitif etkisini azaltmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Duygusallık, Negatif Duygusallık, Psikolojik Sermaye, Örgütsel Sinizm.

ABSTRACT

Employees' emotional situations are affecting their work experiences as much as social lives. It is observed that employees with high positive affectivity, reveals attitudes and behaviors related to work and organizations positively, while employees with high negative affectivity tend to be more susceptible to negativity. Today's organizations expect their employees to have positive attitudes and behaviors towards their organizations and also to demonstrate a continuously improving performance. Psychological capital, which is an important set of concepts for the psychological development of employees in organizations, can be described as a solution to these expectations. Employees whose psychological capital have been risen will increase positivity for themselves and their organizations, likewise negativities will be avoided.

In this study, has been tried to determine that how is affected the organizational cynicism which is considered as negative attitudes for organizations by positive and negative emotions of employees, and the role of psychological capital on this effect. The research was carried out on 312 academicians working at state universities located on three provinces. The data collected have been analyzed by using the structural equation model within the framework of the research model.

According to the results, it was determined that the positive affectivities of the academicians affected the attitudes of organizational cynicism negatively. In addition, psychological capital plays a full mediating role on that effect. In other words, psychological capital enhances the negative effect of positive affectivity on organizational cynicism and besides negative affectivity has a positive effect on organizational cynicism. It has also been found that the psychological capital plays a full mediating role in this effect. In this way, has been resulted that the psychological capital reducing the negative effect of organizational cynicism on negative affectivity.

Keywords: Positive Affectivity, Negative Affectivity, Psychological Capital, Organizational Cynicism.

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK SAYFASI	i
TEŞEKKÜR.....	iii
İTHAF	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiv
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	4
DUYGU, POZİTİF VE NEGATİF DUYGUSALLIK	4
1.1. DUYGU KAVRAMI	4
1.1.1. Duygu Terminolojisi	4
1.1.2. Duyguların Fizyolojisi	6
1.2. DUYGU KURAMLARI	6
1.2.1. James-Lange Kuramı	7
1.2.2. Cannon - Bard'ın Merkezi Sinir Süreçleri Kuramı	9
1.2.3. Bilişsel Kuram.....	10
1.2.4. Sosyobiyojik Kuram	12
1.3. DUYGULARIN SINIFLANDIRILMASI	12
1.3.1. Birincil ve İkincil Duygular	14
1.3.2. Duygular ve Modlar	17
1.3.3. Pozitif ve Negatif Duygusallık.....	19
1.4. DUYGUSAL OLAYLAR TEORİSİ.....	24
İKİNCİ BÖLÜM.....	29
ÖRGÜTSEL SİNİZM	29
2.1. SİNİZM KAVRAMI VE TERMİNOLOJİSİ.....	29
2.1.1. Sinizm Terminolojisi.....	29
2.1.2. Sinizm Kavramının Ortaya Çıkışı ve Tarihsel Gelişimi	30
2.1.3. Sinik Felsefenin Özellikleri	31
2.2. ÖRGÜTSEL SİNİZM	32
2.2.1. Örgütsel Sinizm Tanımları.....	34
2.2.2. Örgütsel Sinizmin Boyutları	35

2.2.2.1. <i>Bilişsel Boyut</i>	35
2.2.2.2. <i>Duygusal Boyut</i>	36
2.2.2.3. <i>Davranışsal Boyut</i>	37
2.2.3. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri	37
2.2.4. Örgütsel Sinizm Türleri	39
2.2.4.1. <i>Kişilik Sinizmi</i>	39
2.2.4.2. <i>Sosyal/Kurumsal Sinizm</i>	39
2.2.4.3. <i>Çalışan Sinizmi</i>	40
2.2.4.4. <i>Örgütsel Değişim Sinizmi</i>	41
2.2.4.5. <i>İş Sinizmi</i>	42
2.3. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN BELİRLEYİCİLERİ	43
2.3.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Belirleyicileri	43
2.3.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Belirleyicileri	46
2.4. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SONUÇLARI	47
2.4.1. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları	47
2.4.2. Psikolojik, Fizyolojik ve Davranışsal Sonuçlar	49
2.5. ÖRGÜTSEL SİNİZM ARAŞTIRMALARI	49
2.5.1. Yurt Dışı Örgütsel Sinizm Araştırmaları	50
2.5.2. Yurtiçi Örgütsel Sinizm Araştırmaları	52
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	55
POZİTİF PSİKOLOJİ VE PSİKOLOJİK SERMAYE	55
3.1. PSİKOLOJİ BİLİMİNİN GELİŞİMİ	55
3.2. HÜMANİST PSİKOLOJİ	56
3.3. POZİTİF PSİKOLOJİ KAVRAMININ DOĞUŞU VE GELİŞİMİ	57
3.4. POZİTİF ÖRGÜTSEL BİLİM	63
3.5. POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ	64
3.6. PSİKOLOJİK SERMAYE	66
3.6.1. Psikolojik Sermayenin Boyutları	71
3.6.1.1. <i>Öz-Yeterlik</i>	74
3.6.1.2. <i>Ümit</i>	76
3.6.1.3. <i>İyimserlik</i>	78
3.6.1.4. <i>Psikolojik Dayanıklılık</i>	80
3.6.2. Psikolojik Sermaye Araştırmaları	81
3.6.2.1. <i>Yurtdışı Psikolojik Sermaye Araştırmaları</i>	82

3.6.2.2. <i>Yurtiçi Psikolojik Sermaye Araştırmaları</i>	84
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	87
ARAŞTIRMA DEĞİŞKENLERİNE İLİŞKİN LİTERATÜR TARAMASI	87
4.1. DUYGUSALLIK VE ÖRGÜTSEL SİNİZM İLİŞKİSİ	87
4.2. DUYGUSALLIK VE PSİKOLOJİK SERMAYE İLİŞKİSİ	88
4.3. PSİKOLOJİK SERMAYE VE SİNİZM İLİŞKİSİ	89
4.4. POZİTİF VE NEGATİF DUYGUSALLIK, ÖRGÜTSEL SİNİZM VE PSİKOLOJİK SERMAYE	91
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	92
POZİTİF VE NEGATİF DUYGUSALLIĞIN ÖRGÜTSEL SİNİZM ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ROLÜ	92
5.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	92
5.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	94
5.2.1. Ana Kütle ve Örneklem	94
5.2.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler	95
5.2.3. Veri Toplama Araçları	98
5.2.3.1. <i>Pozitif ve Negatif Duygusallık Ölçeği</i>	98
5.2.3.2. <i>Örgütsel Sinizm Ölçeği</i>	99
5.2.3.3. <i>Psikolojik Sermaye Ölçeği</i>	99
5.2.4. Pilot Araştırma	100
5.2.5. Ölçeklerin Geçerliliği	101
5.2.5.1. <i>Pozitif ve Negatif Duygusallık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi</i> 103	
5.2.5.2. <i>Örgütsel Sinizm Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi</i>	107
5.2.5.3. <i>Psikolojik Sermaye Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi</i>	109
5.2.6. Ölçeklerin Güvenirliği	112
5.3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	113
5.3.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	113
5.3.2. Araştırma Modeli Değişkenlerinin İstatistikleri	115
5.3.3. Araştırma Modelindeki Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular 116	
5.3.4. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Değişkenler Açısından Analizine İlişkin Bulgular.....	117
5.3.4.1. <i>Duygusallığın Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşığına İlişkin Bulgular</i>	117

5.3.4.2. Psikolojik Sermaye ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiler	123
5.3.4.3. Örgütsel Sinizm ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiler	130
5.3.5. Araştırma Hipotezlerinin Testine İlişkin Bulgular.....	136
5.3.5.1. Duygusallığın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisine İlişkin Hipotezlerin Analizi	136
5.3.5.2. Duygusallığın Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisine İlişkin Hipotezlerin Analizi	137
5.3.5.3. Psikolojik Sermayenin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisine İlişkin Hipotezlerin Analizi	138
5.3.5.4. Araştırma Modeline Ait Hipotezlerin Analizi	138
SONUÇ	148
KAYNAKLAR	166
EKLER.....	196
ÖZGEÇMİŞ	199

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo No	Sayfa
Tablo 1: Shaver ve diğerlerinin Duygu Sınıflandırması	13
Tablo 2: Temel Duygular	14
Tablo 3: Modların Değerlendirilmesi ve Yoğunluğu.....	23
Tablo 4: Örgütsel Sinizm Tanımları	34
Tablo 5: Örgütsel Sinizm ile İlgili Tez Sayıları	52
Tablo 6: Pozitif Psikolojide İnsana Dair Erdemler	61
Tablo 7: Psikolojik Sermaye Kapasiteleri ve Yüksek Potansiyelli Pozitif Yapılar ...	73
Tablo 8: İyimser ve Kötümser Değerlendirme Biçimleri	79
Tablo 9: Ana Kütledeki Akademisyenlere İlişkin Toplam ve Örneklem Sayıları.....	94
Tablo 10: Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri	102
Tablo 11: Pozitif Duygusallık Ölçeği İlişkisiz Model DFA	103
Tablo 12: Pozitif Duygusallık Uyum İyiliği Değerleri	104
Tablo 13: Negatif Duygusallık Ölçeği İlişkisiz Model DFA.....	105
Tablo 14: Negatif Duygusallık Uyum İyiliği Değerleri 2.....	106
Tablo 15: Örgütsel Sinizm Ölçeği Birinci Düzey DFA.....	107
Tablo 16: Örgütsel Sinizm Ölçeği Birinci Düzey DFA Uyum İyiliği Değerleri	107
Tablo 17: Örgütsel Sinizm Ölçeği Boyutları	108
Tablo 18: Örgütsel Sinizm Ölçeği İkinci Düzey DFA Model Uyum İyiliği Değerleri	108
Tablo 19: Psikolojik Sermaye Ölçeği Birinci Düzey DFA.....	109
Tablo 20: Psikolojik Sermaye İkinci Düzey DFA Uyum İyiliği Değerleri	110
Tablo 21: Psikolojik Sermaye Ölçeği Boyutları	111
Tablo 22: Psikolojik Sermaye Ölçeği İkinci Düzey DFA Model Uyum İyiliği Değerleri 2.....	111
Tablo 23: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları.....	113
Tablo 24: Katılımcıların Demografik Özellikleri	113
Tablo 25: Araştırma Modeli Değişkenlerinin Tanımlayıcı İstatistikleri.....	115
Tablo 26: Araştırma Değişkenlerinin Aralarındaki İlişkiler	116
Tablo 27: Yaş Değişkeni İle Duygusallık Türlerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	117
Tablo 28: Duygusallığın Yaşa Göre Farklılaşmasına Ait Scheffe Testi Sonuçları..	118
Tablo 29: Duygusallık ile Cinsiyet Arasında Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları	118
Tablo 30: Duygusallık ile Medeni Durum Arasında Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları	119
Tablo 31: Duygusallık ile Eğitim Durumuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	119
Tablo 32: Duygusallık ile Eğitim Durumuna İlişkin Scheffe Testi Sonuçları.....	120
Tablo 33: Duygusallık ile Akademik Unvana İlişkin Varyans Analizi Sonuçları...	120
Tablo 34: Duygusallık ile Akademik Unvana İlişkin Scheffe Testi Sonuçları.....	120

Tablo 35: Duygusallık ile Kurumda Çalışma Süresine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	121
Tablo 36: Duygusallık ile Kurumda Çalışma Süresine İlişkin Scheffe Testi Sonuçları	121
Tablo 37: Duygusallık ile Toplam Çalışma Süresine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	122
Tablo 38: Duygusallık ile Toplam Çalışma Süresine İlişkin Scheffe Testi Sonuçları	122
Tablo 39: Duygusallık ile İdari Görev Arasında Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları	123
Tablo 40: Psikolojik Sermaye ile Yaş Arasında Varyans Analizi Sonuçları	123
Tablo 41: Psikolojik Sermaye ile Yaşa İlişkin Scheffe Testi Sonuçları	124
Tablo 42: Psikolojik Sermaye ile Cinsiyet Arasında Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları	124
Tablo 43: Psikolojik Sermaye ile Medeni Durum Arasında Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları	125
Tablo 44: Psikolojik Sermaye ile Eğitim Arasında Varyans Analizi Sonuçları	125
Tablo 45: Psikolojik Sermaye ile Eğitime İlişkin Scheffe Testi Sonuçları	126
Tablo 46: Psikolojik Sermaye ile Unvan Arasında Varyans Analizi Sonuçları	126
Tablo 47: Psikolojik Sermaye ile Unvana İlişkin Scheffe Testi Sonuçları	127
Tablo 48: Psikolojik Sermaye ile Kurumda Çalışma Süresi Arasında Varyans Analizi Sonuçları	128
Tablo 49: Psikolojik Sermaye ile Kurumda Çalışma Süresine İlişkin Scheffe Testi Sonuçları	128
Tablo 50: Psikolojik Sermaye ile Toplam Çalışma Süresi Arasında Varyans Analizi Sonuçları	129
Tablo 51: Psikolojik Sermaye ile Toplam Çalışma Süresine İlişkin Scheffe Testi Sonuçları	129
Tablo 52: Psikolojik Sermaye ile İdari Görev Arasında Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları	130
Tablo 53: Örgütsel Sinizm ile Yaş Arasında Varyans Analizi Sonuçları	130
Tablo 54: Örgütsel Sinizm ile Yaşa İlişkin Scheffe Testi Sonuçları	131
Tablo 55: Örgütsel Sinizm ile Medeni Durum Arasında Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları	131
Tablo 56: Örgütsel Sinizm ile Cinsiyet Arasında Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları	132
Tablo 57: Örgütsel Sinizm ile Eğitim Arasında Varyans Analizi Sonuçları	132
Tablo 58: Örgütsel Sinizm ile Unvan Arasında Varyans Analizi Sonuçları	133
Tablo 59: Örgütsel Sinizm ile Unvana İlişkin Scheffe Testi Sonuçları	133
Tablo 60: Örgütsel Sinizm ile Kurumda Çalışılan Süre Arasında Varyans Analizi Sonuçları	134

Tablo 61: Örgütsel Sinizm ile Kurumda Çalışılan Süreye İlişkin Scheffe Testi Sonuçları	134
Tablo 62: Örgütsel Sinizm ile Toplam Çalışılan Süre Arasında Varyans Analizi Sonuçları	135
Tablo 63:Örgütsel Sinizm ile Toplam Çalışılan Süreye İlişkin Scheffe Testi Sonuçları	135
Tablo 64: Örgütsel Sinizm ile İdari Görev Arasında Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları	136
Tablo 65: Pozitif ve Negatif Duygusallık ve Örgütsel Sinizme İlişkin Regresyon Analizi	137
Tablo 66: Pozitif ve Negatif Duygusallık ve Psikolojik Sermayeye İlişkin Regresyon Analizi	137
Tablo 67: Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Sinizme İlişkin Regresyon Analizi	138
Tablo 68: Pozitif Duygusallığın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisine İlişkin YEM Analizi	140
Tablo 69:Negatif Duygusallığın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisine İlişkin YEM Analizi	140
Tablo 70:Pozitif Duygusallığın Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisine İlişkin YEM Analizi	141
Tablo 71: Negatif Duygusallığın Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisine İlişkin YEM Analizi	142
Tablo 72: Psikolojik Sermayenin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisine İlişkin YEM Analizi	142
Tablo 73: Araştırma Modelinin YEM Parametreleri	144
Tablo 74: Pozitif Duygusallık-Psikolojik Sermaye-Örgütsel Sinizm Modeli	146
Tablo 75: Negatif Duygusallık-Psikolojik Sermaye-Örgütsel Sinizm Modeli	147
Tablo 76: Araştırmanın Etki Hipotezlerinin Sonuçları	159
Tablo 77: Araştırma Modeline Ait Hipotezler	162

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Şekil No</u>	<u>Sayfa</u>
Şekil 1: James – Lange Kuramında Duyguların Oluşması	8
Şekil 2: Cannon – Bard Kuramına Göre Duyguların Oluşması.....	9
Şekil 3: Bilişsel Kurama Göre Duyguların Oluşması	11
Şekil 4: Plutchik'e Göre Duygu Türleri.....	16
Şekil 5: Duygusallık, Duygular ve Duygu Durumları	19
Şekil 6: Modların Dairesel Modeli.....	22
Şekil 7: Duygusal Olaylar Teorisi.....	28
Şekil 8: Rekabet Üstünlüğü Sağlayan Sermaye Türleri.....	68
Şekil 9: Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri	71
Şekil 10: Psikolojik Sermayenin İlişkili Olduğu Kavramlar	82
Şekil 11: Araştırma Modeli.....	96
Şekil 12: Pozitif Duygusallık Ölçeği İlişkisiz Model DFA	105
Şekil 13: Negatif Duygusallık Ölçeği İlişkisiz Model DFA	106
Şekil 14: Örgütsel Sinizm Ölçeği İkinci Düzey DFA.....	109
Şekil 15: Psikolojik Sermaye Ölçeği İkinci Düzey DFA.....	112
Şekil 16: Pozitif Duygusallığın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi.....	139
Şekil 17: Negatif Duygusallığın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi	140
Şekil 18: Pozitif Duygusallığın Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisi.....	141
Şekil 19: Negatif Duygusallığın Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisi	141
Şekil 20: Psikolojik Sermayenin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi.....	142
Şekil 21: Araştırma Modelinin Yapısal Eşitlik Modellemesi	144
Şekil 22: Pozitif Duygusallık-Psikolojik Sermaye-Örgütsel Sinizm Modeli.....	145
Şekil 23: Negatif Duygusallık-Psikolojik Sermaye-Örgütsel Sinizm Modeli	146

GİRİŞ

Canlılar dünyasında insanı diğerlerinden ayıran birkaç önemli özellikten birisi de duygularıdır. Bireyin başkalarıyla ilişkilerinde duygular önemli bir yere sahiptir. Bireyi duygularından soyutlamak mümkün olmadığı gibi, her insanda duyguların çeşitliliği ve yoğunluğu da farklı olmaktadır. Hiç şüphesiz duygular insan davranışlarında önemli bir yere sahiptir. İnsanın bulunduğu her ortamda bu durumu izlemek mümkündür. Ancak bu duyguların türü ve yoğunluğunu ölçmek de oldukça zordur. Psikoloji biliminin ilerlemesi ile birlikte insan duyguları merak edilmiş, kaynakları, sonuçları ve ölçümü ile ilgili araştırmalar yoğunlaşmıştır.

Bireylerin duyguları ve duygu durumları sosyal yaşantılarını etkilediği kadar iş yaşantılarını da etkilemektedir. Bu çalışmada daha önce yapılmış birçok çalışmada olduğu gibi, duygu ve duygu durumları bir kavramsal çerçeve içinde topluca ifade eden duygusallık kavramı üzerinde durulmuştur. Bu bağlamda duygusallık pozitif ve negatif olmak üzere iki grupta incelenmektedir. Pozitif duyguların çalışanların iş ile ilgili davranışlarına olumlu, negatif duyguların ise olumsuz yönde etki etmesi beklenen bir durumdur. Benzer şekilde çalışanların pozitif duygularının, işle ilgili olumsuz tutum ve davranışları engelleyebileceği; negatif duyguların ise olumsuz tutum ve davranışları artırabileceği de kolaylıkla tahmin edilebilir.

Örgütsel sinizm, çalışanların örgütleriyle ilgili olumsuz tutumlarından biridir. Sinik felsefeden farklı olarak örgütsel sinizm, bireyin çalıştığı örgüte yönelik alaycı ve eleştirel davranışlara eğilimi olarak ifade edilmektedir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 345). Bu bağlamda çalışmada incelenen önemli noktalardan biri pozitif ve negatif duygusallığın, olumsuz bir tutum olan örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin ne yönde olduğudur.

Çalışmanın diğer önemli değişkeni ise psikolojik sermayedir. Çalışanların iş yaşamına ait bir takım ölçülebilir ve geliştirilebilir kapasitelerine odaklanan psikolojik sermaye, insan kaynağını geliştiren ve performansı artıran bir yaklaşım sunmaktadır. Luthans ve arkadaşları (2006: 2) pozitif psikolojik sermayeyi, bireyin psikolojik gelişme durumu olarak tanımlamaktadır. Psikolojik sermaye bir özellikler bütünüdür

ve bireylerin güçlü taraflarının ortaya çıkarılması ve geliştirilmesine yönelik deneyim ve eğitimle geliştirilebilmektedir (Luthans ve Youssef, 2007: 326). Psikolojik sermaye; geliştirilebilir özellikler bütünü olarak, özellikle örgütler için, çalışanların olumsuz tutum ve davranışlarını azaltmaları ya da tamamen ortadan kaldırmaları konusunda oldukça önemli bir noktada durmaktadır. Bu açıdan çalışmada, örgütler için olumsuz bir çalışan tutumu olan örgütsel sinizmin psikolojik sermaye tarafından ne yönde etkilendiği de araştırılmaktadır.

Çalışmada kullanılan üç değişkenin, araştırma modeli kapsamında bir dizi analizi de yapılmıştır. Öncelikle pozitif ve negatif duygusallığın hem örgütsel sinizm ve hem de psikolojik sermaye üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Ardından her iki duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisi üzerinde psikolojik sermayenin aracı rol üstlenip üstlenmediği test edilmiştir.

Duygularla ilgili literatür incelendiğinde duygu ve ilgili kavramları ölçmek amacıyla çok sayıda araştırma yapıldığı görülmekle beraber, bu çalışmada en çok tercih edilen ve ilk olarak Watson, Clark ve Tellegen (1988)'in geliştirdiği “Pozitif ve Negatif Duygusallık Ölçeği (Positive and Negative Affect Schedule - PANAS)” kullanılmıştır. Sinizm kavramını ölçmek amacıyla çeşitli ölçekler bulunmaktadır. Ancak örgütsel davranış araştırmalarında sıklıkla kullanılan ve direk olarak örgütsel sinizmin ölçülmesi için tasarlanmış olan Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999)'in örgütsel sinizm ölçeği tercih edilmiştir. Diğer değişken olan psikolojik sermayenin ölçülmesi amacıyla da Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) tarafından geliştirilen “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği (Positive Psychological Capital Questionnaire - PCQ) kullanılmıştır.

Bu çalışma beş bölüm olarak planlanmıştır. Çalışmanın birinci bölümünde araştırmaya konu edilen değişkenlerden ilki olan duygular incelenmiştir. Bu bölümde ilk olarak duygularla ilgili kavramlar açıklanmaya çalışılmıştır. Ardından psikolojide duygular ile ilgili araştırmalara değinilmiş ve duygu konusunun kuramsal yapısı özetlenmiştir. Ayrıca araştırmanın uygulama kısmında duyguları ölçmede kullanılan pozitif ve negatif duygusallığa ilişkin kuramsal yapı aydınlatılmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde diğer bir değişken olan örgütsel sinizm üzerinde durulmuştur. Örgütsel sinizm ile felsefi anlamda sinizm farkını ortaya koyabilmek için öncelikle felsefedeki sinizm düşüncesi incelenmiş ve sinik felsefenin ortaya çıkışı ve sonrasına kısaca değinilmiştir. Örgütsel sinizm kavramı ve araştırmaları felsefedeki sinizm akımına göre hayli yenidir. Bu sebeple örgütsel sinizm kavramının örgütsel davranış bilimi kapsamında gelişimi ve literatürü irdelenmiştir. Ayrıca araştırmanın uygulamasında yer alan örgütsel sinizm bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlarıyla incelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünü psikolojik sermaye oluşturmaktadır. Bu bölümde psikoloji biliminin ortaya çıkışından psikolojik sermayeye kadar kısa bir süreç değerlendirmesi yapılmış, ardından psikolojik sermaye kavramı, özellikleri boyutları gibi konular irdelenmiştir.

Çalışmanın dördüncü bölümünü, araştırma değişkenlerine ilişkin literatür taraması oluşturmaktadır. Bu bölümde söz konusu değişkenleri bir arada inceleyen yurtiçi ve yurtdışı bilimsel araştırmalar taranmıştır.

Tez çalışmasının son bölümü olan beşinci bölüm uygulamaya aittir. Bu bölümde Hitit Üniversitesi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi ve Amasya Üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerden oluşan örneklem üzerinde “pozitif ve negatif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin rolü” araştırılmıştır. Söz konusu örneklem üzerinden elde edilen verilerle yapılan istatistiki analizler ve sonuçları bu bölümde verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

DUYGU, POZİTİF VE NEGATİF DUYGUSALLIK

Duygu, tutumların oluşması ve davranışın ortaya çıkmasında önemli rol oynayan bir kavramdır. İnsanlar duygularını bir devingenlik içinde sürekli taşırlar. Örgütsel davranış açısından da çalışan tutumu ve davranışı ile ilgili olarak duygu ve duygusallık incelenmesi gereken önemli bir konudur. Bu bölümde duygu, duygusallık ve diğer ilgili kavramlar açıklanmaya çalışılmıştır.

1.1. DUYGU KAVRAMI

Duygu kavramı dilimizde bir dizi başka sözcük ile ilişkilendirilerek kullanılmaktadır. Örneğin duyguyu ifade etmek üzere his, heyecan, coşku ya da önsezi, duyguyla ilişkili olarak da duygu durum, duygusallık, mod, ruh hali, hava, mizaç, moral, maneviyat gibi kelimelerin kullanıldığı görülmektedir. Duygu kelimesi çoğu zaman bir kavram olarak duygularla ilgili diğer tüm kavramları kapsayacak şekilde bazen de eşanlamlı kullanıldığından, duygu terminolojisinde adeta alışılmış bir karmaşıklık söz konusudur. Çalışmanın geri kalan kısmı için kullanılacak ifadeleri seçmek amacıyla duygu ile ilgili kullanılan kavramların belirlenmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

1.1.1. Duygu Terminolojisi

Duygu Güncel Türkçe Sözlük (www.tdk.gov.tr)’te “belirli nesne, olay veya bireylerin insanın iç dünyasında uyandırdığı izlenim” şeklinde tanımlanmaktadır. Eğitim Terimleri Sözlüğü (www.tdk.gov.tr)’nde verilen tanım ise; “belli bir uyaran karşısında genellikle güdü ve değerlerle ilişkili olarak ortaya çıkan, heyecandan daha zayıf bir uyarım biçimi” şeklindedir. Duygularla ilgili Türkçe araştırmalarda genellikle duygunun İngilizce “emotion” sözcüğünün karşılığı olarak kullanıldığı görülmektedir. Emotion sözcüğü, Latince “harekete geçirme, oynatma” anlamındaki “emovere”den gelmekte ve “bir kişinin içinde bulunduğu durum, ruh hali (mood) ya da başkalarıyla ilişkilerinden kaynaklanan güçlü hisleri” (en.oxforddictionaries.com) şeklinde tanımlanmaktadır.

Duyguları açıklamak üzere kullanılan diğere bir kelime ise sentiment'tir ve "bilişsel olarak değerdendirilen veya ifade edilen bir görüş veya bakış açısını" ifade etmektedir. Kelimenin bir başka kullanımı ise, insanda içsel olarak var olan bir takım duyguları ifade eder şekilde "emotion" yani duygu olarak kullanılmaktadır (en.oxforddictionaries.com). Emotion sözcüğünün yanı sıra duyguları ifade eden diğere bir İngilizce kelime ise "affect"tir ve genellikle Türkçeye "duygulanım" ya da "duygusallık" olarak çevrilmektedir.

Duygu ile heyecan kavramları da sıklıkla birlikte kullanılmaktadır. Duygu ve heyecanlar aynı anda pek çok yönü olan olaylardır ve davranışsal olarak derin uykudan yüksek gerilime kadar değışebilen genel uyarılmışlık halleridir (Clifford, 2011: 194). Hissedilen bir ruhsal durumun duygu mu yoksa heyecan mı olduğunu açıklayabilmek için hissiyatın kuvvet derecesine ve sürekli ya da kalıcı olup olmadığına bakmak gereklidir. Bununla beraber heyecan ve duygunun süre bakımından anlık hissedildiğı durumda ikisini ayırmak zorlaşmaktadır. Ancak heyecan nispeten anlık ve daha kuvvetli hissedilir. Duygu ise herhangi bir uyarana karşısında hissedilme gücü heyecandan daha zayıf, bilişsel olmayan bir olgu olarak tanımlanmaktadır (Tütüncü, 1987: 226). Türkçemizde duygu sözcüğünün bütün bu anlamları kapsayacak nitelikte geniş bir şekilde kullanılmakta olduğu görülmektedir.

Duyguları inceleyen araştırmalarda konu edilen başka bir duygu kavramı ise mod (mood)'dur. Mod ruh hali, zihnin ya da hislerin geçici durumu (en.oxforddictionaries.com) olarak tanımlanmaktadır. Ruh hali, ortama bağlı olmayan, bir uyarandan yoksun ve daha az yoğun duyguları belirtir. "Bugün havamda değilim", "hiç keyfim yok" gibi cümlelerde bir ruh hali açıklanmaktadır. Ayrıca modlar yaşanan duygu sebebiyle de oluşabilmektedir. Duygular, ortaya çıkmasına sebep olan bağlamsal nesneye yönelik dikkat yitirildiğinde moda dönüşmektedirler (Can, Aşan ve Aydın, 2006: 90). Duygu ile mod arasındaki en temel fark, duyguların belirli bir sebeple anlık yaşanması ve kısa sürmesidir. Modlar ise belirli bir sebep olmaksızın ya da anlık olarak hissedilen duygular sonrasında oluşan ve belirli bir süre devam eden ruhsal durumu ifade etmektedir.

Duygu, duygusallık ve mod kavramları, duyguların sınıflandırılması başlığında ayrıntılı olarak incelenecektir. Bu çalışmada duygu, durumsallık yaklaşımı açısından ele alınacak ve genellikle bağlamsal olarak nitelendirilen yönü ile kullanılacaktır.

1.1.2. Duyguların Fizyolojisi

Beyinde duyguların oluşumu ve işleyişi tek bir organın işlevinden daha çok birlikte işleyen bir bilgisayar ağına benzer şekildedir ve duygu ile bu duygulara ilişkin bütün faaliyetler organizmanın tamamında bir bütünlük içerisinde gerçekleşmektedir (Atkinson ve diğerleri, 2010: 52). Beyinde duygusal süreçlerin yaşanması otonom sinir sistemi ve limbik sistem tarafından organize edilmektedir. Sempatik ve parasempatik olmak üzere ikiye ayrılan otonom sinir sistemi, vücudu sürekli bir denge halinde tutmaktadır (Clifford, 2011: 198). Limbik sistem içerisinde bulunan hipokampus ve amigdala gibi yapılar nefret, korku, kızgınlık gibi duyguların ortaya çıkmasından sorumludur (Baltaş, 2006: 11). Özellikle amigdala duyguların tanınmasında ve duygusal tepkilerde önemli bir rol oynamaktadır. Amigdalada hasar meydana gelmiş bireylerin yüz ifadelerini –özellikle korkuya ait olanları- tanımaları güçleşmektedir (Carlson, 2011: 291). Amigdala beynin geri kalan kısmından ayrılrsa, olayların duygusal anlamını değerlendirmekte çarpıcı bir yetersizlik, “duygusal körlük” denilen durum ortaya çıkmaktadır (Goleman, 1998: 25).

1.2. DUYGU KURAMLARI

Duyguların meydana geliş şekli ve vücuttaki fizyolojik değişimlerle ilgisi üzerine farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. “İnsanlar dış dünyada gerçekleşen olaylara ne şekilde tepkiler verir?”, “Bu tepkilerin oluş sırası nasıldır?”, “Bu tepkiler ne şekilde düzenlenir?” gibi sorulara verilecek cevaplar, farklı duygu yaklaşımlarının da temelini oluşturmaktadır. Duygu denildiğinde tek bir şeyden ziyade, içinde birden fazla unsuru bulunduran bileşik bir yapı akla gelmektedir. Frijda (1993:383)’ya göre, her duygusal deneyim dört ana bileşenden oluşmaktadır.

- Başka bir şeyle açıklanamayan saf duygusal deneyim,
- Duygusal deneyimin farkında olunması,
- Duygusal deneyimle ilgili fizyolojik değişiklikler,

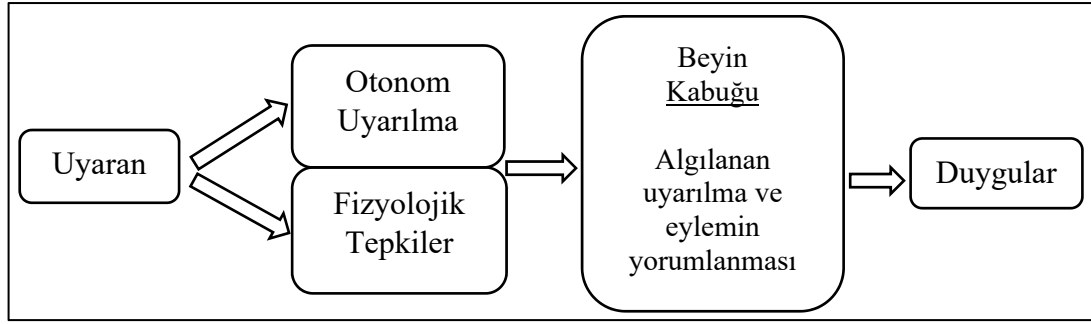
- Duygusal deneyim ile çevreye karşı bir hazır olma ya da uyum davranışına yönelme.

Duygu deneyiminin bileşenleri ile ilgili diğer bir sınıflandırma Briner (1999: 326) tarafından yapılmış; duygu bileşenleri biliş, içsel reaksiyon, açık davranış, yüz ifadesi ve amaç olarak sıralanmıştır. Bu durum, duygu deneyiminin birden fazla unsurun bir bileşimi olduğunu göstermektedir.

Bu bileşenlerin her duygu deneyiminin yaşanmasında söz konusu olduğuna dair bir fikir birliği olmasına karşın bileşenlerin gerçekleşme sırasıyla ilgili tartışmalar mevcuttur. Bu tartışmalar duygu kuramlarını ortaya çıkarmıştır. Bu kuramlar literatürde James-Lange Kuramı, Cannon-Bard Kuramı, Bilişsel Kuram ve Sosyobiyolojik Kuram olarak zikredilmektedir.

1.2.1. James-Lange Kuramı

Amerikalı William James (1842-1910) ve Danimarkalı Carl Lange (1834-1900) tarafından eş zamanlı olarak ortaya atılan görüşlerden yola çıkılarak oluşturulan James – Lange Kuramı'na göre beden, çevrede gerçekleşen belirli olaylara göre tepki vermektedir. Bu tepkinin algılanması sonucu oluşan fizyolojik değişmelerle birlikte duygu ortaya çıkmaktadır. Örneğin vahşi bir hayvan görüldüğünde kalp atışı hızlanmakta, göz bebekleri büyümekte, solunum sıklaşmakta, terleme artmakta ve tüyler diken diken olmaktadır. Bu fizyolojik değişmeler sonucunda da korku ve dehşet gibi duygular oluşmaktadır (Morris, 2002: 432). Bu durumu James (1884: 190), “ağladığımız için üzgün, vurduğumuz için kızgın, titrediğimizin için korkmuş hissederiz” şeklinde ifade etmektedir.



Şekil 1: James – Lange Kuramında Duyguların Oluşması

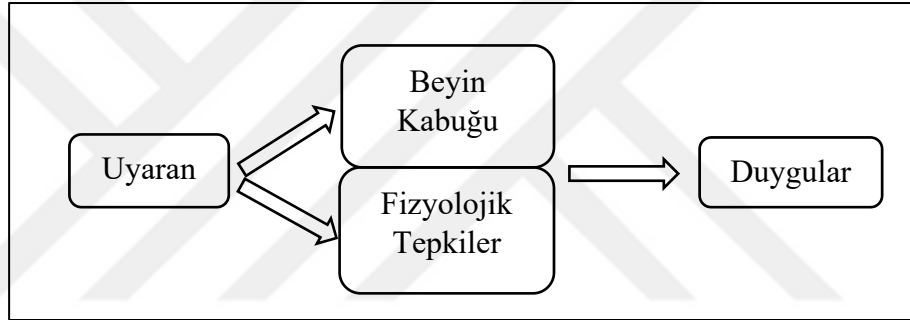
Kuram çeşitli eleştirilere maruz kalmıştır. Her şeyden önce kuram, duyguların oluşmasında en önemli rolü iç organlar tepkilere, başka bir deyişle yüzeysel olan otonom sinir sistemine vermiştir. Bu yüzden periferik (çevresel) kuram olarak adlandırılmaktadır (Gerrig ve Zimbardo, 2014: 374-375). Eleştirilerin büyük bir çoğunluğunun Cannon – Bard kuramından geldiği görülmektedir. Özellikle Walter Cannon, elde ettiği deneysel sonuçlara dayanarak (Cannon, 1927: 108-114), James – Lange kuramına bir meydan okuma olarak kendi görüşlerini öne sürmüştür (Freidman, 2010: 385). Cannon’a göre organların merkezi sinir sisteminden tamamen ayrılması duyguların yaşanmasına engel teşkil etmemektedir. Fizyolojik değişmelerin duygulara dönüşebilmesi omurilik aracılığıyla gerçekleştirilen bilgi iletimine bağlıdır. Omuriliği kötü bir şekilde incinen kişilerin yaşadığı duygularda, bedensel değişikliklerin bir kısmının hissedilemeyeceği düşünüldüğünde, bir takım duyguların ya hiç yaşanmaması ya da şiddetinde değişme olması beklenmektedir. Ancak araştırmalar bu durumun geçerli olmadığını fiziksel değişimler hissedilmese bile duyguların yaşanmakta olduğunu göstermiştir (Morris, 2002: 433).

Ayrıca iç organlarla ilgili benzer değişiklikler, çok farklı duygusal ya da duygusal olmayan durumları ortaya çıkarabilmektedir. İç organlarla ilgili olarak yapılan araştırmalar, bunların nispeten duyarsız olduklarını ortaya koymuştur. Buna ek olarak iç organlar duygulara kaynaklık edemeyecek kadar yavaş çalışmaktadır (Cannon, 1927: 112). Bireyin aynı duyguyu farklı zamanlarda ve farklı fizyolojik uyarımlarla yaşaması ve farklı bireylerde aynı duygu için yine farklı deneyimlerin yaşanması da James-Lange kuramının açmazları olarak nitelendirilmektedir (Sayar ve Dinç, 2014: 64). Fizyolojik değişimlerin duyguya ilişkin değişimleri başlatabilmesi için her duygu durumuna ilişkin otonom sistemde birbirinden farklı fizyolojik

değişimlerin olması beklenir. Ayrıca kuram, bedendeki fizyolojik değişmelerin suni olarak elde edildiğinde duyguların oluşmadığı yönündeki bulgular sebebiyle de eleştirilmiştir (Atkinson ve diğerleri, 2010: 394).

1.2.2. Cannon - Bard'ın Merkezi Sinir Süreçleri Kuramı

Walter Bradford Cannon (1871-195) ve onun doktora öğrencisi Philip Bard (1898-1977) tarafından ortaya atılan bu kurama (Freidman, 2010: 385) göre duygular ve bedensel davranışlar aynı anda ortaya çıkmakta, başka bir deyişle organizma duygularla birlikte aynı zamanda fiziksel tepkiyi de oluşturmaktadır (Morris, 2002: 433).



Şekil 2: Cannon – Bard Kuramına Göre Duyguların Oluşması

Daha önce yapılan çalışmaları da inceleyen Cannon, bireyin duygusal yaşantısının korteksaltı merkezin faaliyeti sonucu ortaya çıktığını, talamusun duygusal deneyimlerin kaynağı olduğunu ileri sürmektedir (Cannon, 1927: 115). Bard bu fikri geliştirerek (Bard, 1928) beyne gelen duyumun talamus tarafından eşzamanlı olarak korteks ve sempatik sinir sistemine gönderildiğini ve böylece duygusal deneyimin vücut reaksiyonuyla birlikte aynı anda oluştuğunu öne sürmüştür (Sayar ve Dinç, 2014: 64). Başka bir deyişle kuram bedensel ve psikolojik tepkilerin birbirinden bağımsız olduğunu savunmaktadır (Gerrig ve Zimbardo, 2014: 375).

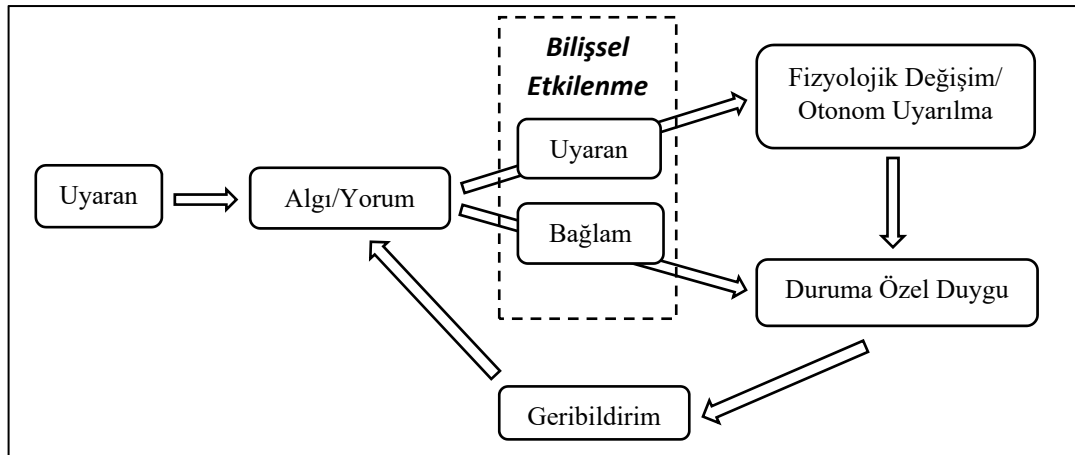
Cannon-Bard kuramı, fiziksel tepkiler ile duyguların aynı anda uyarıldığını iddia etmesi yönünden büyük ölçüde eleştiri almıştır. Bu eleştiriye yöneltenler, bazı anlık gelişen olaylarda organizmanın, duygu durumunu hissetmeye vakit bulamadan, tehlike durumundan kaçışla ilgili fonksiyonları uyardığını ileri sürmektedirler. Anlık

refleksle olası bir tehlike durumundan kaçıldığında vücut olası tepkiler için kaslara ve diğer bölgelere uyarımlarda bulunmaktadır. Kısa süre zarfında duygu ile ilgili tecrübenin yaşanması, olayın gerçekleşmesinden hemen sonra oluşmaktadır. Bu noktada Cannon-Bard kuramının dışsal olayla ilgili bağlantı kurma, ardından gelen fizyolojik değişimler ve bilişsel aktiviteler arasında daha sağlam ilişki kurması beklenmektedir. Söz konusu eleştirilerden yola çıkılarak yapılan klinik deneyler bilişsel kuram olarak adlandırılan görüşleri ortaya çıkarmıştır (Gerrig ve Zimbardo, 2014: 375-377).

1.2.3. Bilişsel Kuram

James – Lange ve Cannon – Bard kuramları psikolojide davranışçılık akımının baskın olduğu dönemlerde ortaya atılmıştır. Bu sebeple kuramların temel varsayımı, çevresel uyarıcıların bireyde aynı duygusal tepkiyi oluşturması gerektiğidir. Bilişselcilik akımına ait araştırmaların yapılması bu durum üzerinde farklı fikirlerin doğmasına yol açmıştır. Bilişselciler duygulara sebep olan olay yerine, bireyin bilişine odaklanmakta ve duyguları oluşturan şeyin olaylar hakkındaki insan beyninin yorumları olduğunu dile getirmektedirler. Sözelimi, Stanley Schachter (1922-1997), James-Lange teorisinin bedensel ve fizyolojik değişikliklerin duygulardan önce geldiği iddiasını kabul etmekle birlikte, fizyolojik değişikliklerin tek başına duyguların sebebi olduğu görüşüne katılmamaktadır (Gerrig ve Zimbardo, 2014: 375). Her bir duygu durumuna ilişkin fizyolojik temel bulmak oldukça zor görünmektedir. Bilişsel kuram, duyguların her insanda farklı olmasını onlara atfedilen bilişsel değerlendirmeye bağlamaktadır. Böylece duygular; algılama, hatırlama, bilgi işleme ve düşünme yapıları gibi bilişsel süreçlerle ortaya çıkmaktadır (Tuna, 2013: 29).

Bilişsel kuramın işleyişi Şekil 3’de görülmektedir. Süreç uyarılma ve algılama ile başlamaktadır. Bu algılamayı otonom sistemdeki uyarılma durumu takip etmektedir. Bu sempatik uyarılma durumuna kişinin içinde bulunduğu bağlam, geçmiş deneyimleri ve beklentilerinden oluşan bilişsel etiketleme durumu eşlik etmektedir. Kuramda farklı olarak bir geri bildirim mekanizması da bulunmaktadır. Bu yolla birey karşılaştığı durumları geçmiş deneyimleri doğrultusunda değerlendirmektedir (Tuna, 2013: 30).



Şekil 3: Bilişsel Kurama Göre Duyguların Oluşması
Kaynak: Tuna, 2013: 30.

Bilişsel etkilenme süreçlerine örnek olarak “plasebo etkisi” verilebilir. Bazı psikolojik rahatsızlıklarda, ilaç görünümünde ve hiçbir işlevi olmayan haplar, bu etkiyle hastaların düşünce olarak kendilerini iyi hissetmesini ve buna ilişkin olumlu duygular yaşamalarını sağlamaktadır. Sahte ilaçlar kullanıldıktan sonra duygusal anlamda bir rahatlama sağlanmaktadır (Tuna, 2013: 30). Schachter ve Singer (1962), söz konusu bilişsel etkilenme durumunu bir deneyle ispatlama çalışmışlardır.

Erkek üniversite öğrencilerine genel uyarılmışlık haline gelmelerini sağlamak amacıyla epinefrin (adrenalin) enjeksiyonu yapılmıştır. Bir kısım öğrenciler enjekte edilen madde ve etkileri ile ilgili bilgilendirilirken, diğerlerine maddenin bir vitamin bileşimi olduğu söylenmiştir. Her iki grup ikişer alt gruba ayrılmıştır. Her grubun bir alt grubuna, deneklerin hoşça vakit geçirecekleri bir uğraşı verilmiştir. Diğer alt gruptaki denekler ise, öfkelenmelerini sağlayacak bir bağlamda tutulmuşlardır. Böylece bütün denekler değişik koşullarda olmakla beraber genel bir uyarılmışlık hâlinde bulunmaktadırlar. Deneklerin tepkilerinin ölçülmesinde, duygu durumlarını saptayan bir derecelendirme ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçümler sonucunda, uyarılmışlık hallerinin nedenini bilmeyen ve vitamin bileşimi aldığını zanneden deneklerin heyecan hissettikleri ve algıladıkları duruma uygun davranışlarda buldukları görülmüştür. Buna karşılık, zerk edilen maddenin etkilerinin bildirilmiş olduğu denekler, bedensel hallerini enjeksiyonun bir sonucu olarak yorumlamışlar ve içinde buldukları duruma uygun heyecanları algılamama eğilimi göstermişlerdir (Schachter ve Singer, 1962: 379-399).

Bir diğerk bilişsel değerkendirme Richard Lazarus (1984: 124-129; 1991: 352-367; 1995: 183-196)'a aittir. Lazarus (1984: 124), duygusal deneyimin sadece bireyin içinde veya beyinde ne olduğuna dayanarak anlaşılamayacağını, fakat bu deneyimin değerkendirilen çevre ile sürmekte oldan etkileşimlerden kaynaklandığını iddia etmiştir. Bir başka deyişle duygu deneyimi fizyolojik uyarılma ve bilişsel değerkendirmenin ortak etkisiyle tanımlanabilmektedir. Bu görüş “Bilişsel Duygu Değerkendirme Kuramı” olarak adlandırılmıştır. Ancak bazı duygu durumlarının yorumlanması ya da yaşanması için değerkendirmenin gereksiz olduğu görüşüyle bu kuram da eleştirilmiştir. Dahası fizyolojik olarak hissedilenler; örneğin kalbin hızlı artması, sık nefes alıp verme gibi belirtilerin her zaman doğru değerkendirilebileceğini söylemek mümkün değildir. Ayrıca genellikle insanlarda bu gibi belirtileri kötüye yorma eğilimi mevcuttur (Gerrig ve Zimbardo, 2014: 376).

1.2.4. Sosyobiyojik Kuram

Sosyobiyojik kuram duyguların insanın sosyal davranışı gibi doğal bir seçim sürecinden geçerek bugünkü şeklini aldığını varsaymaktadır (Cüceloğlu, 2012: 269). Kuram, duyguların nasıl oluştuğu ve fizyolojik temelini ne olduğu üzerinde durmak yerine, duyguların niçin devam ettiği ve insan yaşamında duyguların ne tür işlevleri olduğunu açıklamaktadır. Duyguların yaşanma süreci içinde bazı duygular değışirken ya da ortadan kalkarken yenileri kazanılmaktadır. Böylece duygular da davranışlar gibi insanın çevreye uyum sağlamasına yardım etmektedir (Tuna, 2013: 31).

1.3. DUYGULARIN SINIFLANDIRILMASI

Duygu çeşitliliğinin insana has bir durum olduğunu söylemek mümkündür. Bu çeşitlilik ve zenginlik sebebiyle, yapılan araştırmaların birçoğu duyguları sınıflandırma çabasına girmiştir. Bazı araştırmacılar insanların deneyimlediği çeşitli duyguları gruplandırmaya çalışmışlar ve bazı duyguları temel ya da birincil duygular olarak ayırmışlardır (Ekman, 1992: 169-200; Izard, 1992: 561-565).

Psikolojide duyguların tanımlanmasında öncelikle yüz ifadeleri kullanılmıştır. Ancak her duygunun yüzde oluşturacağı ifade karmaşıklığı, duyguların çeşidi ve yoğunluğu düşünüldüğünde, bu çabaların kesin sonuçlar vermeyeceği açıktır. Aynı

zamanda değişik kùltùrlere mensup bireylerin benzer duygulara aynı ifadesel tepkileri verip vermediği de tartişma konusudur (Robbins ve Judge, 2013: 102). Ancak yine de, mutluluk ve korku gibi duyguların evrensel olarak tanımlanabileceğini gösteren araştırmalar mevcuttur (Plotnik, 2009: 364). Duyguların evrensel olup olmadığına ilişkin başka bir bakış açısı ise genetik yaklaşımdır. Doğuştan görme engelli bir kişi nasıl gülebilmektedir? sorusunun cevaplanması bu bakış açısını gerektirmektedir. Bebeklerin çok sayıda duruma uyacak kadar genel bir duygusal tepkiyle, belli uyarıcılara tepki verme konusunda önceden donanımlı olarak dũnyaya gelip gelmediğine ilişkin araştırmalar da yapılmıştır (Camras ve diğerleri, 2007: 136).

İnsanın evrensel temel duygulara sahip olduğu fikrinin çıkış noktası Darwin'e kadar uzanmaktadır. Yüz ifadeleri ile ilgili yapılan araştırmalar korku, tikslenme, mutluluk, hayret, aşağılama, öfke ve üzüntü olmak üzere yedi temel duygunun olduğu konusunda anlaşmış görünmektedir (Gerrig ve Zimbardo, 2014: 372).

Duyguların sınıflandırılması ile ilgili literatürde oldukça fazla çalışma ile karşılaşılmaktadır. Duygu türlerine ilişkin sınıflandırmaların çeşitlenmesinin bir sebebi, duygu türleri hakkında bir fikir birliğine varılamaması olabilir. Bir diğer sebep ise duyguları sınıflamanın gerçekten zor olmasıdır. Öncelikle tüm insanlar için geçerli evrensel bir sınıflandırma yapmak mümkün görünmemektedir. İnsanlardaki duygu çeşitliliği, duyguların çok sayıda ve sonsuz şiddet seviyelerinde olması sonucunu doğurmakta ve bu da değerlendirmeyi güçleştirmektedir. Bu sebeple Shaver ve arkadaşları (1987: 1061-1086) duyguları birkaç kategoriye (Tablo 1) indirgemek için duygu kelimelerindeki semantik benzerliği kullanmışlar ve duyguları hiyerarşik kümeleme analizi yöntemiyle sınıflandırmışlardır. Bu sınıflandırma daha sonra Weiss ve Cropanzano (1996) tarafından duygusal olaylar teorisini oluştırmada kullanılmıştır.

Tablo 1: Shaver ve diğerlerinin Duygu Sınıflandırması

Öfke	Korku	Mutluluk	Sevgi-aşk	Üzüntü	Sürpriz
Nefret	Kaygı Alarm	Neşelilik	Düşkünlük Arzu-özlem şehvet	Hüsrân	-
Kıskançlık		Memnuniyet		İlgisizlik	
Daręınlık		Büyüleme		Üzüntü	
Tahrik		İyimserlik		Utana	
Hiddet		Gurur		Cefa	

Eziyet		Rahatlama Zevk		Sempati	
--------	--	-------------------	--	---------	--

Kaynak: Weiss ve Cropanzano, 1996: 21.

Temelde duygu sınıflandırmalarının birkaç görüş etrafında toplanarak oluşturulduğunu söylemek mümkündür. Duygu sınıflamaları içinde en belirgin olanları; birincil ve ikincil duygu sınıflandırması, duygu ve modların ayrı sınıflandırılması ve nihayet pozitif ve negatif duygusallık ayırımıdır.

1.3.1. Birincil ve İkincil Duygular

“Hangi duygular temel yani birincil, hangileri ikincildir?” sorusunun kesin bir cevabı verilmese de bazı duyguların temel olduğu konusunda bir fikir birliği görülmektedir. Genellikle Tablo 2’de yer alan duygular temel ya da birincil duygular olarak öne sürülmektedir (Plutchik, 1980: 349; Ekman, 1992: 199; Tomkins, 1980: 141-163; Izard, 1992: 563-565).

Tablo 2: Temel Duygular

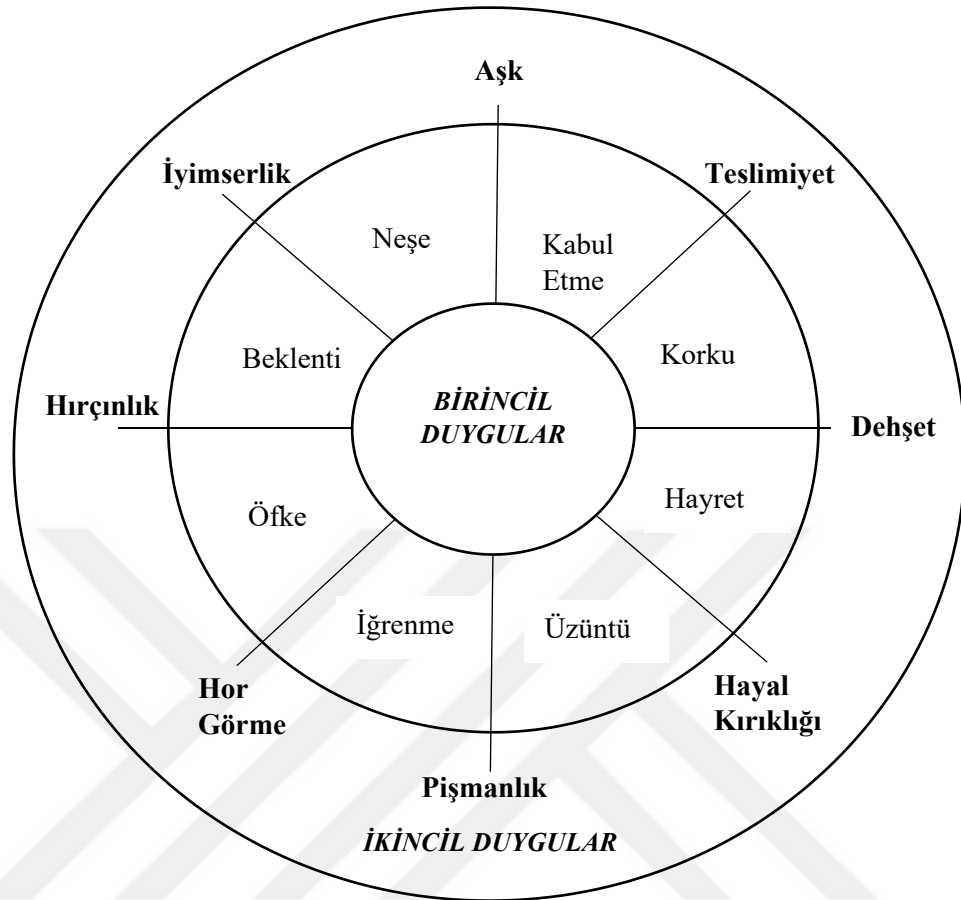
Plutchik	Ekman	Tomkins	Izard
Korku	Korku	Korku	Korku
Sürpriz	Hayret	Hayret	Hayret
Öfke	Öfke	Öfke	Öfke
Neşe	Mutluluk	Zevk	Sevinç
Üzüntü	Üzüntü	Endişe	Endişe
İğrenme	İğrenme	İğrenme	
Ümit	Merak		
Kabullenme			
	Utanma		
	Aşağılama	Aşağılama	

Duyguların ya da duygu durumlarının evrensel olup olmadığı bir yana, temel duyguların olup olmadığı da bilim çevrelerince tartışılmaktadır. Bazı araştırmacılar temel duyguların olmadığını; her duygunun temel, önemli ve kişiye özel olduğunu (Solomon, 2002: 115) dile getirmekteyken bazıları da evrensel temel duygular olduğunu diğer duyguların bunlardan türediğini ileri sürmektedir (Plutchik, 1980; Ekman, 1992; Tomkins, 1980; Izard, 1992). Bu iddiaya göre, birincil ya da temel duygular evrensel olarak her insanda bulunurken, ikincil duygular bireylerin deneyimleri sonucu edinilmekte ya da öğrenilmektedir.

Söz konusu sınıflandırmalarla ilgili özellikle duyguların kaynağına yönelik çalışmaların içinde en çok rağbet görenlerden biri Plutchik (1980)'e aittir. Duygular ile ilgili yapılmış pek çok çalışmadan yola çıkarak duyguları birincil ve ikincil duygular olarak sınıflandırmıştır. Plutchik'e göre birincil duygular, temel duygulardır. Plutchik, Darwin'in "Duyguların İnsan ve Hayvanlardaki İfadeleri - The Expression of the Emotions in Man and Animals (1872)" adlı çalışmasından etkilenerek evrimsel yaklaşım açısından bir sınıflandırma yapmıştır. Bu yaklaşımda tüm duyguların çevreye uyum sağlama adına bir işlevi olduğu düşünülmektedir. Örneğin; korku doğada canlıların kendilerini koruma adına tepkisel davranışları hazırlamalarına yardımcı olurken, öfke ve kızgınlık saldırgan davranış gerçekleştirilerek tehlikenin bertaraf edilmesine imkân tanımaktadır (Plutchik 2001: 344-350).

Plutchik duyguları sıralayarak bir daire içine yerleştirmiştir (Şekil 4). Bu dairede birbirlerine yakın olan duygular daha çok benzemektedirler. Çemberde karşılıklı olarak yer alan duygular birbirlerinin tersi bir duruma işaret ederler. Duygu çemberinde farklı duygular birleşerek daha farklı iyimserlik, pişmanlık gibi duyguları oluşturmakta ve böylece ikincil duygular ortaya çıkmaktadır. Örneğin;

- Neşe + Beklenti = İyimserlik,
- Kabul Etme + Korku = Teslimiyet,
- Hayret + Üzüntü = Hayal Kırıklığı,
- Öfke + İğrenme = Hor Görme,
- Neşe + Kabullenme = Aşk,
- Beklenti + Öfke = Hırçınlık,
- Korku + Hayret = Dehşet,
- İğrenme + Üzüntü = Pişmanlık oluşmaktadır.



Şekil 4: Plutchik'e Göre Birincil ve İkincil Duygular
Kaynak: Plutchik, 2001: 349.

Söz konusu sınıflandırmada birbirinden farklı duygular bir ölçekte gösterilmeye çalışılmış ve duyguların yoğunluk ve şiddet derecesi de değerlendirilmiştir. Başka bir deyişle yaşanan duygunun yoğunluğu ve şiddeti farklı seviyelerde olabilmektedir. Bireyin organizması, yaşadığı olay ya da içinde bulunduğu duruma uygun olarak, hissettiği duygular aracılığı ile harekete geçmektedir. Duygulardaki yoğunluk ve şiddet, davranışın ortaya çıkma durumunu da oldukça etkilemektedir. Örneğin aşırı öfkeli bir kişi, hafif olana göre saldırgan bir davranışta bulunmaya daha fazla eğilim göstermektedir. Bu açıdan dairesel model ile duygu çeşitliliği ile birlikte, duyguların yoğunluğu ve şiddeti açısından farklı davranışların sebeplerini de açıklayabilmek mümkün olmaktadır (Tuna, 2013: 26).

1.3.2. Duygular ve Modlar

Duygu kişilere, nesnelere veya olaylara karşı deneyimlerle kazanılan ve bireyi bir davranışta bulunmaya hazır hale getiren hislerdir (Weiss ve Cropanzano, 1996: 17). Bireyin içinde bulunduğu durum ve görünüşünden sezgisel olarak duyguları anlaşılabilir de, bu durumun bir tanımını yapmak kolay olmamaktadır. Bu zorluğun duyguların tek bir reaksiyon şeklinde değil, birden fazla reaksiyonun birlikte ortaya çıkmasıyla oluştuğu söylenebilir. Duygunun anlık olarak ortaya çıkan tepkisel bir his olması ve duygu yaşantısının kısa bir süre içinde genel ve daha hafif bir şekle, ruh hali ya da duygu durum olarak adlandırılan modlara dönüşmesi duygusallık ya da duygulanımı açıklamayı güçleştirmektedir.

Mod her zaman olmasa bile sıklıkla içinde bulunulan durumdan bağımsız olarak yaşanan ruh halidir. Türkçe karşılığı ruh hali ya da duygu durum olan ve İngilizceden dilimize geçen mod kavramı, eskiden beri “hâletiruhiye” şeklinde kullanılmaktadır.

Weiss ve Cropanzano (1996: 18)’ya göre bugüne kadar duygu ve modların ayırt edilmesine ilişkin çalışmalar azdır. Bunun sebebi her iki faktör üzerinde yapılan çalışmaların ayrı yollardan ilerlemiş olmasıdır. Duygu araştırmaları köklü bir geçmişe sahip ve çeşitliken, mod araştırmaları nispeten yeni ve daha odaklanmış durumdadır.

Duygular ve modlar benzer olsa da aralarında bir takım farklılıklar mevcuttur. Herhangi bir olay ya da nesneye karşı öfke, korku, sevinç duyulduğunda ortaya çıkan his duygudur. Aksine modlar, bir nesneye yönelik ortaya çıkmamaktadır. Havada olmamak ya da keyfi olmamak durumları herhangi bir kişi ya da nesneye yöneltilmiş değildir (Can, Aşan ve Aydın, 2006: 90).

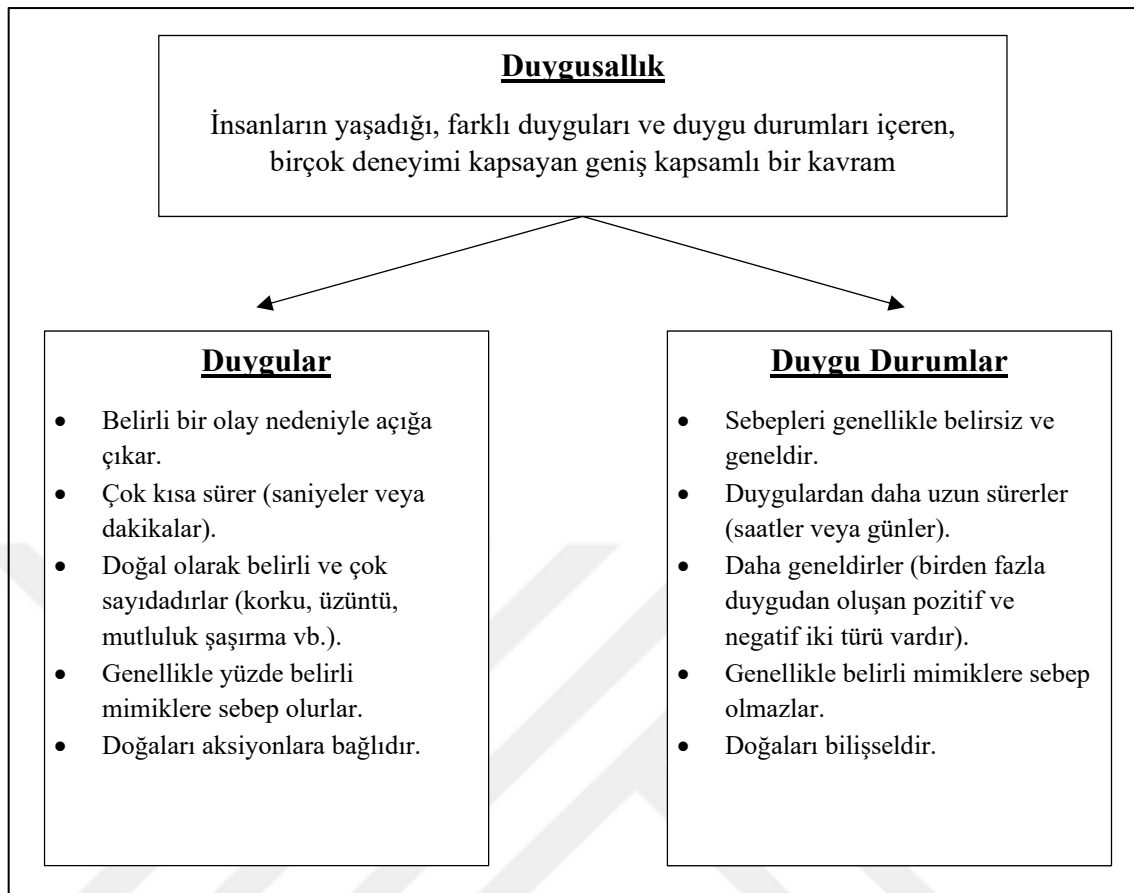
Bazı durumlarda yaşanan duygular modların kaynağını oluşturmaktadır. Duygular bağlamsal nesneye olan dikkati yitirdiğinde ruh haline dönüşmektedir. Bir başka deyişle, ortama bağlı bir uyarana karşı duyulan hisler duyguları oluşturmakta ve bu duygular uyarının etkisinden kurtulduğunda mod olarak kişide kalmaktadır. Söz gelimi bir şeyden korkulduğunda oluşan his genellikle anlık ve geçici bir durum olan korku duygusudur. Herhangi bir şeyden bir anda korkulmakta ve söz konusu etki ortadan kalktığında korku duygusu sönümlenmektedir. Ancak bu korkudan dolayı bir

süre kişi kendisini kötü hissedebilmektedir. Başka bir ifadeyle korku duygusu kötü hissetme moduna dönüşmektedir. Kendini kötü hissetme durumu korkuya göre daha hafif yaşanmakta, fakat daha uzun sürmektedir. Bu yüzden modların bilişsel değerlendirilmesi duyguya göre daha belirgindir (Robbins ve Judge, 2013: 101).

Bu anlamda, duyguların daha yoğun, daha kısa süreli ve belirgin sebepleri bulunurken; modlar daha uzun sürme eğiliminde olan fakat genellikle belirsiz bir sebeple oluşan zayıf bir durumu temsil etmektedir (Briner, 1999: 325; Fisher, 2000: 186). Örneğin özel bir nedeni olmaksızın sabah kendini kötü hissetmek bir mod, kötü bir haber sebebiyle üzüntü duymak ise bir duygudur (Fisher, 1997: 6). Bireylerin günlük hayatında sıklıkla modlara atıf yapıldığı görülmektedir. Modlar mutlu, üzgün, sinirli, hüzünlü, memnun gibi günlük hayatta sık dile getirilmektedir. Bazı modların ise örneğin; coşkulu, çökmüş, ilgisiz gibi daha seyrek yaşandığı görülmektedir (Ben-Ze'ev, 2001: 86).

Modlar ve duygular arasında yukarıda açıklandığı gibi kesin bir ayırım yapılmaya çalışılsa da, bu kavramlar arasında çok az fark olduğunu ve birbiri yerine kullanılmaması için bir neden olmadığını ileri süren yaklaşımlar da vardır (Kaya, 2010: 55). Duygu ve modları birleştirerek yorumlamayı sağlayan bir bakış açısı duygusallık (affect) olarak adlandırılmaktadır.

Duygusallık içerisinde çok sayıda, duygu ve duygu durumlarını barındıran geniş bir kavramdır (Barsade ve Gibson, 2000: 38). Duygusallık birbirleriyle ilişkili ve etkileşimli duygu ve modların bir bileşkesidir. Robbins ve Judge (2013: 101)'ye göre genel anlamda duyguları ifade eden duygusallık bir şemsiye görevini üstlenmektedir. Bu durum Şekil 5'de gösterilmiştir:



Şekil 5: Duygusalılık, Duygular ve Duygu Durumlar
Kaynak: Robbins ve Judge, 2013: 101.

Robbins ve Judge (2013: 101)'e göre teorik olarak duygu ve modların farklarını çıkarabilmek mümkün olsa da pratikte bu durum zorlaşmaktadır. Araştırmaların bazıları duygular üzerinde durmaktayken, bazıları modlar üzerinde durmaktadır. Bu sebeple her iki kavram ile ilgili bir ayırım yapmaktan ziyade, genel bir yapıyı ifade eden duygusalılık üzerinde çalışmak daha yararlı görünmektedir.

1.3.3. Pozitif ve Negatif Duygusalılık

Watson, Clark ve Tellegen (1988: 1063)'e göre duyguların pozitif ve negatif olarak boyutlandırılması tüm dünyada yapılan duygu araştırmalarının bir ürünüdür. Şimdiye kadar yapılan mod araştırmalarından, yüz ifadelerine ilişkin değerlendirmelerle ilgili çok boyutlu ölçekleme çalışmaları (Diener ve diğerleri, 1985: 1253-1265; Russell, 1980; 1983; Stone, 1981: 510-522; Watson ve Clark, 1984: 465-490; Zevon ve Tellegen, 1982: 111-122) sonucunda iki boyut olarak pozitif ve negatif duygusalılık ortaya çıkmış görünmektedir. Duyguların pozitif ve negatif olarak

gruplandırılması, onları bir anlamda duygu durumlara yani moda dönüştürmektir. Böylece tek bir duygunun incelenmesi yerine, bir duygu grubunun incelenmesi mümkün hale gelmektedir (Robbins ve Judge, 2013: 102).

Sosyal psikologlar pozitif ve negatif duygusallığı açıklamada değerlendirme (negatif-pozitif) ve yoğunluk (yüksek-düşük) olmak üzere iki boyut önermişlerdir (Fisher, 1997: 2). Bu boyutlandırma pozitif ve negatif boyutlandırmanın yanında kuramsal olarak destek bulmuştur. Weiss ve Cropanzano (1996: 24)'ya göre bu sınıflandırmanın sebebi duyguların iyi ve kötü arasında bir ölçek üzerine yerleştirilebileceğidir. Bu durumda pozitif duygular iyi ve negatif duygular da kötü uçta bulunmaktadır. Söz gelimi pozitif uçta “mutlu” ve “rahat” gibi tanımlayıcı sıfatlar varken; diğer uçta “üzgün” ve “ciddi” yer almaktadır. Duygusallığın oluşmasında ikinci boyut ise, yoğunluktur. Burada ise hisler çok yoğun dan hafife doğru sıralanabilmektedir (Weiss ve Cropanzano, 1996: 25).

Pozitif ve negatif duygusallık arasındaki negatif ilişki son zamanlarda yapılan biyopsikolojik çalışmalarla kanıtlanmıştır (Stephens, Christie ve Freidman, 2010: 463). Söz konusu zıtlık iki duygusallıktan biri yaşandığında diğerinin olmaması ya da herhangi bir pozitif duygu yaşandığı anda negatif yönde hiçbir duygunun yaşanmayacağı anlamına gelmemektedir. Duyguların yaşanması bu kadar basit de değildir. Bir kişinin duygusallığı her iki duygu grubunda bulunan farklı duyguların oluşturduğu bir hamur gibidir. Söz gelimi heyecanlı olmak yüksek bir pozitif duygusallık durumu iken, sıkıntılı olmak düşük pozitif duygusallık durumudur. Birey aynı zamanda hem heyecanlı ve hem de sıkıntılı hissedebilmektedir. Ayrıca tatmin olmuş hissetmek yüksek pozitif ve düşük negatif duygusallığı gösterirken, üzüntülü olmak düşük pozitif ve yüksek negatif duygusallığa işaret etmektedir (Robbins ve Judge, 2013: 102). Bu durum çok sayıda duygunun karmaşık ve birden çok sebeple ortaya çıkması ve böylece bireyde duygusallığın oluşmasını açıklamaktadır. Bu anlamda sonsuz sayıda duygusallık düzeyinden bahsetmek mümkün olmaktadır.

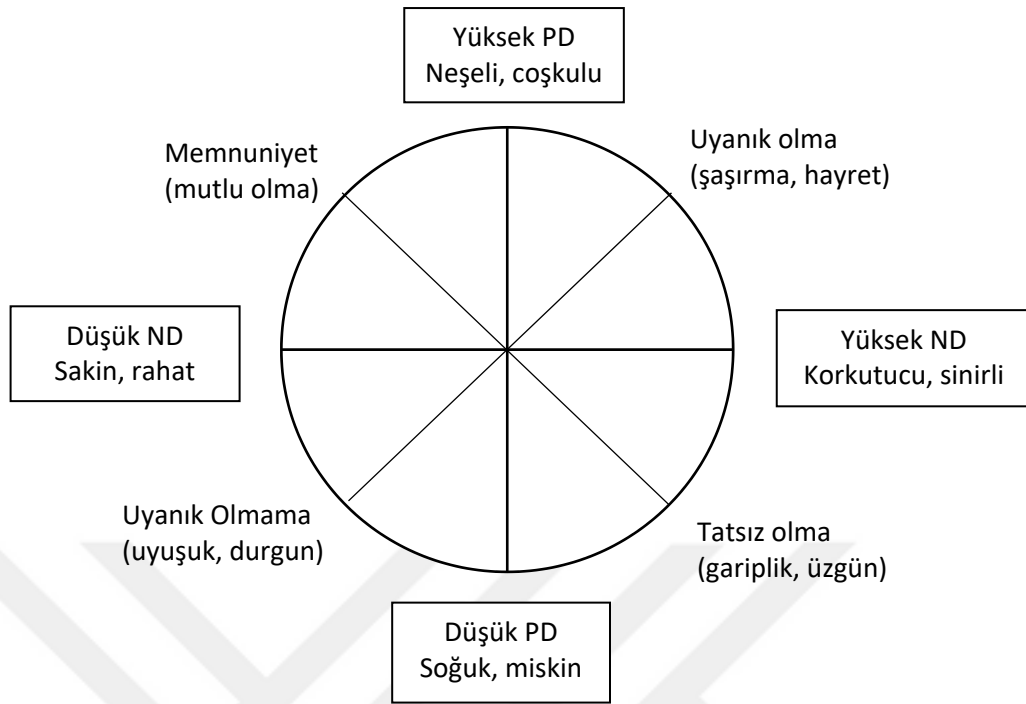
Bir başka açıdan, her iki duygusallığın olmaması durumu da söz konusu olmamaktadır. Başka deyişle duygusallıkta, herhangi bir duyguyu hissetmenin aksine, nötr durumu yoktur. Mutlaka pozitif ya da negatif duygusallıktan biri veya ikisinin bir kısmı mevcut bulunmaktadır (Ben-Ze'ev, 2001: 94).

Duygusallıkla ilgili araştırmalarda odaklanılan noktalarda biri de söz konusu duygusallık türlerinin hangi duygularla ifade edilebileceğidir. Bu sebeple çok sayıda araştırmada duygusallığın oluşmasında etkili olan duyguları sınıflandırma girişimi söz konusudur (Larsen ve Diener, 1992; Mayer ve Gaschke, 1988; Meyer ve Shack, 1989; Russell, 1980; Watson ve Tellegen, 1985). Daha önce yapılan çalışmalarda sıklıkla kullanılan duyguların dairesel modelinin, duygusallığı açıklamaya çalışan araştırmalara da zemin oluşturduğu görülmektedir. Dairesel model, duygu ifadelerinin semantik (anlambilim) benzerliğinden yola çıkılarak oluşturulmuştur (Weiss ve Cropanzano, 1996: 28) ve ilerleyen zamanlarda sinirbilim (Posner, Russell ve Peterson, 2005: 715-716) çalışmalarıyla desteklenmiştir.

Dairesel model ile ifade eden ilk çalışmalardan biri Russell (1980)'a aittir. Russell dairesel modelde, duygulara göre bilişsel olarak daha belirgin olan modları kullanmıştır. Russell modları mutluluk ve mutsuzluk olarak iki uçta, modların yaşanma yoğunluğunu ise uyanık durumda olmak ve uyku modunda olmak üzere iki uçta belirlemiştir. Başka bir deyişle Russell'in çalışmasında temel modlar mutlu ve mutsuz ile uyanık ve uykulu olmaktadır. Bu modların bileşimi ile heyecan, sıkıntı, depresyon ve gevşeklik gibi ara modlar oluşmaktadır (Russell, 1980: 1164).

Dairesel modelde yer alan modları belirlemeye dönük başka araştırmalar (Larsen ve Diener, 1992: 25-59) da yapılmıştır. Bu araştırmaların elde ettiği sonuçlar birbiriyle benzerlik göstermektedir. Ayrıca söz konusu sınıflandırmalarla elde edilen dairesel modellerin farklarını analiz eden ve en doğru ifade biçimini test eden, başka araştırmalarla sonuçlar karşılaştırılmıştır (Feldman, 1995a: 806-817; 1995b, 153-166; Russell ve Feldman-Barrret, 1999: 805-819). Bu görüşler arasında modlarla ilgili araştırmalara en çok konu edilen, modları pozitif ve negatif olarak ayıran Watson ve Tellegen (1985)'in sınıflandırmasıdır.

Duygusallıkla ilgili dairesel model (Şekil 6) tam olarak yaşanan pozitif ve negatif duygu durumlardan daha düşük seviyede yaşananlara kadar, bireyin içinde bulunduğu duygusallığın açıklanması için önerilmiştir. Duygu ifadelerinin arasındaki dairesel ilişkiden çok sayıda ikili yapılar oluşturmak mümkündür. Bireyin içinde bulunduğu duygusallığı tanımlayabilmek için, dairesel düzlemin herhangi bir yerinde bir duygu ifadesi bulunmaktadır (Weiss ve Cropanzano, 1996: 28).



Şekil 6: Modların Dairesel Modeli
 PD = Pozitif Duygusallık, ND = Negatif Duygusallık
 Kaynak: Weiss ve Cropanzano, 1996: 26.

Duyguların dairesel modelinde birey, yüksek pozitif duygusallık yaşaması durumunda kendisini neşeli, coşkulu ve mutlu hissetmektedir. Her ne kadar duyguları az ya da çok gibi değerlendirmek, açıklayıcılıktan uzak, soluk bir değerlendirme olsa da birey, neşeli olma durumunun seviyesini duygusal deneyimlerini karşılaştırarak kavrayabilmektedir. Örneğin birey, memnun olmakla, neşeli olmak arasındaki ayrımı yapabilmektedir. Bireyin hangi duyguları ne şiddette yaşadığı Tablo 3’de gösterilmiştir:

Tablo 3: Modların Değerlendirilmesi ve Yoğunluğu
YOĞUNLUK

		Düşük	Yüksek
DEĞERLENDİRME	Negatif	<p><u>Düşük Negatif Duygusallık</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Dikkatsiz ◦ Miskin ◦ Kayıtsız ◦ Soğuk 	<p><u>Yüksek Negatif Duygusallık</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Endişeli ◦ Suçlu ◦ Üzgün ◦ Düşmanca
	Pozitif	<p><u>Düşük Pozitif Duygusallık</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Sakin ◦ Uysal 	<p><u>Yüksek Pozitif Duygusallık</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Neşeli ◦ Enerjik ◦ İlgili ◦ Coşkulu

Pozitif duygusallık her ne kadar bir kişilik özelliği gibi dursa da bireyin çevresiyle etkileşimi sonucu ortaya çıkan bir durumu ifade etmektedir. Pozitif duygusallığın yüksek olması, yüksek yoğunluk ve pozitif değerlendirmeyi içermektedir (Fisher, 1997: 2). Böylece pozitif duygusallık coşkunun, etkin ve uyanık olunduğunun bir nevi ölçüsü olmaktadır (Watson, Clark ve Tellegen, 1988: 1063). Pozitif duygusallığı yüksek olan bireyler genellikle memnun, enerjik ve neşeli bir görüntü çizmektedirler (Weiss ve Cropanzano, 1996: 8). Pozitif duygusallığın düşük olması ise düşük uyarılma düzeyi ve negatif değerlendirmeyi içermektedir. Bu durumda da kişi, soğuk, dikkatsiz, miskin ve kayıtsız bir durumda olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında pozitif veya negatif duygusallığın net ve tam bir şekli ile karşılaşmak gerçekte mümkün görünmemektedir.

Pozitif duygusallık olumlu değerlendirme, olumlu bir arzu ve hoş bir hissiyatı ifade ederken, negatif duygusallıkta negatif bir tutum, hoş olmayan bir hissiyat mevcuttur (Ben-Ze'ev, 2001: 94). Pozitif duygusallığı yüksek olan kişilerin hem sosyal yaşamlarında hem de örgüt yaşamında negatif duygusallığı yüksek olan kişilere göre daha olumlu sonuçlara ulaşması beklenmektedir (Kaya: 2010: 64). Pozitif

duygusallığı yüksek bireylerin, yüksek iş tatminine ve bağlılığa sahip olduğuna dair pek çok araştırma (Shaw, 1999: 242-244; Komura, 2014: 124-128) yapılmıştır. Pozitif duygusallık, duygusal zekâ gibi bireyler arası etkileşimde çok önemli sayılan yetkinliklerle de doğrudan ilişkilidir (Kafetsios ve Zampetakis, 2007: 719).

İnsanın doğası gereği negatif duygusallığın yaşanmasına sebep olan bir olay, pozitif duygusallığın sebebine göre daha fazla düşünülmektedir (Ben-Ze'ev, 2001: 99). Başka bir deyişle pozitif duygular, çeşitli nedenlerden dolayı, negatif duygulara göre daha az dikkat çekmektedir. Normal tutum ve davranışlara sahip hiçbir birey, mutluluğuna sebep olan bir olay ile ilgili çözüm aramamakta ya da kendisini kuvvetli hissettiren sebeplerin peşine düşmemektedir. İnsanlar için negatif duygular pozitif duygulara göre daha alışılmadık durumdadır (Robbins, 2013: 103). Bu sebeple negatif duygu durumuna daha çok atıf yapma eğilimi söz konusudur. Bu durum “iki duygusallık boyutundan hangisi daha ağırlıklı olarak yaşanmaktadır?” sorusunu akla getirmektedir. Sorunun cevabı pozitifliğe yönelik olmakta yatmaktadır. Araştırmalar bir pozitif denge (positive offset) olduğunu göstermektedir. Bir başka deyişle herhangi başka bir etken olmadığında insanlar pozitif duyguları yaşamaktadır (Cacioppo ve Gardner, 1999: 205).

1.4. DUYGUSAL OLAYLAR TEORİSİ

Duygusal Olaylar Teorisi, örgütsel psikologlar Howard M.Weiss (Purdue Üniversitesi) ve Russell Cropanzano (Colorado Üniversitesi) tarafından iş tatmini ve iş performansının duygu ve modlardan nasıl etkilendiğini açıklamak amacıyla önerilmiştir. Duygusal Olaylar Teorisi temel olarak işyerinde duygusal deneyimlerin yapısı, sebep ve sonuçları üzerinde odaklanmakta (Weiss ve Cropanzano, 1996: 11) ve konuyla ilgili geniş ve kapsamlı bir çerçeve sunan ilk girişim olarak görülmektedir. Ayrıca kuramın işyerinde duyguların araştırılmasına rehberlik ederek çok yararlı ve etkili olduğu ifade edilmektedir (Fisher ve Ashkanasy, 2000: 124). Teori ile araştırmacılar, duyguların ve diğer işyeri durumlarının ortaya çıkmasının sebebi olarak işyerindeki olayları düşünmeleri konusunda cesaretlenmişlerdir (Weiss ve Beal, 2005: 5).

Pozitif duygular amaca ulaşma, başarının kolay bir şekilde gerçekleşmesi ya da düzgün bir ilerlemenin elde edilmesiyle, negatif duyguların ise amaca ulaşmanın imkânsız hale gelmesi, bir tehlikeye uğraması ya da bir takım gecikmeler nedeniyle ortaya çıktığı düşüncesi uzun bir düşünsel geçmişe dayanmaktadır. Pozitif ve negatif duygular ve çalışma hayatında ilişkilendirildiği değişkenler Weiss ve Cropanzano'nun teorisi ile bir kez daha gündeme gelmiştir. Duygusal Olaylar Teorisi, duygu ve modlar gibi duygusal durumların, ortaya çıktıkları anda birçok etkisi olabilen tipik fizyolojik bileşenleri içerdiğini öne sürmektedir. Duygusal Olaylar Teorisi çerçevesinde çalışanın işyerindeki diğer kişiler, olaylar ve ortamlara karşı davranışlarını etkileyen duygusal unsur pozitif ve negatif duygular olarak nitelendirilmektedir (Weiss ve Cropanzano, 1996: 24-25).

Kurama göre iş yerindeki duygusal reaksiyonların en yakın sebebi örgütsel olaylardır. Weiss ve Cropanzano (1996: 11) bu durumu şu şekilde açıklamaktadır: “İş ortamında insanın başına bir şeyler gelmekte ve birey bunlara genellikle duygusal tepkiler göstermektedir. Bu duygusal deneyimler ise kişinin tutum ve davranışlarını doğrudan etkilemektedir.” Weiss ve Cropanzano kendilerinden önce yapılan çalışmalara karşı bir sav olarak Duygusal Olaylar Teorisini öne sürmüşlerdir. Burada çalışanın iş tatmini algısının işyerinde hangi durum ya da olaylardan etkilenecek oluştuğunu tespit etmek amaçlanmıştır. Dolayısıyla Duygusal Olaylar Teorisi, iş tatmini üzerinde yoğunlaşmış ve geleneksel yaklaşımlara alternatif olarak geliştirilmiştir. Duygusal Olaylar Teorisinin geliştirilmesinde atıf yapılan ve iş tatmininin ortaya çıkmasında etki eden faktörleri inceleyen geleneksel teoriler, “Bilişsel Yargı Yaklaşımı”, “Sosyal Etki Yaklaşımı” ve “Yatkınlık Yaklaşımı” olarak sıralanmaktadır.

Bilişsel Yargı Yaklaşımı, çevresel özellikleri göz önünde bulundurarak, çalışanın kendi beklentileri ile standartları karşılaştırması sonucu iş tutumunu belirlemesi durumunu açıklamaktadır. Sosyal Bilgi İşleme Teorisi'nden gelişmiş olan Sosyal Etki Yaklaşımı'nda birey beklenti ve standartları karşılaştırmada sahip olduğu sosyal bilgiyi kullanmakta ve böylece işle ilgili tutumu oluşmaktadır. Yatkınlık yaklaşımında ise iş tatmini, işin doğasından bağımsız olarak kişinin kendisini,

yaşamının tüm yönleri hakkında genel olarak iyi ya da kötü hissetmesinin yansımasıdır (Weiss ve Cropanzano, 1996: 5-11).

Weiss ve Cropanzano (1996: 4)'ya göre bu yaklaşımlar, günlük olarak ortaya çıkan duygusal reaksiyonların ölçülmesi ya da herhangi bir hatanın düzeltilmesi konusunda yetersiz kalmaktadır. Weiss ve Cropanzano'ya göre Duygusal Olaylar Teorisi geleneksel yaklaşımlardan üç noktada ayrılmaktadır.

Öncelikle teori işyerinde duygusal olayların yapı, sebep ve sonuçları üzerinde durmaktadır. Geleneksel yaklaşımlar sadece yapı ya da sorunlara odaklanmış görünmektedir. İşyerinde davranışsal yapıyı oluşturan iş tatmini gibi bilişsel yargılar ile duygusallığın farklı unsurlar olması, duygusallığın sadece yapı ile açıklanmasını yetersiz kılmaktadır. Böylece Duygusal Olaylar Teorisi yargısal süreçlere odaklanmak yerine tamamen duygusal deneyimleri açıklamaya yönelmektedir. Bununla beraber Duygusal Olaylar Teorisi, duyguların işyeri tutum ve davranışlarını açıklamada kullanılabilecek bir unsur olması sebebiyle, bilişsel yargı süreçlerini ihmal de etmemektedir. Bu sebeple teori duygusal deneyimler merkezde olmak kaydıyla, diğer süreçleri de inceleyen bir yapıya sahiptir. (Weiss ve Cropanzano, 1996: 10). Bu açıdan örgütsel davranışa çok sayıda kavramın duygusallıkla bağlantılı olarak incelenmesi Duygusal Olaylar Teorisi ile mümkün görünmektedir.

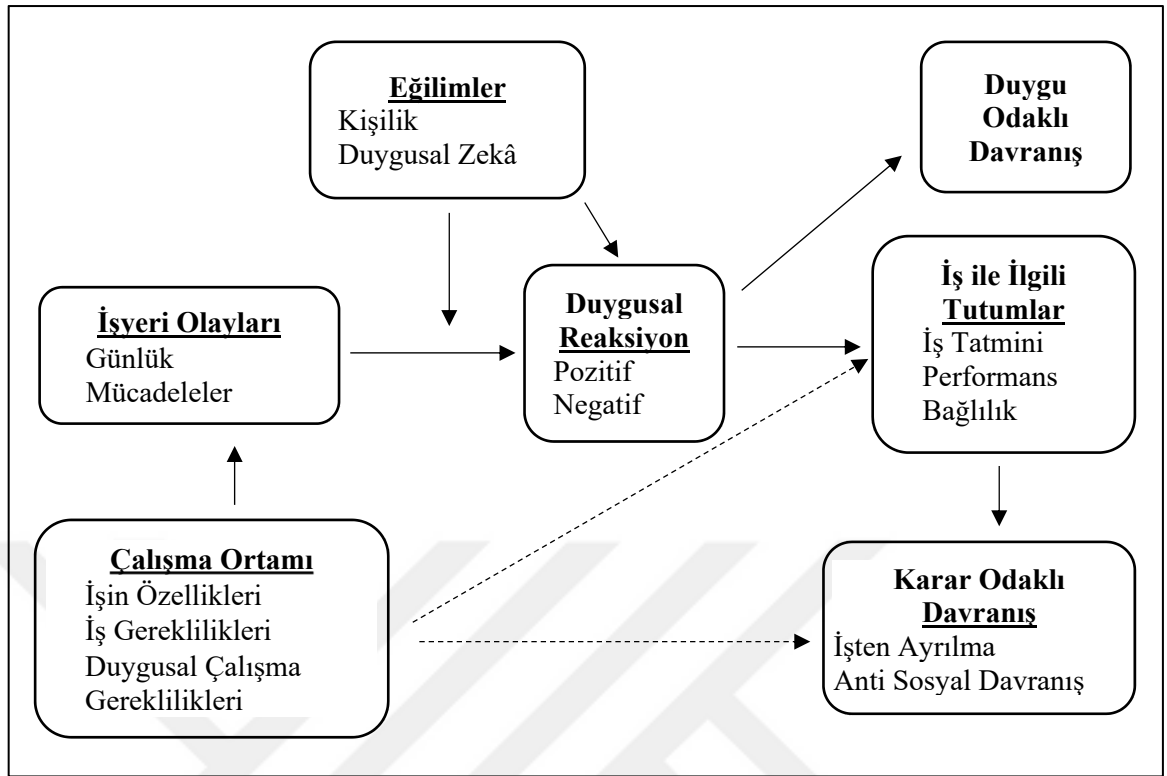
Duygusal Olaylar Teorisi bakış açısını, çevresel özelliklerden ziyade işyerinde meydana gelen olaylara verilen duygusal tepkiler oluşturmaktadır. Çalışma ortamlarında söz konusu duygusal tepkiler çok sık yaşanmaktadır. Bireylerin işyeri olaylarına verdiği tepkiler aynı zamanda duygusal deneyimlerini oluşturmaktadır. Weiss ve Cropanzano (1996: 10)'ya göre duygusal deneyimler tutum ve davranışları direk olarak etkilemektedir ve bu etkilenmenin doğası yeterince araştırılmamıştır. Böylece Duygusal Olaylar Teorisi, işyerinin çevresel özelliklerini de göz ardı etmeden çalışanların duygusal deneyimlerine daha fazla odaklanmaktadır.

Duygusal Olaylar Teorisine göre, duygusallık ve iş tatmini konularında önemli bir nokta da zamandır. Weiss ve Cropanzano (1996: 11)'ya göre duygular üzerine yapılmış araştırmalar, duygusallık düzeylerinin zaman içinde dalgalanmalara sahip olduğunu ve bu dalgalanma biçiminin tespit edilebilir olduğunu göstermiştir.

Bireyin çalıştığı iş ortamında, kendisinde oluşan bir takım yargılar tutum ve davranışları açısından belirleyicidir. Bu noktada Duygusal Olaylar Teorisinin en temel varsayımı, iş tatmininin çalışanın işi ile ilgili bir değerlendirme yaparak ulaştığı yargı olarak kavramsallaştırılmasıdır. Bununla beraber çalışanların genel ya da bir işle ilgili değerlendirme yargıları, iş deneyimlerinden kaynaklı duygu ve modlarla karıştırılmamalıdır. Çünkü duygu ve modlar ile değerlendirme yargılarının sebep ve sonuçları birbirinden farklıdır (Wegge ve diğerleri, 2006: 238). Bu sebeple, Duygusal Olaylar Teorisi iş tatmini gibi bilişsel değerlendirmeye dayalı kavramlar ile duygusallığı birbirinden ayırmaktadır.

Fisher (2002: 2)'e göre Duygusal Olaylar Teorisinin özü, bireyde pozitif ya da negatif reaksiyona sebep olan anlık gerçekleşen olaylardır. Örneğin acil bir toplantıya yetişmek üzere acele ederken otomobilin lastiğinin patlaması, kişiyi anlık öfke ve hayal kırıklığı yaşatabilecek bir olaydır. Duygusal Olaylar Teorisi ile işyeri özelliklerinin farklı tipteki olayların ortaya çıkmasını sağladığı öne sürülmektedir. Söz gelimi az sayıda çalışanın bulunduğu bir işyerinde stresli olaylar çok sık görülmemektedir. Kişiye özel duygusallıkta bireysel farklılıkların anlık duyguları etkilediği varsayılabilir, bunlar özellikle memnuniyet sağlama potansiyeli yüksek iş ortamında pozitif duygusallık oluşturmakta, tersi durumda ise negatif duygusallık ortaya çıkmaktadır.

Duygusal Olaylar Teorisi işyerinde çalışanların tutum ve davranışlarını etkileyen ve bireysel farklılıklar ile iş çevresi özelliklerinden oluşan bir mekanizma önermektedir. Bu sistem Şekil 7'de gösterilmiştir.



Şekil 7: Duygusal Olaylar Teorisi

Kaynak: Weiss ve Cropanzano, 1996: 12; Ashkanasy ve Daus, 2002: 77.

Duygularla ilgili araştırmalarda önemli bir yapı olarak ortaya atılan Duygusal Olaylar Teorisi bugüne kadar çok sayıda araştırmada (Wegge ve diğerleri, 2006; Weiss ve Beal, 2005; Basch ve Fisher, 2000) kullanılmış ve kabul edilebilir sonuçlar ortaya çıkartılmıştır. Ancak Weiss ve Beal (2005: 18)'e göre işyerinde duygularla ilgili araştırmalar henüz zirve noktasına ulaşmamıştır ve bu konuda doldurulması gereken boşluklar mevcuttur. Bu boşlukların doldurulabilmesi için Duygusal Olaylar Teorisi kavramsal olarak önemli bir temel sunmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SİNİZM

Çalışmanın bu bölümünde örgütsel sinizm açıklanmaya çalışılmıştır. Sinizm ile ilgili literatür incelendiğinde kavrama farklı anlamlar yüklendiği görülmektedir. Bu sebeple kavrama ait terminoloji incelenmiştir. Örgütsel sinizm ile ilgili açıklamalara geçmeden kavramı tarihsel süreci de incelenmiştir. Yine bu bölümde örgütsel sinizmin çeşitli tanımları verilmiş, sebepleri ve sonuçları ile beraber, türleri de açıklanmaya çalışılmıştır.

2.1. SİNİZM KAVRAMI VE TERMİNOLOJİSİ

Sinizm yaklaşık 2500 yıldır felsefi bir yaklaşım olarak bilinmektedir. Özellikle örgütsel sinizm kavramının kullanıldığı zamanlara kadar bir felsefi düşünce olarak kullanılmamıştır. Nitekim günümüzde hâlâ sözlük ve ansiklopedilerde felsefedeki anlamıyla tanımlanmakta ve açıklanmaktadır. Sözelimi, sinizm Güncel Türkçe Sözlük'te (www.tdk.gov.tr) “insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes (MÖ 445 – 365)'in öğretisi” olarak tanımlanmaktadır.

2.1.1. Sinizm Terminolojisi

Sinizm kelimesi kavramın çıkış noktası itibarıyla Yunancadan gelmektedir. Kelimenin kökeni olarak iki farklı görüş ortaya atılmıştır. Birincisi Yunanca köpek anlamına gelen “kyon” kelimesinden geldiğidir. Sinik düşünürlerin kendilerini toplum dışına atmaları, toplumsal hayata eleştirel bakmayı gelenek haline getirmeleri gibi sebeplerle sokak köpekleri gibi yaşamaya özenmiş olmaları, onların “köpeksi” anlamına gelen “kynik” kelimesi ile tanınmalarına yol açmıştır. Bu kapsamda değerlendirilebilecek ilkçağ Yunan filozoflarının başkalarına karşı davranışları kendilerine “köpek gibi” yakıştırmasının yapılmasını sağlamış olabilir. Aristoteles'te herhangi bir açıklama yapmaksızın “köpek” lakabını sinikler için kullanmıştır (Desmond, 2008: 2-3). Özellikle bu davranış biçimi Sinoplu Diogenes (MÖ 412 – 323)'de had safhadadır. Diogenes'in herhangi bir olayda lafını hiç kimseden

esirgemeyen ve kızdırıldığında kırıncı olabilen anti sosyal davranışlar gösterdiği bilinmektedir. Özellikle yaşadığı dönemden hemen sonra yazılan eserlerde bu davranışları yüzünden eleştirildiği ve hatta Platon'un ona "deli Sokrates" şeklinde hitap ettiği dile getirilmektedir (Laertius, 2012: 273).

Kelimenin kökeni ile ilgili ikinci görüş sinizm felsefesi çerçevesinde yaşamını sürdürmüş ve sinik okulun kurucusu olarak bilinen Antisthenes'in okulunun adı ile ilgilidir. Anthistenes Atina'da "Gymnasium Kynosarges" adı verilen bir okul kurmuştur. Kynosarges Atinada bir yer adıdır. Kaynaklara göre bu adın okunuş şeklinin değişmesi sinik (orijinal haliyle kinik) kelimesinin türetilmesini sağlamış olabilir (Gökberk, 1990: 52). Felsefe literatüründe birinci görüş ağırlıklı olarak kabul edilmiştir. Doğu felsefesinin en büyük birikimini oluşturan İslam filozofları da birinci görüşü benimseyerek sinizmi, Türkçede köpeklik ya da köpeksilik olarak ifade edilebilen "kelbîlik" sözcüğü ile ifade etmişlerdir (Hançerlioğlu, 1985a: 291-293).

Sinizm ile ilgili bir başka terminolojik sorun da kavramın sinizm ya da kinizm şeklinde ifade edilmesidir. Tamamıyla olmasa da genel olarak felsefe çevresi kavramı kinizm olarak kullanma eğilimindedir. Kısmen ya da tamamen felsefeden uzaklaşmış çalışmalarda ise, kavramın İngilizce telaffuzu nedeniyle sinizm ya da sinisizm şeklinde kullanıldığı görülmektedir. Ülkemizde kavramın ilk olarak incelendiği eserlerden biri olan Felsefe Ansiklopedisi (Hançerlioğlu, 1985b: 99) ise iki kavramı farklı olarak değerlendirmiş ve ayrı maddelerde açıklamıştır. Söz konusu eserde kinizm maddesi bu çalışmanın da konusu olan kavram olarak, sinizm kavramı ise uzak doğu felsefesinin temelini oluşturan "Çin Felsefesi" olarak açıklanmıştır. Genellikle benzer çalışmalarda kullanılış şekli ve yaygın anlayış nedeniyle bu çalışma da kavram "sinizm" olarak kullanılacaktır.

2.1.2. Sinizm Kavramının Ortaya Çıkışı ve Tarihsel Gelişimi

Tarihsel sürece bakıldığında sinizmin, Antisthenes'in hocası Sokrates'in eleştirel düşünce sisteminden kaynaklandığı görülmektedir (Gökberk, 1990: 53). Sinizmi ortaya çıkaran diğer bir etki ise sofist düşünürlerin sinizme neden olabilecek, kriticizm (eleştirelilik) ve septisizmdir (şüphecilik) kavramlarını ortaya çıkarmalarıdır. Kriticizm sofistlerin çevrelerindeki hemen her şeye karşı geliştirdikleri eleştirel

tutumudur. Sofistler Antik Yunan dünyasında o güne kadar sorgulanmamış olan kurumları, toplumun hukuki ve siyasi kavramlarını ve dini sorgulamış ve eleştirmişlerdir (Cevizci, 2014: 68).

İlgili literatür Sinik felsefenin kurucusu olarak Atinalı Antisthenes'i işaret etmektedir. Antisthenes'in düşünceleri incelendiğinde sinizme ilişkin kavram ve pratiklerin, sofistlerin -özellikle Gorgias ve diğer hocası Sokrat'ın- görüşlerinin bir sentezi olduğu söylenebilir. Antisthenes titiz bir şekilde çileci (ascetic) bir yaşam tarzını benimsemiş, Diogenes ve daha sonraki takipçileri için sinik felsefenin birçok ilkesini geliştirmiştir. Her ne kadar ilkçağ felsefesi ile ilgili sonradan yazılan eserlerde Anthisthenes ve Diogenes'den sıkça söz edilse de, Sokrates geleneğinden gelen sinik düşüncenin Platon ve Aristoteles felsefesinin gölgesinde kaldığı izlenmektedir (Long, 1996: 32). Dudley (1937: 1)'e göre Antisthenes'in bir sinik ve sinizmin kurucusu olarak kabul edilmesinin arka planında, aralarında benzerlikten daha fazla farklılıklar bulunmasına karşın, takipçisi ve öğrencisi Diogenes ile karşılaştırılması yatmaktadır.

Sinizm felsefesi Diogenes ile farklı noktalara taşınmıştır. Diogenes, bir köpek gibi yaşamaya karar vererek, "kynikos" (köpeksi) lakabını ünlü hale getirmiş; dinde, davranışta, giyinmede, barınmada, yiyecek ve terbiyede bütün geleneği reddetmiştir. Diogenes gereksinimleri en aza indirmenin sembolüdür (Aster, 2005: 274). Sokrates'in gelenekçiliği eleştiren tutumu Diogenes'de zirve yapmış ve düşünür adeta sinizm kavramıyla özdeşleştirilmiştir (Gökberk, 1990: 53).

Felsefe dünyası bugün sinikler hakkında bildiklerini, Diogenes Laertios (Laertiyalı Diyojen)'un M.S. 220'lerde kaleme aldığı "Ünlü Filozofların Yaşamları ve Öğretileri" isimli çalışması (2012)'na borçludur. Laertios eserinde ünlü filozofların yaşamlarını ve felsefi görüşlerini anlatmaktadır. Aslında diğer tüm antik Yunan filozofları ve öğretileri, kendileri eser yazıp bugüne ulaşanlar dışında büyük ölçüde Laertios'un bu eseri dolayısıyla bilinmektedir (Gökberk, 1990: 18).

2.1.3. Sinik Felsefenin Özellikleri

Sinizm düşüncesinin çıkış noktasından hareketle sinik felsefenin savunduğu düşünceler şu şekilde sıralanabilir (Birand, 1958: 42; Gökberk, 1990: 50):

- Erdemlilik
- Özgürlük
- Doğalcılık
- Bilgelik
- Hazlardan kaçınma
- Kayıtsızlık
- Gelenekçilik karşıtlığı
- Bireycilik

Sinizm felsefesi Antisthenes'in düşüncelerinde şekil bulan bir erdeme ulaşma yolunu tarif etmektedir. Erdem arayışının sebebi, erdemin insana saf bir mutluluk (eudaimonia) sağlayacağı düşüncesidir (Birand, 1958: 42). Antisthenes ve Diogenes başta olmak üzere sinik filozoflar, kuramsal bir ahlâk ve bilgi felsefesi yerine uygulayıcı bir felsefeyi tercih etmişler ve kendi yaşamlarıyla da göstermişlerdir (Gökberk, 1990: 54).

Mantere ve Martinsuo (2001: 4) eski siniklerin acımasız eleştirmenler olarak bilindiğini, şimdilerde ise siniklerin kötümser ve güvenilir olmayan bir doğal yapıya sahip olduklarını belirtmektedir. Gündelik hayatta sinik birey, konuşmada dobra dobra olmakla cüretkârlıktan, eylemde ise sakınmaz bir tavır ile ayıp tanımazlıktan yana olmaktadır (Ulaş, 2002:827). Örgütsel davranışta sinizm kavramı kullanıldığında anlatılmak istenen, kişilik özelliklerinden bağımsız ve bağlamsal olarak ortaya çıkan örgütsel sinizm kavramı olmaktadır.

2.2. ÖRGÜTSEL SİNİZM

Örgütsel davranış araştırmalarının önemli bir bölümü örgütü olumsuz yönde etkileyen bir takım tutum ve davranışlar üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu tutumlardan birisi de örgütsel sinizmdir. Örgütsel sinizm, kişisel bir özellik, duygu ya da tutum olarak çok sayıda bireysel ve örgütsel çıktılarını etkileme potansiyeline sahip olumsuz bir tutum olarak nitelendirilmektedir (Özgener ve diğerleri 2008: 54).

Örgütsel sinizm 1980'lerin sonundan itibaren araştırmaların odak noktası olarak ortaya çıkmaya başlamış; bu zamandan başlayarak 1990'lı senelerin başını da

dahil edebileceğimiz süre içerisinde ilk gelişmeler görülmeye başlanmıştır. Kanter ve Mirvis (1989) tarafından Amerikalı çalışanlar hakkında hazırlanan kitapla birlikte örgütsel sinizm kavramı oluşmuştur (Kalağan ve Güzeller, 2010: 84). Örgütsel sinizme başlıca katkı sağlayanlar, sanayileşmenin ilk döneminde yaşanan işçi sömürsü ile iş yaşamını iyileştirme sözünü gerçekleştiremeyen modern örgütler olarak görülmektedir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 344).

Örgütsel sinizm, bireyin çalıştığı örgüte yönelik; örgütün bütünlükten ve dürüstlükten yoksun olduğuna dair inancı, örgüte yönelik olumsuz duygu ve bu doğrultuda bireyin örgüte yönelik alaycı ve eleştirel davranışlara eğilimi olarak ifade edilmektedir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 345).

Abraham (2000: 269)'a göre örgütsel sinizm, genel olarak çalışanın, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna inanması saikiyle örgüte karşı takındığı olumsuz tutumdur. Tutumun olumsuz olmasının çok çeşitli sebepleri olabilmektedir. Çalışanlar örgütte ahlâki bütünlüğün olmadığı, adalet, samimiyet, dürüstlük gibi ilkelerin örgütsel çıkar doğrultusunda harcandığına dair inançlarından ötürü sinik tutum gösterebilmektedir (Atwater ve diğerleri, 2000: 279). Bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlardan oluşan örgütsel sinizm çok bileşenli bir kavramdır ve negatif duygusallık veya kişisel sinizm gibi yapılarla karıştırılmamalıdır (Johnson ve O'Leary- Kelly, 2003: 637). Dean, Brandes ve Dhadwalkar (1998: 347) de örgütsel sinizmin bireysel değil, yapısal olduğunu belirtmektedir.

Günümüzde sinizme bakışın, klasik felsefede olduğu gibi, sadece erdeme ulaşma yolunda bir; "olma" davranışı şeklinde olmadığı yapılan çalışmalardan anlaşılmaktadır. Örgütsel sinizm klasik felsefi anlayışının aksine son derece karmaşıktır. İçerisinde kişilikten, nesnel çalışma ortamına kadar çok sayıda belirleyiciyi bulundurmakta ve yine çok sayıda sonucu ortaya çıkarmaktadır. Örgütsel sinizmin yapı ve süreç olarak karmaşıklığı, konu ile ilgili araştırmalarda bir kavram olarak tanımlanmasını zorlaştırmaktadır. Bu durum hem kendi içinde örgütsel sinizmin karmaşıklığı ve katmanlılığından, hem de sabit bir durum yerine bir süreç olmasından kaynaklanmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 286).

2.2.1. Örgütsel Sinizm Tanımları

James (2005:xi)'e göre örgütsel sinizm ile ilgili teorik model gelişimi kısıtlı olmuştur. Çağdaş akademisyenler sinizmin örgütler üzerindeki derin etkisini fark etmişler, ancak çalışmalarında örgütsel sinizmi genel bir kavram olarak ele almamışlardır. Örgütsel sinizm çalışmalarının çoğunda sinizm sürecinin bir modelini geliştirmek yerine tesadüfi olarak seçilmiş neden ve sonuçlar test edilmiştir. Konu ile ilgili yapılan araştırmalarda, araştırmayı yapanların kendi amaçlarına uygun bakış tarzına göre hareket etmelerinin kavramsallaştırmayı güçleştirdiği gözlenmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 286). Sinizm araştırmaları içinde sinizm modeli oluşturanlar olmakla birlikte, sadece bir iki değişken ile ilişkilendirilen çalışmalar ağırlıktadır (James, 2005: 32). Belli başlı çalışmalarda yapılmış örgütsel sinizmin tanımları Tablo 4'de özetlenmiştir.

Tablo 4: Örgütsel Sinizm Tanımları

Kaynak	Yıl	Tanım
Kanter ve Mirvis	1991	Örgütsel Sinizm, örgütün merkezinde, bencillik ve aldatmacılığın olduğuna olan inancı yansıtmaktadır.
Bateman, Sakano ve Fujita	1992	Sinizm, örgüte ve örgütteki otoriteye ve karşı olumsuz ve güvensiz bir tutumdur.
Wanous, Reichers ve Austin	1994	Örgütsel Sinizm, değişimi gerçekleştireceklerin yetersiz olduğuna ve böylelikle gelecekte yürütülecek değişim faaliyetlerinin başarısız olacağına inanmaktır.
Andersson	1996	Sinizm, bir kişi, grup, ideoloji ya da örgüte karşı düş kırıklığı ve olumsuz duygularla şekillenen genel ve özel bir tutumdur.
Vance, Brooks ve Tesluk	1995	Örgütte daha iyiye doğru bir değişimin olabileceğine inanmama durumudur.
Dean, Brandes ve Dharwadkar	1998	Örgütsel sinizm, örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancını kapsayan bir tutumdur. Örgüte karşı olumsuz duygular ve küçük düşürücü ya da eleştirel davranışları kapsamaktadır.
O'Leary	2003	Örgütsel sinizm, adaletsizlik kavramının bir hikâyesidir. Sinizm ile ilgili hikâyelerde, yönetimin uygulamalarına olan derin hayal kırıklığı mevcuttur.
Stanley, Meyer ve Topolnysky	2005	Sinizm, bir karar vermek ya da harekete geçmek için başkalarının oluşturduğu sebeplere karşı olan inançsızlıktır.

Valentine ve Elias	2005	Örgütsel sinizm, örgütlerin, etik değerleri hiçe saydığına ve sadece kendilerine hizmet ettiklerine dair inançtır.
Cole, Bruch ve Vogel	2006	Örgütsel sinizm, örgütün değer, eylem ve güdülerinin eleştirilmesine dayalı bir tutumdur.
Bakker	2007	Sinizm, (zorlayıcı) gerçeklikler içinde iş görmenin bir yoluna atfen doğrudan veya dolaylı bir şekilde ayarlanmış eylemler, tüm “ahlâki açıdan doğru olmayan” uyarlama ve tutumlar olarak tanımlanabilir
Naus, Iterson ve Roe	2007	İş çevresindeki sorunlu olaylara ve koşullara karşı örgüt üyelerinin kendilerini savunmalarının karşılığıdır

Kaynak: Naus, 2007: 15-24; Dean, Brandes ve Dhadwalkar, 1998: 343; Stanley, Meyer ve Topolnytsky, 2005: 431-433; Görmen, 2012: 82-83.

Tanımlar incelendiğinde kişisel, kurumsal ve örgütsel açılardan değerlendirmelere rastlanmaktadır. Sinizm tanımlarındaki bu çeşitlilik sonraki çalışmalarla açıklığa kavuşturulmuş görünmektedir.

2.2.2. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizmi önceki yaklaşımlara göre daha kavramsal bir hale getiren Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998: 345)’e göre üç boyutlu bir yapı söz konusudur. Bu boyutlar:

- Örgütün “dürüstlükten yoksun” olduğu inancını ifade eden bilişsel boyut,
- Örgüte karşı hissedilen olumsuz duyguların oluşturduğu duygusal boyut,
- Bu inanç ve duygulara bağlı olarak sergilenen davranışları ifade eden davranışsal boyut.

Örgütün dürüstlükten yoksun olduğu inancı bilişsel boyut, olumsuz duygular, duygusal boyut ve sergilenen davranışlar da davranışsal boyut olarak adlandırılmıştır. Bu kapsam daha sonra yapılan araştırmaların birçoğunda kullanılmıştır.

2.2.2.1. Bilişsel Boyut

Bu boyutta, “örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç” vurgulanmaktadır. İnanç, bir bilişsel değerlendirme sürecinin sonucudur. Bu açıdan sinizm, eylem ve güdülerin iyiliği ve samimiyeti ile ilgili inançsızlığa olan eğilim olarak tanımlanmaktadır (Özgener ve diğerleri 2008: 56). Dürüstlük ise, ahlâki

ilkelerin sağlamlığı, gerçekle ilgili yozlaşmamış erdemin karakteri, doğruluk, samimiyet olarak tanımlamaktadır (Brandes, 1997: 30). Özkalp ve Kirel (2001:538)'e göre dürüstlük kavramı, “doğrucu, içten, açık sözlü, candan olmak, kopya çekmemek, yalan söylememek, kötülük etmemek ya da kötü davranışta bulunmamak” anlamına gelmektedir. Bunların bulunmadığına yani dürüstlük olmadığına inanıldığında ise örgüte karşı olumsuz bir bakış açısı oluşmaktadır. Sinik tutuma sahip bireylerin aşağıdaki inançlara sahip oldukları görülmektedir (Brandes, 1997: 30; Dean, Brandes ve Dhadwalkar, 1998: 345-346; Brandes, Das ve Hadeni, 2006: 237):

- Örgütsel uygulamalarda ilkesizlik söz konusudur.
- Politika, amaç ve uygulamaların tutarsız olduğuna inanılmaktadır.
- Örgütte söylenenlerle yapılanlar arasında farklar olduğuna inanılmaktadır.
- Örgütte davranışların güvenilir olmadığına, diğerlerinin yalan, hile gibi davranışları olduğuna inanılmaktadır.
- Örgütte karşılıklı çıkar ilişkileri mevcuttur.
- Çalışanların samimiyet, dürüstlük, doğruluk gibi değerleri, çıkarları uğruna feda ettiklerine inanılmaktadır.

Özetle, bilişsel boyut sinik bireyin örgütte bir takım olumsuzluklar olduğuna kendini inandırması; başka bir deyişle zihinsel bir kavrayışla, olumlu bir şeyler olduğuna inançsızlığıdır. Bu durum bir takım duygusal tepkilere yol açmaktadır. Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu, sinik inançlarla bağlantılı düşüncelerden kaynaklanan yoğun duyguları kapsamaktadır (Brandes, Das ve Hadeni, 2006: 23).

2.2.2.2. Duygusal Boyut

Örgütsel sinizmin ikinci boyutu duygusal tepki boyutudur. Özkalp ve Kirel, (2004: 73) duygusal öğeyi, kişi tarafından pozitif ya da negatif olarak tanımlanan duygusal deneyimler olarak nitelendirmiştir. Örgütsel sinizmin bu boyutu, ilk boyuttaki düşünce ve inançların yanı sıra örgüte yönelmiş, saygısızlık, öfke, sıkıntı ve utanç gibi kuvvetli duygusal tepkileri kapsamaktadır (Abraham, 2000: 269)

Örgütsel sinizmin duygusal boyutu negatif duygusallık ile eşleştirilebilir (Brandes, 1997: 31; Dean, Brandes ve Dhadwalkar, 1998: 346). Eğer sinizm olumsuz

bir tutum ise hissedilen duyguların da olumsuz olması gerekmektedir. Korku, öfke, dehşet, tiksinti gibi olumsuz duygular sinik tutumun ortaya çıkmasında etkili olmaktadır.

2.2.2.3. Davranışsal Boyut

Davranışsal boyut örgütsel sinizmin gözlenebilen boyutudur. Bu boyutta bilişsel ve duygusal süreçlerden geçmiş olan birey, olumsuz düşünce ve duygularını davranışlarına yansıtmaktadır. Söz konusu davranışlar olumsuz ve çoğu zaman insanı küçük düşürmeye yöneliktir (Dean, Brandes ve Dhadwalkar, 1998: 346). Çalışanlar tarafından, örgüt uygulamaları ve diğer insanlar hakkında şikâyetle bulunmak, birbirleriyle anlamlı bir şekilde bakışmak, örgütün uygulamalarını eleştirmek ve örgütle ilgili çeşitli şekillerde dalga geçmek şeklinde davranışlar sergilenebilmektedir (Brandes, Das ve Hadeni, 2006: 240). Sinik birey örgütü hakkında sadece örgüt içinde değil, örgüt dışında da sayılan davranışlarda bulunabilmektedir.

2.2.3. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri

Örgütsel sinizmin bireysel ve örgütsel sebepleri incelenmeden önce bir tutum olarak örgütsel sinizmin ortaya çıkmasının teorik temellerinin incelenmesi faydalı görünmektedir. Örgütsel sinizmin ortaya çıkmasını açıklamada kullanılacak yaklaşımlardan biri beklenti kuramıdır. Beklenti kuramı çalışanın sarf ettiği çabaların sebebini açıklamada kullanılan bir yaklaşımdır. Beklenti kuramına göre birey, elde edeceği çıktılara verdiği değer ölçüsünde çaba sarf etmektedir. Elde edilecek ödüllerin birey açısından ifade ettiği değer ve bu ödüllerin sağlanacağına yönelik inanç, sarf edilen çabanın niteliği ve miktarını etkilemektedir (Robbins 2013: 255-256). Diğer bir ifadeyle birey verileceğine inandığı ve kendisi için değerli olan bir ödül söz konusu olduğunda amaca ulaşmak için yüksek seviyede emek harcamaktadır. Sinik tutum ödülün değer ifade etmesinde değil verileceğine yönelik inancın eksik olması durumunda ortaya çıkabilmektedir. Bu durum daha çok sinizmin bilişsel boyutuyla ilgili görünmektedir. Zaten olumsuza odaklanmış sinik kavrayış, çalışanı örgütte kendisine ihanet edildiği inancına götürmektedir (Brandes, 1997: 67). Bu inanca sahip olan bir bireyin ödülün verileceği beklentisinde olması mümkün görünmemektedir. Ayrıca örgütsel sinizmin vurgularından birisi değişim çabalarının başarısızlıkla

sonuçlanacağına dair inançtır (Brandes, 1997: 17; Brandes, Dharwadkar ve Dean, 1999: 7). Bu açıdan bakıldığında örgütte herhangi bir şekilde bir şeylerin değişeceğine inanmamış olan sinik bireyin, çıkar gözeterek bir beklenti içine girmesi de beklenemez.

Örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına ilişkin bir başka kuramsal açıklama, sosyal mübadele kuramı açısından yapılabilir. Sosyal mübadele, çalışan ve örgüt ilişkisinin bir tür değiş tokuş olarak görülebileceğinden hareketle, her iki tarafın beklentilerinin karşılıklı olmasını ifade etmektedir. Sosyal mübadelede üç unsurun gerekliliği söz konusudur. Sosyal mübadelede birey akılcı davranmakta ve değişimle ilgili bir dengeyi gözetmektedir. Bu anlamda hiç kimse alacağından fazlasını vermek istememektedir. Sosyal mübadele ilişkilerinde yükümlülüklerin yerine getirilmemesinin ilişki dengesini bozduğu bunun da her iki taraf için olumsuz sonuçlar doğurduğu vurgulanmaktadır (Mimaroğlu, 2008: 34). Sosyal mübadelede birey; karşısındakine yarar sağlayan bir davranışta bulunduğu, ne zaman ve ne şekilde karşılanacağı belli olmayan, gelecekle ilgili sürekli bir beklenti içerisinde bulunmaktadır (Wayne, Shore ve Liden, 1997: 82). Bu açıdan, sinizm tutumunun ancak bireye, verdiklerinin karşılığının verilmemesi durumunda ortaya çıkacağı açıktır. Nitekim Johnson ve O’Leary-Kelly (2003: 627) örgütsel sinizm kavramının kuramsal desteğinin sosyal mübadele kuramı ile açıklanabildiğini belirtmektedir.

Örgütsel sinizm tutumunu ortaya çıkması Wiener (1985)’in sosyal güdülenme kuramı açısından da değerlendirilebilir. Sosyal güdülenme kuramı yaşanan olayların sonuçlarının değerlendirilmesine ve bu şekilde tutumların oluşmasına dair açıklamalar getirmiştir. Bireyin ulaştığı başarı ve başarısızlık durumlarına yönelik bir nedensel yüküleme yapma eğilimi söz konusudur. Değerlendirmeler doğrultusunda, olay için sorumluluk kararları verilmekte ve gelecekteki benzer olaylarla ilgili beklentiler geliştirilmektedir. Sorumluluk kararları ve beklentileri, sonraki davranışları etkileyecek olan belirli duygulara (öfke ve sempati gibi) yol açmaktadır. Gelecek olaylarda nasıl davranılması ve bunların nasıl tahmin edilmesi gerektiğini belirlemek için nedensel yorumlar yapılmaktadır (Eaton, 2000: 13). Bu açıdan bakıldığında bireyin elde ettiği başarısız sonuçların değerlendirilmesi durumunda sinik tutum geliştirmesi mümkün görünmektedir.

2.2.4. Örgütsel Sinizm Türleri

Örgütsel sinizm içinde farklı yönleri barındıran fonksiyonel bir yapıya benzemektedir. Bu yönlerin az ya da çok bir araya gelmeleri örgütsel sinizm tutumunu oluşturmaktadır. Söz konusu yönler sinizmin türleri olarak kişilik sinizmi, sosyal/kurumsal sinizm, çalışan sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve mesleki sinizm olarak sıralanmaktadır.

2.2.4.1. *Kişilik Sinizmi*

Örgütsel davranışın her konusuyla sıkı ilişkisi bulunan kişiliğin sinizm ile de kuvvetli bir bağlantısı vardır. Kişilik ve sinizmi birlikte inceleyen araştırmalar bu yargıyı destekler niteliktedir. Abraham (2000: 270)'a göre kişilik sinizmi, doğuştan gelen ve insan davranışının genellikle olumsuz olarak algılanmasını yansıtan istikrarlı bir kişilik özelliği olarak sinizmin tek türüdür. Kişilik sinizmi olan insanlar literatürde kinik ya da sinik olarak adlandırılmaktadır. Bu özelliğe sahip bireyler, başkalarının kendi çıkarları peşinde koştuklarına ve onlara güvenilmeyeceği inancı taşımaktadırlar (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013: 85).

Eisinger (2000: 55)'e göre sinik kişi, davranışının tamamen kendi çıkarları için motive edilmiş olduğuna inanan kişidir. Kişilik sinizminde, dünyanın sosyal ilişkilerde doyumsuz, sahtekâr, ilgisiz ve bencil insanlarla dolu olduğu genellemesine dayalı olan başkalarına karşı derin bir güvensizlik söz konusu olmaktadır (Abraham, 2000: 270). Bireyin kişiliği kalıtım yoluyla taşınan bir takım özellikler yanında, yaşam boyunca deneyimlenen çevresel etkenlerle beraber şekillenmektedir. Bu açıdan bakıldığında sinizmin, kişilik özelliklerinin de etkisi ile sosyal yaşantı içinde çeşitlendiği görülmektedir.

2.2.4.2. *Sosyal/Kurumsal Sinizm*

Sosyal sinizm birey ve toplum arasında yapılan sosyal sözleşme ihlalinin bir ürünü olarak görülebilir. Sosyal sözleşme insanların niçin bir arada ve meşru bir devlet sınırları içinde yaşadığı sorusunun cevabı olarak görülmektedir. Sosyal sözleşme kavramı Hobbes ve Rousseau'nun şekillendirdiği, kökeni felsefeye dayanan bir

konudur. Birey ile toplum arasındaki sosyal sözleşme, iş güvencesi, eğitim, rahat yaşam koşullarının sağlanması gibi beklentilere yönelik bir inancı ifade etmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013: 85). Sosyal sinizmin çıkış noktası ise bu inancın gerçekleşmemesi durumudur. Başka deyişle insanların bir takım beklentilerinin gerçekleşmeyeceği inancına sahip olmaları sebebiyle devlete ve kurumlarına güvenmedikleri durumda sosyal sinizm ortaya çıkmaktadır (Kanter ve Mirvis, 1989: 36).

Sosyal sinizm insan doğasından gelen olumsuz bakış açısını içeren sosyal bir aksiyom olarak açıklanabilir. Sosyal aksiyomlar toplumda olay ve olguların yanı sıra insanlar, sosyal gruplar, sosyal kurumlar, fiziksel çevre ya da kişinin manevi dünyası hakkında genel inançlarını içermektedir (Aqueveque ve Encina, 2010: 315). Sosyal sinizm, ekonomik ve sosyal sistemlere ve insanlara karşı duyulan genel bir güvensizlik ile ilişkili görünmektedir. Bu açıdan bakıldığında sosyal sinizmin devlet politikaları, gelir adaletsizliği, ekonomik krizler, siyasi ve ideolojik beklentilerin gerçekleşmemesi vb. etkilerle toplum içinde şekillendiği görülmektedir. Toplumun siyasi nedenlerle gruplara ayrıldığı ya da genel olarak ülke içinde yapılan uygulamaların siyaseten beğenilmediği durumlarda toplumsal sinizm, özel olarak siyasi sinizm şeklinde ortaya çıkmaktadır. Politikacıların yaptığı ve söylediği ne olursa olsun izleyenlerde genel bir inançsızlık hali ortaya çıkabilmektedir. Ancak siyasi sinizmin nasıl tanımlanacağı konusunda fikir birliğinin olduğu da söylenemez (Rijkhoff ve Ridout, 2013: 1).

Sinik davranışların sık gözlemlendiği alanlardan biri kamu kurumlarıdır. Kurumsal sinizm, sosyal sinizme benzer sebeplerle ortaya çıktığından ikisi arasında bir ayrım yapılmadığı gözlenmektedir. Kamu örgütlerinin büyük ölçüde bürokratik bir yapıya sahip olması, çalışanlarda sinizm tutumunun oluşmasına sebep olabilmektedir (Albrecht, 2002: 324). Bürokrasinin sert ve değişime kolay kolay izin vermeyen esnek olmayan yapısı, kurumsal sinizmden ziyade örgütsel değişim sinizmi ile alakalı görünmektedir.

2.2.4.3. Çalışan Sinizmi

Çalışan sinizmi, çalışanların yöneticiler, başka kişiler, grup ya da kurumlara karşı hayal kırıklığı, hor görme, olumsuz duygular ve güvensizlikle ortaya çıkan

tutumları için kullanılmaktadır (Dean, Brandes ve Dhadwalkar, 1998: 344; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013: 85). Bu tutum genellikle çalışanın engellenmesi, güvensizlik hissetmesi, umutsuzluk, küçümseme gibi olumsuz duyguları içermektedir (Dean, Brandes ve Dhadwalkar, 1998: 353; Cartwright ve Holmes, 2006: 200). Andersson ve Bateman (1997: 450)'a göre çalışan sinizmi genel olarak örgüte, üst yönetime ve çalışma ortamındaki diğer tüm unsurlara yönelik olabilmektedir. Bu açıdan sinizm kişinin çalıştığı örgüte yönelik güdü, eylem ve değerlerin kritik bir değerlendirmesi sonucu takındığı bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Bedeian, 2007: 11).

Çalışanların sinizm tutum çeşitli araştırmalara konu edilmiştir. Söz gelimi Mirvis ve Kanter (1991: 50) yaptıkları çalışmada işgörenlerin yüzde 48'inin sinizm yaşadığı ifade etmişlerdir. Ayrıca Reichers, Wanous ve Austin (1997: 52) da çalışmalarında, işgörenlerin %53'ünün yüksek düzeyde sinizm yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu çalışmalar incelendiğinde, sinizmin örgütlerde yaygın bir tutum olduğu söylenebilmektedir.

2.2.4.4. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel sinizm, bireyin çalıştığı örgüte yönelik olumsuz tutumunu ifade etmektedir. Örgütte yürütülen değişim çabalarına yönelik olduğunda ise örgütsel değişim sinizmi olarak adlandırılmaktadır. Örgütsel değişim sinizmi, örgütlerin değişim çabalarında başarıya ilişkin kötümser bir bakış açısını ifade eden, öğrenilmiş bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Wanous, Reichers ve Austin, 1994: 269). Değişim çabalarına ilişkin kötümserlik, başarılı bir değişim için sorumlu olanların isteksiz, ehliyetsiz olduklarına yönelik bir suçlamayı içermektedir (Wanous, Reichers ve Austin, 2000: 133). James (2005)'e göre örgütsel değişimi gerçekleştirenlerin iyi niyetli olduğu durumlarda da örgütsel değişim sinizmi ortaya çıkabilmektedir. Değişim çabalarının geçmişine yönelik inançsızlık gibi nedenlerle çalışanların değişim çabalarını desteklememeleri, örgütün bu çabalarına olumsuz yönde yansımakta ve değişimi gerçekleştirecek liderlerde bir inanç kaybına yol açmaktadır (Reichers, Wanous ve Austin, 1997: 48).

Örgütsel değişim sinizmi, değişimin başarısızlıkla sonuçlanması sebebiyle değişimden sorumlu olanları suçlamakla ilgilidir. Öte yandan değişimin başari lamamasında çalışanlardan kaynaklanan bir takım sorunlar söz konusu olduğunda, suçlanabilecek bir taraf olmadığından sinizm tutumu ortaya çıkmayabilmektedir (Wanous, Reichers ve Austin, 2000: 135). Araştırmalarda değişime direnme ile sinizm tutumu arasında ilişki tespit edilmiştir (Stanley, Meyer ve Topolnytsky, 2005: 454). Değişime direnmeyi seçen sinik bireyler, örgütsel değişimin başarısı için gerekli olan bireysel desteği esirgemekte ve böylece sürecin tamamlanması engellenmekte ya da yavaşlatılmaktadır.

Etkili liderlik uygulamaları, lidere güven, çalışanların kararlara katılımı, bilgi paylaşımı ve geçmişte yapılan değişim projelerinden elde edilen olumlu deneyimler örgütsel değişim sinizmini azaltmaktadır. Bunun yanında örgütsel değişim sinizmi, iş tatminsizliği ve yabancılaşmayı artıran bir etki göstermektedir (Abraham, 2005: 269).

2.2.4.5. İş Sinizmi

Mesleki sinizm olarak da bilinen iş sinizminde çalışanın yaptığı işe özel olarak yönelttiği olumsuz bir tutum söz konusudur. Bu tutum işin bunaltıcı olduğuna, ödüllendirici olmadığına ve çabaya değmediğine ilişkindir (Andersson, 1996: 1397). İş sinizmi, belirli mesleklerde ortaya çıkan ve tükenmişlikle ilgili olumsuz bir tutumdur. İş sinizmini, stres ile yakından ilişkilidir. Uçuş görevlileri, polisler ve hemşireler oldukça yoğun bir stres ortamında çalışmaktadırlar. Bu açıdan polis sinizmi, hemşire sinizmi gibi mesleklere özel sinizm çalışmaları yapmak mümkün görünmektedir. İş sinizmi, çalışanların müşterilerle kişisel ilişkisini keserek mesafeli davranmalarına sebep olmaktadır. Ayrıca yapılan işe yönelik duygusal hissizlik, umursamazlık ve önem verme eksikliği yaşanmaktadır (Abraham, 2000: 273).

İş sinizminin sebeplerinden birisi, örgüt ile kişisel değerler arasında meydana gelen kişi-rol çatışmasıdır (Özgener ve diğerleri, 2008: 59) ve daha çok hizmet sektörü çalışanlarıyla ilişkilidir. Diğer bir sebebi ise rol belirsizliğidir (Delken, 2004: 16). Ayrıca rol belirsizliği ya da çatışmasına yol açan duygusal emek çabalarının da iş sinizmini artırdığı görülmektedir. Tahsildarlık, çocuk veya hasta bakıcılığı, çağrı merkezi hizmeti ve sekreterlik gibi mesleklerde birey samimi olmayan ve gerçek

duygularından farklı olan duyguları takınmak durumunda kalmaktadır. Bu durumda iş sinizmi, kişinin kendi yüzü ve sergilemek zorunda olduğu diğer yüz arasında ayırım yapmanın getirdiği ikiyüzlülük sebebiyle nefret şeklinde ortaya çıkmaktadır (Abraham, 2000: 273).

2.3. ÖRGÜTSEL SINIZMIN BELİRLEYİCİLERİ

Literatür incelendiğinde, örgütsel sinizmin öncüllerinin bireysel ve örgütsel düzeyde araştırıldığı görülmektedir. Birey düzeyinde yapılan analizlerde (Andersson ve Bateman, 1997; Fero, 2005; Bommer, Rich ve Rubin, 2005; James, 2005; Bernerth ve diğerleri, 2007; Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007; Efiltili, Gönen ve Öztürk, 2008; Güzeller ve Kalağan, 2008; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Görmen, 2012) çalışanların kişilik, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, gelir düzeyi, hizmet süresi gibi bireysel faktörler ile sinizm birlikte değerlendirilmiştir. Bazı araştırmalarda (Dean, Brandes ve Dhadwalkar, 1998; Andersson, 1996; Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003; Cartwright ve Holmes, 2006; Wan, 2013; Bernerth ve diğerleri, 2007; Bommer, Rich ve Rubin, 2005; Chrobot-Mason, 2003; FitzGerald, 2002; James, 2005; Luczywek, 2007; Wilkerson, 2001) ise sinizmin örgütsel belirleyicileri olarak örgütsel adaletsizlik, psikolojik sözleşme ihlali, kişi-rol çatışması, negatif duygusallık gibi değişkenler incelenmiştir. Ayrıca örgütsel sinizme yol açan sebepler arasında sosyal alışverişte eksiklik, eşitsizlik, işyerinde stres ortamı ve baskılar, küçülmeler, şirket evlilikleri, örgütsel değişimler, rol çatışmaları ya da aşırı yüklenen roller de sayılmaktadır (Luczywek, 2007: 11). Ekonomik dalgalanmalar nedeniyle çalışanlarda oluşan iş kaybetme kaygısı, işten zevk alınmaması ve özellikle örgüte duyulan güven azlığı sinizmin sebepleri arasında gösterilmiştir (Dean, Brandes ve Dhadwalkar, 1998: 341). Görüldüğü gibi örgütsel sinizmin sebepleri olarak, hem örgütsel davranış alanına giren değişkenler tarafından ortaya çıkartılanlar hem de örgüt yapısı ve değişim gibi daha makro elemanlarla ilgili olanlar sayılabilmektedir. Bu çalışmada örgütsel davranış bakış açısıyla bazı önemli belirleyiciler incelenmiştir.

2.3.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Belirleyicileri

Bireysel belirleyiciler arasında ilk olarak değinilecek faktör hiç şüphesiz kişiliktir. Sinizmin bir kişilik özelliği olarak ortaya çıktığı bazı araştırmalarca öne

sürülmüştür. (Cole, Bruch ve Vogel, 2006: 464). İlgili başlıkta değinildiği gibi kişilik sinizmi, doğuştan gelen ve genellikle sabit bir kişilik özelliği olup, insan davranışlarıyla ilgili olumsuz görüşleri yansıtmaktadır (Abraham, 2000: 270–271). Sinizme kişilik penceresinden bakan çalışmalarda sinizm, Cook ve Medley’in (1954), Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri’nden (MMPI) türetilen “Düşmanlık Ölçeğine” dayanmakta (Dean, Brandes ve Dhadwalkar, 1998: 342) ve bir kişilik özelliği olarak görülmektedir. Sinizmi bu açıdan inceleyen araştırmalar (Costa ve diğerleri, 1986: 283-285; Barefoot ve diğerleri, 1989: 46-57; Greenglass ve Julkurien, 1989: 209-218; Smith ve diğerleri, 1988: 525-548) genel olarak başkalarına şüphe ile yaklaşan, başka insanlara karşı güvensizlik ve aşağılama, küçümseme, saygısızlık, hor görme gibi tutumlarla bakan sinik bireylerin, kişilerarası ilişkilerinde zayıf, öfkeli olduklarını öne sürmektedirler. Özetle kişilik sinizmi, olumsuz bir tutum olarak yaşam alanlarının her tarafında karşılaşılabilecek bir durum olarak göze çarpmaktadır. Örgütsel sinizm araştırmalarının bakış açısı durumsallık yaklaşımı çerçevesindedir. Bu sebeple bir kişilik özelliği olarak alınan sinizmin, örgüt içindeki tutumları açıklama gücü zayıf kalmaktadır.

Kişilik sinizmi bir psikosomatik durum olarak psikiyatri alanında da incelenmektedir. Özellikle evlerini çöp yığınları ile dolduran, toplumla ilişkisi kesilmiş ve tek başına yaşayan insanların durumu, Diogenes’in yaşayışına benzetilerek, “Diogenes Sendromu” olarak adlandırılmıştır. Yaşlıların sosyal ve işlevsel kapasitelerindeki azalmanın yarattığı, başka insanlara bağımlılıktan kurtulma çabaları, ihmal edilmişlik ve yalnızlık duygusu, bu insanlarda ileri psikolojik sorunların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Diogenes sendromu bu sorunlardan en uç noktada bulunanlardan ve en medyatiklerinden birisidir (Nalbant ve diğerleri, 2002: 36). Vaka incelemelerinde sendromun genellikle sosyokültürel düzeyi yüksek insanlarda ortaya çıktığı ve oldukça yavaş ilerlediği görülmektedir (Reyes-Ortiz ve Mulligan, 1996: 1486-1488; Ngeh 2000: 468-469).

Çalışanların ilk işe başlamalarından işten ayrılmaya kadar geçen süre içinde algı, tutum ve davranışları buldukları yaş seviyelerine göre değişebilmektedir. Yapılan araştırmaların bir kısmında (Andersson ve Bateman, 1997; Fero, 2005; Bernerth ve diğerleri, 2007; Bommer, Rich ve Rubin, 2005; Efilti, Gönen ve Öztürk,

2008; Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007; Güzeller ve Kalağan, 2008; James, 2005; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Görmen, 2012) örgütsel sinizm ile yaş arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Bazı çalışmalarda (Mirvis ve Kanter, 1991) ise yaş ile sinizm tutumu arasında anlamlı ilişki gösterilmiştir. Söz konusu çalışmalarda gençlerin, gerçekleşmeyen yüksek beklentilere sahip olmaları durumunda, sinizm tutumlarının yaşlılara göre arttığı tespit edilmiştir.

Sinizm ile ilişkilendirilebilecek diğer bir faktör cinsiyettir. Araştırmaların genelinde (Andersson ve Bateman, 1997; Eaton, 2000; Fero, 2005; Bommer, Rich ve Rubin, 2005; James, 2005; Bernerth ve diğerleri, 2007; Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007; Güzeller ve Kalağan, 2008; Efilti, Gönen ve Öztürk, 2008; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Akın, 2015) örgütsel sinizm ile cinsiyet arasında anlamlı ilişki tespit edilememiştir. Kanter ve Mirvis (1989)'in bulgularına göre ise, erkek iş görenlerin kadınlara göre örgütsel sinizm düzeyleri daha yüksektir. Son zamanlarda yapılan araştırmaların bazılarında (Görmen, 2012; Gündüz, 2014) örgütsel sinizm ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkisi tespit edilmiş, bazılarında (Çetinkaya, 2014) ise tespit edilememiştir. Bu durum, erkek ve kadın çalışanların örgütsel sinizm tutumlarının başka değişkenlerce etkilendiğini düşündürmektedir.

Örgütsel sinizm araştırmalarında analiz edilen diğer bir faktör medeni durumdur. Bazı araştırmalar çalışanların medeni durumları ile örgütsel sinizm tutumları arasında anlamlı ilişki tespit etmiştir (Delken 2004: 51; Kanter ve Mirvis, 1989: 329). Söz konusu araştırmalarda bekâr ya da boşanmış çalışanların, evlilere göre daha yüksek sinizm tutumları olduğu bulunmuştur. Birtakım araştırmalarda (Efilti, Gönen ve Öztürk, 2008; Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007; Kalağan ve Güzeller, 2010; Pelit ve Ayduğan, 2011) ise medeni durum ile sinizm tutumu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Bireylerin eğitim seviyeleri ile sinizm tutumlarını karşılaştıran bazı araştırmalarda eğitim seviyesi ile sinizm tutumu ilişkisinin pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir (Fero,2005: 36; Güzeller ve Kalağan, 2008: 92; Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 283; Görmen, 2012: 249). Özellikle bazı araştırmalar eğitimin lisansüstü seviyesine çıkmasıyla sinizm tutumunun arttığını göstermektedir (Güzeller ve Kalağan, 2008: 93;

Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 300). Eğitim durumu ve sinizm arasında ilişki bulamayan çalışmalar da mevcuttur (Andersson ve Bateman,1997: 460; James, 2005: 97; Bommer, Rich ve Rubin, 2005: 743; Efilti, Gönen ve Öztürk, 2008: 12).

2.3.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Belirleyicileri

Örgütsel sinizm araştırmalarında (Dean, Brandes ve Dhadwalkar, 1998; Andersson, 1996; Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003; Cartwright ve Holmes, 2006: Wan, 2013: 304-311) üzerinde durulan konulardan biri psikolojik sözleşme ihlalidir. Örgütsel sinizm ile psikolojik sözleşmenin ihlalinin ortak yönü, her ikisinin de işverenler tarafından karşılanmamış beklentileri içermeleridir (Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003: 639). Abraham (2000: 271)’a göre sosyal sinizm birey ile toplum arasında psikolojik sözleşme ihlallerinin doğmasıyla ortaya çıkmaktadır. Psikolojik sözleşme, çalışan ile örgütü arasında dinamik, karşılıklı ilişki temeline dayanan ve yazılı olmayan bir dizi beklentidir (Mimaroğlu, 2008: 38). Çalışanlar açısından iyi bir psikolojik sözleşmenin kurulabilmesi için; kariyer gelişimi, işbirliği ortamı, işin ilgi çekiciliği, çeşitlendirilmiş ve zorlayıcı olması, ödüllendirme, destek gibi faktörlerin gerekliliği belirtilmektedir (De Vos, Buyens ve Chalk, 2003: 6). Bu faktörlerin olmaması aynı zamanda örgütsel sinizm tutumu için de sebepler olarak sayılabilir.

Örgütsel sinizm tutumunun oluşmasında en belirgin etkiyi yapan etkenlerden bir tanesi de örgütsel adalettir. Çok sayıda araştırmada (Bernerth ve diğerleri, 2007: 317; Bommer, Rich ve Rubin, 2005: 746; Chrobot-Mason, 2003: 34; FitzGerald, 2002: 26; James, 2005: 97; Lucyzvyek, 2007: 42; Wilkerson, 2001: 126) çalışanların örgütlerine yönelik adalet algıları azaldığında sinik tutumlarının arttığı belirlenmiştir. Bernerth ve diğerleri (2007: 317)’nin çalışmasında dağıtımsal ve etkileşimsel adalet ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş, ancak işlemsel adalet ilişkisi desteklenmemiştir.

Örgütsel sinizm tutumu, bireyin örgütte karşı karşıya kaldığı anti sosyal davranışlarla da tetiklenmektedir. Söz gelimi işyerinde mobbinge maruz kalan birey sinik tutum geliştirebilmektedir (Pelit ve Pelit, 2014: 115).

Örgütsel sinizmin bir diğer belirleyicisi de örgütsel güvendir. Güven; güvenen kişinin beklenti, inanç ve tahminlerinin; güvenilen kişinin gelecekteki eylemlerinin kendisine bir fayda sağlayacağı, en azından zarar vermeyeceği yönünde olmasıdır (Robinson, 1996: 576). Bu beklenti aynı zamanda, zarar görülebilecek bir durumun risk olarak kabul edilmesi ve buna katlanılmasına yönelik bir ön kabuldür. Başka deyişle güven, güvenen kişinin üstlendiği risk ile meşgul olma istekliliğidir (Mayer ve Davis, 1999: 124). Her ne kadar güven ve sinizm ayrı kavramlar olsa da sezgisel olarak ilişkili olabileceği görülmektedir (Thompson ve diğerleri, 2000: 1). Albreth (2002: 325)'e göre güven hissedilmediğinde daha doğrusu güvensizlik hissedildiğinde sinik tutum ortaya çıkmaktadır. Sinizm doğal olarak içinde güvensizlik, ümitsizlik gibi unsurları içermektedir (James, 2005: 9; Thompson ve diğerleri, 2000: 1). Eaton (2000: 4), güven eksikliğinin örgütle ilgili bilgi eksikliğinden, örgütsel sinizm tutumunun ise kişinin deneyimlerinden kaynaklandığını dile getirmektedir. Sinizmin aksine güven, duygu ögesinden yoksundur. Bu nedenle sinizm, içinde güvensizliği de barındıran daha kapsamlı bir yapıya sahiptir.

2.4. ÖRGÜTSEL SINİZMİN SONUÇLARI

Örgütsel davranış konuları içinde yer alan bir takım tutumların sebebi olarak örgütsel sinizm gösterilebilir. Şimdiye kadar yapılan çalışmalarda ağırlıklı olarak örgütsel sinizm ile ilişkisi olduğu tespit edilen ve örgütsel sinizm tutumunun sonucu olarak gösterilen bazı değişkenler izleyen başlıklarda verilmiştir.

2.4.1. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları

İş Tatmini ve Örgütsel Sinizm: İş tatmini, iş görenin yaptığı işin ve bu sayede elde ettiklerinin, ihtiyaç ve bireysel değer yargılarıyla örtüşmesi veya örtüşmesine imkân sağladığını fark etmesi sonucu meydana gelen bir duygudur (Barutçugil, 2004: 389). Yapılan araştırmalar (Abraham, 2000: 282; Chrobot-Mason, 2003: 34; Eaton, 2000: 12; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003: 638; Reichers, Wanous ve Austin, 1997: 52; Wanous, Reichers ve Austin, 1994: 272) çalışanların örgütsel sinizm tutumlarının yüksekliğinde, iş tatmini düzeyinde de azalma olduğunu göstermektedir. Başka bir deyişle örgütsel sinizm ve iş tatmini arasında negatif bir ilişki mevcuttur.

Tükenmişlik ve Örgütsel Sinizm: Tükenmişlik; duygusal tükenme, sinizm (duyarsızlaşma) ve azaltılmış kişisel başarı deneyiminden (etkin olmama) oluşan üç boyutlu bir yapı olarak kavramsallaştırılmaktadır. Maslach ve Jackson (1981: 99), tükenmişliğin göstergesi olarak duygusal tükenme ve sinizme işaret etmektedir. Bu açıdan duyarsızlaşma sinik tutum ile eşdeğer görülmektedir. Sinik tutum, çalışanın müşterilere karşı olumsuz tutum ve duyguların gelişmesi olarak ifade edilmektedir. O halde tükenmişlik açısından sinizm; kişinin örgüt, müşteri ya da kendisine, başka bir ifadeyle belirli bir hedefe yönelik olumsuz bir tutumu yani duyarsızlaşması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda örgütsel sinizm ile duyarsızlaşmanın farkı, örgütsel sinizmin geniş bir çerçevede örgüte yönelik olumsuz bir tutum olmasıdır (Salanova ve diğerleri, 2005: 910). Örgütte güvensizlik dâhil bir dizi olumsuz duygu ve biliş taşıyan sinik, duygusal olarak da tükenmektedir.

Örgütsel Bağlılık ve Sinizm: Yapılan araştırmalarda (Abraham, 2000: 282; Chrobot-Mason, 2003; Brandes, Dharwadkar ve Dean, 1999; Eaton, 2000: 12; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003: 638; Turner ve Valentine, 2004: 132; Wanous, Reichers ve Austin, 1994: 272; 2000: 143) örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Başka bir deyişle, çalışanların örgütsel sinizm tutumu arttığında örgüte olan bağlılıkları azalmaktadır.

Yabancılaşma ve Sinizm: İşe yabancılaşma insanların kendilerinin algılayış şekillerine verdikleri tepkidir (Dean, Brandes ve Dhadwalkar, 1998: 350). Başka deyişle çalışanın işini anlamsız bulması, kendisini yalnız, yetersiz, güçsüz ve ümitsiz hissetmesi şeklinde ortaya çıkan tutumdur. Yabancılaşma kavramı bu açıdan örgütsel sinizm kavramının sonuçlarıyla ilişkili görünmektedir. Abraham (2000: 282)'a göre örgütsel sinizm düzeyi artıkça, işe yabancılaşma düzeyi de artmaktadır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Sinizm: Örgütsel vatandaşlık davranışı kısaca "örgütün biçimsel ödül sistemince doğrudan ve açık bir biçimde tanınmayan ve bir bütün olarak örgütün etkili çalışmasını destekleyen birey davranışları" olarak tanımlanmaktadır (Organ, 1988: 4). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki çok sayıda araştırmaya konu edilmiştir (Abraham, 2000:282; Andersson ve Bateman, 1997: 449; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003: 638; Turner ve

Valentine, 2001: 132). İki değişken arasında, bazı araştırmalarda ilişki tespit edilmişken, bazılarında ise bir ilişki bulunamamıştır. Bu nedenle örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye ait sonuçlar tutarsızlık göstermektedir (James, 2005: 33). Ancak sinizm tutumunun örgütsel vatandaşlık davranışını negatif yönde etkilediği genel kabul görmüştür. Abraham (2000: 287)'a göre örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık davranışına yabancılaşma duygusu üzerinden dolaylı bir negatif etkide bulunmaktadır. Çalışanın sinik tutumu ile işe yabancılaşması örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesini engellemektedir.

2.4.2. Psikolojik, Fizyolojik ve Davranışsal Sonuçlar

Örgütsel sinizmin örgüte yönelik bir takım sonuçlarının yanında bireyin kendisine yönelik sonuçları da ortaya çıkmaktadır. Sinik tutum gösteren bireylerin öfke, küskünlük, acımasızlık şeklinde savunmacı davranışlara meyilli oldukları araştırmalarda gösterilmiştir (Brandes, 1997: 41). Bu türlü davranışlar, kısaca sinik tutum bir kişilik özelliği olarak kalır veya sürekli yaşanırsa bireyde bir takım fizyolojik ve psikolojik sorunlar ortaya çıkarmaktadır. Sinizm tutumunun psikosomatik ve somatik sorunlara neden olduğu araştırmalarda tespit edilmiştir (Costa ve diğerleri, 1986: 483-485). Örneğin yorgunlukla ilgili sinizm tutumu, duygusal tükenme gibi negatif durumlarla ilişkili bulunmuştur (Cropanzano, Rupp ve Byrne, 2003: 163). Eaton (2000: 7)'a göre sinik tutum fizyolojik olarak strese bağlı rahatsızlıklar, kalp ve damar hastalıkları riskini arttırabilmektedir. Ayrıca sinizmin, obezite, sigara ve alkol bağımlılığıyla ilişkili olduğu da tespit edilmiştir (Almada ve diğerleri, 1991: 165; Houston ve Vavak, 1991: 17).

2.5. ÖRGÜTSEL SİNİZM ARAşTIRMALARI

Örgütsel sinizm ile ilgili çalışmaların son yıllarda artmakta olduğu, kavramın akademik veri tabanlarında aranması sonucu elde edilen sayılardan anlaşılmaktadır. Sözelimi 2007 yılında Amerika'da yapılan bir doktora tezinde (Naus, 2007), EBSCO veri tabanında yapılan bir aramada 30 civarı makale bulunurken, 2015 yılında aynı veri tabanında arama yapıldığında makale sayısı 579 olarak bulunmaktadır. İzleyen başlıklarda örgütsel sinizm ile ilgili belli başlı yurt dışı ve yurt içi araştırmalar özetlemektedir.

2.5.1. Yurt Dışı Örgütsel Sinizm Araştırmaları

Sinizm üzerine çalışmaların çoğu ilk aşama teorik araştırmalardır (Wanous, Reichers ve Austin, 2000: 133). Bu giriş ve değerlendirme aşaması süresince kavramlar tanıtılmış ve düzenlenmiştir. Yine de bazı araştırmacılar örgütte sergilenen tavır ve davranışları doğrudan etkileyen bir kavram olarak sinizmin sistematik incelemesine odaklanmışlardır (Abraham, 2000; Andersson, 1996; Andersson ve Bateman, 1997; Dean, Brandes ve Dhadwalkar, 1998; Pugh, Skarlicki ve Passell, 2003; Reichers, Wanous ve Austin, 1997).

Örgütsel sinizmle ilgili literatür iki ayrı kuldardan ilerlemiş; bir tarafta kavram haline getirme, tanımlama ve ölçek geliştirmeye yönelik çalışmalar (Dean, Brandes ve Dhadwalkar, 1998; Abraham, 2000; Wanous, Reichers ve Austin, 2000) gerçekleştirilmiş, diğer çalışmalarda nedenlere ve sonuçlara odaklanılarak örgütsel sinizmin hangi koşullarda ortaya çıktığı, ortaya çıkışının farklı durumlarda değişkenlik gösterip göstermediği üzerine çalışmalar (Bommer, Rich ve Rubin, 2005; Bernerth ve diğerleri, 2007; Wu, Neubert ve Yi, 2007) yapılmıştır. 2000’li yıllardan itibaren sinizm üzerindeki çalışmaların sayısı ve niteliği giderek artmıştır. Her ne kadar sinizmin belirli yön ve özellikleri deneysel olarak test edilmişse de başlangıçta örgütsel sinizm araştırmalarının parçalı ve bütünlükçü bir çalışmadan yoksun olduğu ifade edilmektedir (James, 2005: 2). Bununla beraber son 10 yılda daha fazla değişken kullanılarak yapılan araştırmalar, sinizmin teorik ve pratik yapısındaki boşlukları doldurmayı hedeflemiş ve giderek literatürü genişletmiştir.

Örgütsel davranış alanına örgütsel sinizmi tanıtan araştırmaların başında Andersson (1996) tarafından yapılan, psikolojik sözleşme ihlalleri ve sinizm etkileşimini inceleyen araştırma gelmektedir. Ancak bu çalışma kapsamı açısından dar tutulmuştur. Bir diğer araştırmada Andersson ve Bateman (1997), yönetici ücretlerinin yüksek olmasının, örgütsel performansı düşürdüğünü ve ani işten çıkarmaların, beyaz yakalı çalışanlar arasında sinizm oluşturduğunu tespit etmişlerdir. Günümüzde örgütsel sinizm çalışmalarının en çok yararlandığı çalışmalardan birisi de Dean ve arkadaşları (1998)’nin çalışmasıdır. Bu çalışmada örgütsel sinizm tanıtılmış, sinizm ile ilgili literatür taraması verilmiş ve sinizm türleri sınıflandırılmıştır.

Abraham (2000) çalışmasında, beş farklı sinizm biçimini ele alarak süreci kuramsal olarak açıklığa kavuşturmaya ve bu beş farklı biçimle duygusal çıktılarının ilişkilerini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Araştırmada kişilik sinizminin, örgütsel sinizmin güçlü bir bileşeni olarak ortaya çıktığı belirlenmiştir. Bununla birlikte toplumsal sinizmin hem iş tatminini hem de bağlılığı artırdığı bulgusunu şaşırtıcı bulmakla birlikte, Abraham (2000), bu durumu, toplumsal siniklerin iş ortamındaki koşullara ilişkin beklentilerinin daha gerçekçi olabileceği ve böylece iş hayatında ortaya çıkan hayal kırıklıklarından çok fazla etkilenmeme olasılığıyla açıklamıştır.

Eaton (2000) örgütsel sinizm ile hem eylemsel hem de tasarlanmış davranışlar arasında doğrudan bir ilişkinin bulunduğunu belirlemiştir. Çalışanların örgütüne karşı eylemsel olumsuz davranışları, kızgınlık duygusuyla, umutsuzlukla ve sempati eksikliği ile ilişkili bulunmuştur. Bunlara ek olarak araştırmada, sinik bir çalışanın sınırlı fakat sinik olmayan bir çalışana göre, örgütüne karşı daha asosyal olduğu vurgulanmıştır.

Johnson ve O'Leary- Kelly (2003) bankacılık sektöründen 103 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada sosyal değişim ihlallerinin, örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme ihlallerini etkilediğini keşfetmişlerdir. Örgütsel sinizm dolaylı olarak, psikolojik sözleşmenin etkisiyle işgörenlerin iş ile ilgili tutumlarını etkilemektedir.

James (2005)'in okul çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada sinizmin boyutlarını, sonuçlarını ve sinizmin diğer değişkenlerle ilişkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda örgütsel sinizm ile örgütsel adalet, örgütsel destek ve kişi odaklı vatandaşlık davranışı arasında negatif; örgütsel politika, psikolojik sözleşme ihlali, iş gerilimi ve tükenmişlik arasında pozitif ilişki saptanmıştır.

Bommer, Rich ve Rubin (2005), 372 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında, dönüşümcü liderlik davranışları ile örgütsel değişim sinizmi arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırmanın sonucunda, dönüşümcü liderlik davranışları ile örgütsel değişim sinizmi arasındaki negatif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Byrne ve Hochwarter (2008) tarafından yapılan çalışmada siniklerin performanslarının algılanan örgütsel destek ile doğrusal bir ilişki içinde olup olmadığı

araştırılmıştır. Araştırma sonucunda sinizm düzeyi yüksek olan çalışanların, örgütsel destek düzeylerini genellikle olumsuz olarak yorumladıkları belirlenmiştir.

Brandes ve arkadaşları (2006), çalışmalarında özellikle işlerini kaybetmeyenlerin işe yönelik çaba harcama eğilimleri üzerinde, örgütsel sinizm ile iş güvensizliğinin karşılıklı etkileşimleri üzerinde durmuşlardır. Araştırmanın sonucunda örgütsel sinizm bağlamındaki sinik tutumlara sahip çalışanların, bu tutumlara sahip olmayanlara göre iş güvensizliği algısıyla karşı karşıya kaldıklarında işlerinde daha yüksek düzeylerde çaba harcadıkları belirlenmiştir.

Barns (2010)'ın 473 çalışan üzerinden yürüttüğü araştırmada örgütsel sinizmin, pozitif ilişkiler açısından işten ayrılma niyeti, bağlılık vatandaşlık davranışı gibi değişkenlerle ilişkisi araştırılmıştır. Araştırmada sinizm tutumunun bağlılık ve vatandaşlık davranışı üzerindeki negatif, işten ayrılma niyeti üzerindeki pozitif etkisi tespit edilmiştir. Ancak çalışmada pozitif ve negatif duygusallığın söz konusu ilişkilerde aracı olduğu iddiası desteklenememiştir.

2.5.2. Yurtiçi Örgütsel Sinizm Araştırmaları

Türkiye’de sinizm, yurtdışı araştırmalara göre yeni çalışılmaya başlanan bir konudur ve ilgili araştırmalar 2000’li yılların ortalarından itibaren yerli literatürde görülmeye başlamıştır. Çalışmaların özellikle son 5 yılda arttığı görülmektedir. EBCOHOST veri tabanında yapılan aramada 2008 ile 2016 yılları arasında yayınlanan yurtiçi makale sayısı 75 olarak bulunmuştur. Aynı veri tabanında 2008-2010 arasında yayınlanan makale sayısı sadece 6’dır. Örgütsel sinizmi konu eden yüksek lisans ve doktora tezlerinin sayısı da giderek artmaktadır. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi üzerinden elde edilen tez sayıları Tablo 5’de verilmiştir:

Tablo 5: Örgütsel Sinizm ile İlgili Tez Sayıları

Yıllar	Yüksek Lisans	Doktora
2009	1	-
2010	-	-
2011	6	-

2012	3	1
2013	12	-
2014	14	3
2015	9	2

Konu ile ilgili ilk çalışmalardan biri, Kasapoğlu (1992) tarafından yapılmıştır. Kasapoğlu (1992) araştırmasında, insanları hakir görme konusunda sinizm ölçeğinden yararlanmıştır. Sinizm kavramının tanınmasında etkili olan ilk çalışmalardan birisi Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, (2007)'na aittir. Araştırmada genel sinizm ve örgütsel sinizm kavramları tanıtılmış ve özellikle örgütsel sinizm araştırmalarında yurtdışında da sıklıkla kullanılan Brandes (1997)'in üç boyutlu ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliği sınanmıştır. Bir tekstil firmasında çalışan 64 beyaz ve mavi yakalı çalışan üzerinde yapılan araştırmada en çarpıcı sonuçlardan birisi, çalışanların eğitim düzeyinin artması ile sinizm tutumunun da artmasıdır. Diğer bir önemli araştırma Güzeller ve Kalağan (2008)'a aittir. Bu araştırmada Vance, Brooks ve Tesluk (1997) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe uyarlaması yapılmıştır. Ölçek öğretmenlerden oluşan bir örneklem üzerinde sınanmıştır ve ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Efiliti, Gönen ve Öztürk (2008)'nin yaptığı araştırmada üniversitede görev yapan yönetici sekreterlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ölçülmüştür. Bu araştırmada genel olarak demografik değişkenler ile örgütsel sinizm ilişkisi zayıf bulunmuştur. Tokgöz ve Yılmaz (2008) tarafından otel çalışanları örnekleminde yapılan araştırmada ise, demografik değişkenlere göre çalışanların genel sinizm ve örgütsel sinizm düzeyleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda, genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında düşük, ama anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tükeltürk, Perçin ve Güzel (2009) çalışmaları ile örgütlerde yaşanan psikolojik sözleşme ihlallerinin, örgütsel sinizm oluşması üzerine etkilerinin araştırmışlardır. Araştırma örneklemini 148 otel çalışanı oluşturmaktadır. Örgütsel sinizm tutumunda eğitim seviyesi dışında diğer demografik değişkenler açısından anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Ayrıca psikolojik sözleşme ihlali algısı ile sinizm tutumu arasında orta derecede pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Görmen (2012)'in yaptığı araştırma ise örgüt kültürünün örgütsel sinizm tutumu üzerindeki etkilerinin belirlemeye yöneliktir. Araştırma 372 çalışan üzerinden yürütülmüştür. Araştırma sonunda güçlü örgüt kültürüne sahip örgütlerde örgütsel sinizm tutumunun zayıfladığı tespit edilmiştir. Diğer bir araştırma da Gündüz (2014) tarafından ruhsal liderliğin örgütsel sinizmle ilişkisi ve duygusal zekânın etkisini incelemiştir. Araştırma ruhsal liderliğin çalışanların örgütsel sinizm tutumlarını azalttığını, çalışanların duygusal zekâlarının bu etkiyi artırdığı tespit edilmiştir. Bir diğer araştırma ise Çetinkaya (2014) tarafından psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel sinizm tutumu etkileşimi üzerinde yapılmıştır. Araştırmada 720 turizm sektörü çalışanı üzerinden toplanan verilerin analizi sonucunda psikolojik sözleşme ihlali düzeyi ile sinizm düzeyi arasında pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir. Torun ve Çetin (2015: 373-380), X ve Y kuşaklarının örgüte yönelik sinizm tutumlarının farklı olup olmadığını araştırmışlardır. 20 akademisyenle yapılan mülakat sonucunda kuşakların farklı sinizm düzeylerine sahip olduğu, sinik tutumlarının hedefindeki örgütsel unsurların farklılık gösterdiği ve olumsuz duygu düşünce ve davranışların farklı olduğu ortaya çıkmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

POZİTİF PSİKOLOJİ VE PSİKOLOJİK SERMAYE

Antik Yunan felsefesinde insanı mutluluğa götürecektir erdem anlayışı ortaçağ Avrupa'sında yerini insanın doğuştan suçlu olduğu tezine bırakmış ve mutluluk arayışı yerine günahların bağışlanması için çile çekilmesi gerektiği ön plana çıkmıştır. Aydınlanma döneminde ortaya çıkan yeni insan modeli, akla ve özgürlüğe vurgu yaparak günümüzde de devam eden ve toplumun temel unsuru sayılan bireye dönük anlayışın önünü açmıştır. İki cümle ile özetlenebilen bu tarihi gelişim aslında 2500 yıllık bir macerayı anlatmaktadır. Bu uzun zaman diliminde insanın var oluşu ve ne olduğu, nasıl düşündüğü, nasıl hissettiği gibi sorular sorulmuşsa da, bunlara cevap bulabilmek için yeterli araçlar keşfedilememiştir (Gerrig ve Zimbardo, 2014: 5). Bu sebeple deneysel psikolog Hermann Ebbinghaus (1908: 3)'un belirttiği gibi psikoloji uzun bir geçmişe ancak kısa bir tarihe sahiptir.

Psikolojinin bir bilim dalı olarak çalışılması yaklaşık 150 yıllık bir yaşam öyküsüdür. Ancak insanın doğasıyla ilgili düşüncelerin kökleri çok daha eskiden beri felsefe içinde şekillenmiştir. Bağımsız bir alan olarak psikolojinin ortaya çıkmasıyla 19. yüzyılın ortalarına kadar genellikle zihin felsefesi içerisinde tartışılan konular, artık bağımsız bir bilim dalı içinde tartışılmaya imkân bulmuştur. Özellikle son 20 yıl içinde değişen bakış açıları sonucu pozitif psikolojinin, psikolojinin gelişim sürecinin sonunda yer aldığı görülmektedir. Bu bölümde bir bilim alanı olarak psikolojinin gelişim süreci ve bu sürecin sonunda pozitif psikolojinin ortaya çıkışına değinilecektir.

3.1. PSİKOLOJİ BİLİMİNİN GELİŞİMİ

Psikolojinin bir bilim olarak Wilhelm Wundt (1832-1920)'un 1879 yılında Almanya'da ilk psikoloji laboratuvarını kurmasıyla ortaya çıktığı kabul edilmektedir. Bu tarihten itibaren psikolojinin gelişimini sağlamış olan yaklaşımlar -yapısalcılık, işlevselcilik, davranışçılık, psikanalizim, Gestaltçılık, bilişselcilik ve hümanist psikoloji- sırasıyla ortaya çıkmıştır.

Yapısalcılık (structuralism), Wundt'un başlattığı bir yaklaşımdır ve özellikle öğrencisi E.B. Titchener tarafından savunulmuştur. Aynı dönemlerde yapısalcılık eleştirilmiş ve işlevselcilik (functionalism) W. James ile J. Dewey'in görüşleri etrafında şekillenmiştir. Yapısalcılığa bir tepki olarak ortaya atılan ve John B. Watson, E.L. Thorndike ve B. F. Skinner tarafından savunulan diğer bir yaklaşım da davranışçılıktır (behaviorism). Bir diğer önemli psikoloji yaklaşımı Sigmund Freud'un kurduğu psikanalizmdir. Psikoloji bilimini şekillendiren diğer bir yaklaşım, bütüncül psikoloji de denilen Gestalt (Geştalt) psikolojisidir. Başlıca temsilcileri, Wertheimer, Koffka, Köhler ve Lewin'dir. Bu akımın psikolojiye en önemli katkısı bütüncül (holistik) bakış açısını getirmiş olmasıdır (Schultz ve Schultz, 2007: 562-563). Psikolojide bilişi ön plana alan ve savunuculuğunu J. Piaget'in yaptığı bir önemli psikoloji yaklaşımı da bilişselciliktir (cognitivism). Bilişsel psikoloji, tanıma ve anlamlandırmada kullanıldığını savunduğu bellek, algılama ve düşünme konuları üzerine yoğunlaşmaktadır (Plotnik: 2009: 7).

3.2. HÜMANİST PSİKOLOJİ

Pozitif psikolojinin ortaya çıkmasında hümanist psikoloji adı verilen psikoloji akımının önemli katkısı olmuştur. Hümanist psikoloji Carl Rogers, Abraham Maslow, Viktor Frankl ve Charlotte Bühler gibi düşünürlerce kurulmuş ve geliştirilmiştir. Özellikle Freud'dan sonra kendisinden etkilenilen en büyük klinikçi olarak kabul edilen Carl Rogers hümanizmin kurucusu olarak görülmektedir.

Hümanist psikologlar kendilerine temel olarak varoluşçu felsefeyi almışlardır. Sistematik felsefeye karşıt bir görüş olarak 19. Yüzyılda ortaya çıkan varoluşçuluk (existantialism) Jan Poul Sartre tarafından bir felsefe ekolü haline getirilmiş ve özellikle II. Dünya Savaş'ından sonra etkisini artırmıştır. Sartre (1946)'ye göre varoluşçuluk hümanizmdir. Bu anlayıştan etkilenen hümanist düşünürlere göre insan sadece dünyada değil tüm evrende en değerli varlıktır. Bütün canlılar arasında sadece insan, bilince sahiptir. Ayrıca insan kendine özgü duygu ve düşünceleri, yetenek ve özellikleri, istek ve arzuları ile diğer varlıklardan ayrılmaktadır. Bunun yanında insan ölümlüdür ve onun için geçmiş ya da gelecek önemli değil, yaşanan an önemlidir (Baymur, 1994:296-300; Geçtan, 2002: 297-298).

Hümanist düşünce bireyin güdüsel gücünün gelişmeye ve kendini gerçekleştirilmeye yönelik bir eğilim olduğunu savunmaktadır (Atkinson ve diğerleri, 2010: 115). Dolayısıyla odak noktası insanın mutluluğudur.

Hümanist psikologlara göre davranışçılığın kısıtlı, yapay ve yalıtılmış bakış açısı sadece gözlemlenebilir davranışları incelemekle; insanı hayvanlara ve makinelere indirgemektedir. Freudcu psikologların sadece ruhsal hastalıklar üzerinde yoğunlaşmış olmaları da hümanistlerce eleştirilmiştir. Hümanist anlayışa kadar psikoloji neşeli olma, hoşnutluk, coşku, şefkat ve cömertlik gibi nitelikleri önemsemeyerek insanın pek çok erdem ve gücünü görmezlikten gelmiştir (Schultz ve Schultz, 2007: 670). Hümanist psikolojinin bu gelişim çizgisi nihayetinde pozitif psikolojiye temel olmuş görünmektedir. Özellikle pozitif psikolojinin insan davranışlarının pozitif yönlerine odaklanmış olması, hümanist düşüncenin temelleri üzerine inşa edilmiş olduğunun bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

3.3. POZİTİF PSİKOLOJİ KAVRAMININ DOĞUŞU VE GELİŞİMİ

Pozitif psikolojinin kurucusu olarak Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) gösterilse de, psikolojide pozitif düşüncenin ortaya çıkışı kendisinden önce yapılan bir takım çalışmalardan elde edilen bilgi birikimiyle mümkün olmuştur. Hümanist psikoloji başlığı altında incelendiği üzere özellikle Carl Rogers ve Abraham Maslow gibi hümanistler pozitif psikolojinin temelini oluşturacak görüşler ortaya atmışlardır.

Hümanist psikologların görüşleri gerçek bir psikoloji ekolü olarak kabul edilmemiştir. Bu durumun bir sebebi, hümanist psikologların diğer ekollerde bulunan akademik çalışmaları yapmamalarıdır. Bir başka sebep de hümanistlerin zaten popülerliğini kaybetmiş olan psikoloji akımlarını eleştirmeleri olarak gösterilmektedir (Schultz ve Schultz, 2007: 682-683). Söz konusu kabul edilmemiş bir olumsuzluk olarak değerlendirilebilir ancak hümanist psikolojinin çağdaş psikoloji üzerindeki 40 yılı aşan etkisi yadsınamaz bir gerçektir. Psikolojinin artık unutulmaya yüz tutmuş, insanın olumlu taraflarına yönelme amacını tekrar hatırlatan pozitif psikolojinin doğuşuna zemin hazırlaması hümanist psikolojinin en önemli katkısı olarak düşünülebilir.

Hümanist psikolojinin insanın olumlu taraflarının da incelenmesi gerektiği şeklindeki ana fikri, 1998’de Amerikan Psikoloji Birliği (APA) başkanı Martin Seligman tarafından tekrar gündeme taşınmıştır. Seligman olumlu taraflar yerine olumsuzlara odaklanması üzerine vurgu yapmıştır (Seligman, 1998: 1):

“Nasıl oluyor da sosyal bilimler insani güç ve erdemleri –diğerkâmlık, cesaret, dürüstlük, saygı, zevk, sağlık, sorumluluk ve iyimserlik- küçümseyip savunmacı stratejiler veya düpedüz illüzyon olarak nitelendirirken, zayıflık ve olumsuz motivasyonları –kaygı, ihtiras, bencillik, paranoya, öfke, düzensizlik ve keder-gerçek olarak nitelendiriyor?”

Böylece Seligman psikologlara, insanın doğası ve potansiyeli hakkında daha pozitif bir fikir geliştirmeleri konusunda çağrıda bulunmuştur.

Pozitif psikoloji hareketi, psikolojinin bir bilim dalı olarak ortaya çıkışından yaklaşık yüz yirmi yıl sonra doğmuştur. Myers (2000: 56), bağımsız bir bilim olarak psikolojinin doğmasından 2000’li yıllara kadar, yapılan araştırmaların büyük çoğunluğunun bakış açısının öfke, kaygı ve depresyon gibi olumsuz konulara yöneldiğini belirtmektedir. Mutluluk, keyif, psikolojik iyi olma, yaşam tatmini gibi olumlu kavramlar ise nispeten çok daha az incelenmiştir. 20. Yy’ın başlarına kadar henüz felsefe ve fizyolojiden bağımsız olarak ruh, akıl, zihin gibi kavramları anlamakla ve açıklamakla meşgul olan psikoloji, I. Dünya Savaşı ile beraber özellikle Avrupa’da ruhsal bozuklukların tedavi edilmesine odaklanmıştır. I. Dünya Savaşı’nın genellikle Avrupa ve Orta Doğu’yu kapsamaması, savaşın daha çok sivil alanların dışında yani cephede geçmiş olması ve psikoloji çalışmalarının giderek arttığı Birleşik Devletlerin sıcak savaş dışında kalması, savaşın yaratmış olduğu psikolojik sarsıntının tedavi edilmesi konusundaki çalışmaların belirginleşmesine engel olmuştur. Böylece psikolojinin II. Dünya Savaşı öncesinde; zihinsel rahatsızlıkları iyileştirmek, insan hayatının daha verimli ve mutlu olmasını sağlamak ve yetenekleri tespit edip geliştirmek üzere üç alan üzerinde odaklandığı gözlemlenmektedir (Hefferon ve Boniwell, 2014: 5).

II. Dünya Savaşı’nın en büyük yıkımı Avrupa’da ortaya çıkmıştır. Bu yıkım, toplumun yaşaması için gerekli fiziksel imkânlarda olduğu kadar -belki daha da fazla-

insanların psikolojisini etkilemiştir. Seligman ve Csikszentmihalyi (2000: 6) savaştan sonra psikolojinin zihinsel rahatsızlıkları tedavi etmeye yoğunlaşmasının sebebi olarak Birleşik Devletlerde 1946'da Eski Muharipler Dairesi'nin 1947'de ise Ulusal Ruh Sağlığı Enstitüsü'nün kurulmasını göstermektedirler. Bu kurumların sağladığı imkânlarla psikologlar, zihinsel hastalıkları iyileştirerek geçinebileceklerini, akademisyenler de hastalıklarla ilgili araştırma yaparlarsa hibe alabileceklerini keşfetmişlerdir. Bu gelişmelerle zihinsel hastalıkların tetkiki ve tedavi edilmesinde birçok çalışma yapılmış ve faydalı sonuçlar elde edilmiştir. Bu olumlu duruma karşın, psikolojinin yaşamı daha verimli kılma ve insanın mutluluğunu sağlama, üstün yetenekleri belirleme ve geliştirmeye yönelik amaçları unutulmuştur. Bu dönem psikologları kendilerini sağlık bilimlerinin alt alanında çalışanlar olarak görmüşler ve böylece psikoloji bir mağdur bilimi haline getirilmiştir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 6).

Seligman ve Csikszentmihalyi (2000: 5-14) makalelerinde, pozitif psikoloji hareketinin ortaya çıkışını kendi yaşamlarından örnekler vererek açıklamaktadırlar. Martin Seligman, pozitif psikolojinin temel düşüncesini kızı Nikki ile yaşadığı bir olay sonucunda, fark ettiğini dile getirmektedir. Seligman'a göre çocukların yetiştirilmesinde, onların sorunlarını çözmek yeterli olmamaktadır. Çocuk yetiştirmek aynı zamanda çocukların sahip olduğu güçlü yönleri ve en iyi oldukları konuları ortaya çıkarmak ve geliştirmek anlamına gelmektedir. Bu görüş, olumsuz yerine olumlu taraflara odaklanmayı gerektiren pozitif psikolojinin çıkış noktası olarak görünmektedir.

Benzer bir değerlendirme Csikszentmihalyi tarafından yapılmaktadır. II. Dünya Savaşı sırasında henüz çocuk yaşta olan ve çevresinde bulunan yaşamın yıkılışına tanıklık eden Csikszentmihalyi başarılı ve kendine güvenen kişiler olarak bildiği birçok yetişkinin, savaşın sosyal desteklerini ellerinden almasıyla nasıl çaresiz ve cesareti kırılmış bireylere dönüştüklerini; işsizlik, parasızlık ve itibarsızlığın onları nasıl içi boş birer kabuk haline getirdiğini şaşkınlıkla fark ettiğini dile getirmektedir. Yaşananlara rağmen hayatta kalması bile beklenmeyen bu bireyler umutlarını yitirmemişler ve tüm olumsuzluklara karşın ayakta kalabilmişlerdir. Üstelik bu bireylerin başkalarına göre en çok saygı duyulan, daha iyi eğitim almış ya da daha

yetenekli olduklarını söylemek mümkün değildir. Csikszentmihalyi'nin bu bireylerin ayakta kalma hikâyesinden yola çıkarak, zorluklara karşı insanların direnişinin nasıl mümkün olduğuna odaklanması, pozitif psikolojiye yönelmesine sebep olmuştur (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 6-7).

2000 yılında American Psychologist dergisinin elli beşinci sayısında Seligman ve Csikszentmihalyi'nin bir makalesi ile birlikte, pozitif psikoloji hareketine katkı sağlayacağı düşünülen on beş makale yayınlanmıştır. Bu makaleler ve değerlendirmeler ışığında pozitif psikoloji belirginleşmiş ve tanınmıştır. Söz konusu makaleler ve yazarları şunlardır:

- Bilgelik (Baltes ve Staudinger, 2000: 122-136),
- Mutluluk (Buss, 2000: 15-23),
- Öznel iyi-oluş (Diener, 2000: 34-43),
- Pozitif gençlik gelişimi (Larson, 2000: 170-183),
- Mükemmellik (Lubinski ve Benbow, 2000: 137-150),
- Bio-kültürel açıdan bireysel gelişim (Massimini ve DelleFave, 2000: 24-33),
- Mutlu insanların sermayeleri, destekleri ve inançları (Myers, 2000: 56-67),
- İyimserlik (Peterson, 2000: 44-55),
- Öz-belirleme teorisi, içsel motivasyonu kolaylaştırma, sosyal gelişme ve iyi-oluş (Ryan ve Deci, 2000: 68-78),
- Duygusal durumlar ve beden sağlığı (Salovey ve diğerleri, 2000: 110-121),
- Öz-belirleme (Schwartz, 2000: 79-88),
- Yaratıcılık (Simonton, 2000: 151-158),
- Psikolojik kaynaklar, pozitif yanılsamalar ve sağlık (Taylor ve diğerleri, 2000: 99-109),
- Uyumlaştırıcı zihinsel mekanizmalar (Vaillant, 2000: 89-98),
- Üstün zekâ (Winner, 2000: 159-169).

Seligman ve Csikszentmihalyi (2000: 5), pozitif psikolojinin çalışma sahasını öznel, bireysel ve grup düzeyleri olmak üzere üçe ayırmaktadır. Öznel alan bireyin hâlihazırdaki mutluluğu ve akış, geçmişteki iyi-oluşu, tatmini ve gelecekteki ümit ve

iyimserliğini içermektedir. Bireysel düzeyde ise; sevgi, mesleki yeterlilik, cesaret, çevreye uyum yeteneği, estetik duyarlılık, azim, affedicilik, özgünlük, ileri görüşlülük, maneviyat, üstün yetenek ve bilgelik gibi pozitif bireysel özellikler incelenmektedir. Sorumluluk, eğitim, fedakârlık, nezaket, öz-denetim, hoşgörü ve meslek etiği gibi konular ise grup düzeyinde üzerinde durulan kavramlardır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5; Seligman, 2002: 3).

Pozitif psikolojinin çalışma alanı içerisindeki insana dair erdemler, Peterson ve Seligman (2004) tarafından altı başlık altında, karakterle ilgili toplam yirmi dört güçlü yönü temsil edecek şekilde gruplanmıştır (Tablo 6).

Tablo 6: Pozitif Psikolojide İnsana Dair Erdemler

Bilgi ve Bilgelik	Cesaret	İnsanlık	Adalet	Ölçülülük	Aşknlık
Yaratıcılık	Otantiklik	Nezaket	İnsaf	Affetme	Estetik ve Mükemmellik Algısı
Merak	Yiğitlik	Sevgi	Liderlik	Alçakgönüllülük	Şükran
Açık Fikirlilik	Sebat	Sosyal Zekâ	Takım Çalışması	İhtiyatlılık	Ümit
Öğrenme Sevgisi	Zevk			Öz-Düzenleme	Mizah
Derinlik					Dindarlık

Kaynak: Seligman ve Peterson, 2004: 412.

Pozitif psikolojinin çalışma alanını oluşturan sembolik ifadeler esas olarak hümanist psikoloji tarafından da dile getirilmiştir. Bu benzeşme, psikolojide bazı çevrelerin itirazına sebep olmuştur. Hatta pozitif psikoloji bazılarınca, hümanist psikolojinin “yeniden paketlenmesi” (Clay, 2002: 42) olarak görülmüştür. Bu bakışın en önemli sebebi pozitif psikolojiyi ortaya atan başta Seligman ve diğer meslektaşlarının görüşlerini hümanist psikologların düşüncelerine dayandırmaları olarak görünmektedir. Sözelimi Csikszentmihalyi’nin akış kavramının psikolojinin ana akımı tarafından uzun bir zaman görmezden gelindiği, buna karşın Maslow ve Rogers’ın hümanist geleneğin içinde özümsemiği bildirilmektedir (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2002: 90). Ancak pozitif psikologlar, pozitif psikolojinin sadece hümanist psikolojinin etkisiyle ortaya çıkmadığını, insanla ilgili yüzlerce yıllık bir

birikimin sonucu olduğunu ve hatta hümanist psikologların bu birikimi yeterince değerlendiremediklerini iddia etmişlerdir.

Pozitif psikoloji hareketine en yoğun eleştiri Lazarus (2003: 93-109) tarafından yapılmıştır. Lazarus pozitif psikolojinin sınırlılığı, duyguların değer olarak ifade edilmesi, bireysel farklılıkların dikkate alınmaması ve duyguları ölçmedeki zorluk açısından eleştirmektedir. Ancak pozitif psikoloji savunucuları bu eleştirilere cevap vermede geç kalmamışlardır. Söz konusu tartışmaya ilişkin makaleler *Psychological Inquiry* (2003) dergisinin 14. sayısında topluca yayınlanmıştır.

Benzer bir karşılaşma ise pozitif psikoloji ile selefi hümanist psikoloji arasında olmuştur. Pozitif psikologlar hümanistlerin kullandıkları nitel araştırma metodunun, gerçek bir bilim alanı olmak için yeterli olmadığı sebebiyle eleştirmişler ve kendilerini hümanist psikolojiden farklı bir yere yerleştirmişlerdir. Bu çaba hümanistlerce eleştirilmiştir. Temel eleştiri, nitel yorumlamaların tamamen terk edilmesinin, bireyleri sadece rakamlarla ifade etmek isteyen nicel araştırma sonuçlarının genellemesi ve yorumlanmasında bir takım sorunlar yarattığı noktasındadır (Hefferon ve Boniwell, 2014: 10-12).

Pozitif psikoloji ile ilgili dile getirilen eleştiri ve çatışmalar pozitif psikolojinin başarısını engellememiş görünmektedir. Psikoloji ile az ya da çok ilişkisi bulunan hemen her alanda, pozitif psikolojinin sahasına giren konularla ilgili çok sayıda araştırma yapılması bu durumu kanıtlar niteliktedir.

Pozitif psikolojinin hümanist psikoloji akımına göre görece başarısını iki sebebe dayandırmak mümkündür. Birincisi pozitif psikolojiyi ortaya atanlar ve takipçileri genel olarak çalışmalarını akademik çerçevede yürütmüşlerdir. Hemen hepsinin akademisyen olması, pozitif psikoloji konularının genel kabul görmesini kolaylaştırmıştır. Özellikle 2000’li yıllardan itibaren Amerika ve Avrupa’da saygın üniversitelerin pozitif psikoloji derslerini barındıran yüksek lisans ve doktora programları başlattığı görülmektedir (Hefferon ve Boniwell, 2014: 12). İkinci olarak hümanist psikologların genellikle, oldukça öznel vaka öykülerini kullanan ya da neredeyse tamamen teorik temelli görüşlerine karşın, pozitif psikologlar titiz deneysel çalışmalar yapmışlardır (Schultz ve Schultz, 2007: 686). Böylelikle akademik

bağlamda ve deneysel çalışmalarla desteklenmiş pozitif psikoloji çalışmaları, hümanist psikolojiye göre daha başarılı olmuş ve genel kabul görmüştür.

Pozitif psikolojinin tarihsel gelişiminin iki kola ayrılarak yürütüldüğü görünmektedir. Birincisi pozitif örgütsel bilim, ikincisi ise pozitif örgütsel davranış olarak adlandırılmaktadır. Pozitif örgütsel bilim, Michigan Üniversitesi bilim adamlarının araştırmalarına dayanmakta ve genel olarak olumsuz koşullarda ve kriz dönemlerinde örgütlerin hayatta kalmalarına ve etkinliklerini sürdürmelerine yardımcı olan pozitif örgütsel özelliklere vurgu yapmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004: 152). Pozitif örgütsel davranış ise, pozitif psikoloji konularının örgütsel davranış alanına dâhil edilmesi ile daha ziyade birey düzeyinde yapılan araştırmaları içermektedir. Her iki düşünce akımı sırasıyla izleyen başlıklarda incelenmektedir.

3.4. POZİTİF ÖRGÜTSEL BİLİM

Pozitif örgütsel bilim, kriz ve olumsuz koşullar ortaya çıktığında, örgütün yaşamını ve etkinliğini sürdürebilmesi için hangi pozitif örgütsel özelliklerin bulunması gerektiği üzerine odaklanmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004: 152). Aslında örgütlerle ilgili tüm kuramların, ortaya çıkan olumsuz durumlarla mücadele etmenin yollarını araştırdığını söylemek mümkündür. Pozitif örgütsel bilim bakış tarzının katkısı, örgütsel süreç ve ilişkilerde olumlu durumlara odaklanması noktasındadır (Cameron, Dutton ve Quin, 2003: 5). Kısaca pozitif örgütsel bilim, örgütleri canlandıran, geliştiren ve örgütler için olumlu olan ne varsa onların çalışılmasıdır (Cameron ve Caza, 2004: 731). Bu durum pozitif örgütsel bilimin ilgilendiği alanın sınırlarını da çizmektedir. Pozitif örgütsel bilim, örgütlerin pozitif çıktılarını, süreçlerini ve özelliklerini incelemektedir (Cameron, Dutton ve Quin, 2003: 4).

Pozitif örgütsel bilimin ne olduğu aslında kavramı oluşturan her bir kelimeden anlaşılmaktadır (Cameron, Dutton ve Quin, 2003: 4). Bu kavramlar aynı zamanda temel kriterlerdir (Luthans ve Avolio, 2009: 301). Söz gelimi pozitiflik, organizasyonlarda yükselen süreçler ve dinamiklere odaklanmış olumlu bir eğilimi göstermektedir. Örgütsellik, özellikle olumlu olayların gerçekleştiği bağlamı dikkate alarak, örgütler aracılığıyla meydana gelen süreçleri ve koşulları; bilimsellik ise pozitif

olayların bilimsel, teorik temelli ve dikkatli bir şekilde araştırılmasını ifade etmektedir (Cameron, Dutton ve Quin, 2003: 3; Roberts ve diğerleri, 2005: 80). Pozitif örgütsel davranışa oranla daha kavramsal olduğu anlaşılmakta olan pozitif örgütsel bilim, örgüte daha ziyade makro bakış açısı ile bakmaktadır (Luthans ve diğerleri, 2005: 251)

Pozitif psikoloji literatüründe pozitif örgütsel bilim alanı ile ilgili kavram, tanım ve açıklama yapılmış olmasına rağmen, teorik ve uygulamalı çalışmalarda konu üzerinde yeterince durulmadığı görülmektedir. Bu durumdan pozitif psikolojinin etkisiyle ortaya çıkan pozitif örgütsel bilimin, pozitif örgütsel davranış kadar geniş ölçüde kabul görmediği anlaşılmaktadır (Polatçı, 2011: 31). Caza ve Cameron (2008: 5-7)'a göre örgütsel ortamlarda olumlu davranışlar, süreçler ve sonuçlar gibi kavramlar ilk defa pozitif örgütsel bilimle ortaya çıkmamıştır. Bu akım ortaya çıkmadan önce yapılan çok sayıda çalışma; pozitif psikoloji, toplum psikolojisi, pozitif örgütsel davranış, pozitif sosyal örgütsel davranış, örgüt geliştirme ve kurumsal sosyal performans gibi birçok konuyu araştırarak bu alanda önemli bir birikim oluşturmuştur.

3.5. POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ

Pozitif örgütsel davranışın ortaya çıkmasını, yönetim bilimi içerisinde yapılan psikolojik yönü ağır basan ilk araştırmalara kadar götürmek mümkündür. Söz gelimi ünlü Hawthorne Deneyle ilgili kaynaklarda örgütsel davranışın ilk ortaya çıktığı araştırmalar olarak nitelendirilmektedir. Luthans (2002a: 57), Hawthorne Araştırmalarında çalışanların pozitif duyguları ile performansları arasında tespit edilen ilişkinin daha sonra yapılan araştırmalarca teyit edildiğini belirtmektedir. Her ne kadar Hawthorne Araştırmalarının yapıldığı tarih psikoloji bilimi için bile oldukça erken olsa da örgütsel davranışın pozitif yönünün oldukça gerilere gittiğinin göstergesidir. Ancak, “psikoloji – pozitif psikoloji” çizgisinde olduğu gibi negatif bakış açısından pozitif bakış açısına geçme durumu, “örgütsel davranış – pozitif örgütsel davranış” geçişinde de söz konusu olmuştur. Örgütsel davranış konuları başlarda, örgüt sağlığı için olumsuz durumlar yaratacak bir takım bireysel ve yönetsel olumsuzlukların giderilmesine yoğunlaşmışken (Luthans, 2002a: 57) zaman içerisinde olaylara bakış tarzı pozitifeye dönmüş ve bu durum pozitif örgütsel davranış anlayışını oluşturmuştur.

Seligman tarafından ortaya atılmış ve izleyen araştırmacılar tarafından genişletilmiş ve geliştirilmiş olan pozitif psikolojinin örgütsel davranış konuları üzerinde çalışılması ilk defa Fred Luthans (2002a: 59; 2002b: 698) tarafından düşünölmüştür. Luthans 1999 yılında Amerikan Psikoloji Derneği Başkanı Martin Seligman ve Ed Diener tarafından Meksika’da ilk kez düzenlenen Pozitif Psikoloji Kongresi’nde sunulan bildirilerden yola çıkarak, pozitif psikoloji konularını örgütsel davranış konularıyla ilişkilendirerek, diğer çalışma arkadaşlarıyla beraber çok sayıda araştırma yapmıştır.

Pozitif psikoloji akımını çıkış noktası olarak kullanan pozitif örgütsel davranış hareketi; günümüz çalışma ortamlarında performansın artırılması için insan kaynaklarının, ölçölebilen, geliştirilebilen ve etkili bir şekilde yönetilebilen, pozitif temelli güçlü yönleri ve psikolojik kapasiteleriyle ilgili çalışma ve uygulamalar olarak tanımlanabilir (Luthans, 2002a: 59; 2002b: 698; Luthans ve Youssef, 2007: 327). Pozitif örgütsel davranış, çalışanların zayıf noktalarına odaklanmak yerine güçlü taraflarını açığa çıkarmaya yönelik çalışmalara odaklanmaktadır (Luthans, 2002b: 697). Ayrıca pozitif örgütsel davranış, bağlamsal değişkenler, yani işyerinde proaktif yönetim uygulamaları sayesinde örgüt içinde geliştirilebilen, ölçölebilen ve performans gelişimini sağlayan psikolojik değişkenlere yönelmektedir (Luthans ve Youssef, 2004: 152). Bu sayede pozitif örgütsel davranış, örgütün bireysel gelişimi, performansın artırılması ve sonuçta yönetsel başarının elde edilmesi için önemli bir zemin sağlamaktadır.

Sadece pozitif yönlelere ağırlık verilmesi, negatif yönlerin tamamen ihmal edilmesi pozitif örgütsel davranıştan beklenen faydayı sağlamayabilir. Bu sebeple pozitif yan ile negatif arasında bir denge gözetilmesi gerekmektedir. Pozitif ile negatif arasında denge sağlanmasını gerektiren sebepler şu şekilde sıralanabilir (Polatcı, 2011: 24-25):

- Aşırı iyimserlik gibi pozitif bir durumda bir takım zaaf lar ya da zayıflıklar ortaya çıkabilmektedir.
- Negatif olduğu düşünölen stres gibi bazı faktörlerin hiç olmaması, olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir.

- Hangi durumların pozitif hangilerinin negatif olduğu bakış açısına göre değişebilmektedir.
- Bulunulan zaman ve mekân (bağlam), bir durumun negatif ya da pozitif olarak değerlendirileceğini etkilemektedir.
- Pozitif ve negatif faktörlerin aynı anda mevcut olması söz konusu olabilmektedir.

Buradan anlaşıldığı kadarıyla her unsurun pozitif olarak değerlendirilebileceği saf bir model bulmak imkânsız görünmektedir. Pozitif örgütsel davranış bu yönüyle hem negatif hem de pozitif faktörlerin karşılıklı değerlendirileceği ve her durum, zaman ve mekâna özel olarak geliştirilebilecek bir dizi uygulamaların yapılmasını, kısaca durumsal bir bakış açısını gerektirmektedir.

3.6. PSİKOLOJİK SERMAYE

Sermaye, Türkçe karşılığı “ana kaynak” [ser (ana, baş) + maye’h (kaynak)] olan Farsça kökenli bir kelimedir. Güncel Türkçe Sözlükte (www.tdk.gov.tr) “bir ticaret işinin kurulması, yürütülmesi için gereken anapara ve paraya çevrilebilir malların tamamı, anamal, başmal, kapital, meta” olarak ifade edilmektedir. İktisadi Terimler Sözlüğü (www.tdk.gov.tr)’nde ise, “belli bir bedel karşılığı üretim sürecinde üretim faktörlerinden biri olarak yer alan birden çok dönemde kullanılan, emeğin verimliliğini artıran ve kendisi de üretilmiş olan her türlü araç gereç” şeklinde tanımlanmaktadır.

Zaman içinde işletmelerin kendilerine üstünlük sağlayacak tek unsurun ekonomik sermaye olmadığı, bunun yanında başka varlık ve değerlere sahip olunması gerektiği keşfedilmiştir. Ekonomik varlıklara ilave olarak artan önemi keşfedilen insan unsurunun incelenmesi, diğer sermaye türlerinin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Böylece insan sermayesi, sosyal sermaye ve nihayet psikolojik sermaye kavramları doğmuştur.

Psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranış alanındaki araştırmaların bir nevi meyvesi olarak nitelendirilebilir. Pozitif örgütsel davranış kriterlerini karşılayan, iş yaşamında daha etkin performans elde edilebilmesi için ölçülebilir, gelişime açık,

yönetilebilir kapasitelere odaklanılarak üretilmiş olan psikolojik sermaye kavramı, insan kaynakları geliştirme ve performans yönetimi uygulamalarıyla ilgili özel pozitif bir yaklaşım olarak tanımlanmaktadır (Luthans, Avey ve Patera, 2008: 221). Luthans ve arkadaşları (2006: 2)'na göre psikolojik sermaye, bireyin pozitif psikolojik gelişme durumudur. Psikolojik sermaye deneyim ve eğitimle geliştirilebilen ve bireylerin güçlü taraflarının ortaya çıkarılması ve geliştirilmesine yönelik çeşitli özellikler bütünüdür (Luthans ve Youssef, 2007: 326). Bu bütünlük içerisinde, bireyin “kim olduğu” ve gelişimsel anlamda “kim olabileceği” ile ilgilenilmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 20).

Psikolojik sermaye, psikolojinin ideal olan amaçlarından çalışanların pozitif yönlerini ortaya çıkarma amacı güden bir uğraşmayı ifade etmektedir. Psikolojik sermaye geleneksel ekonomik, beşeri ve sosyal sermayeden farklı kendine özgü bir kavramdır (Brandt, Gomes ve Boyanova, 2011: 269) ve örgütlere rekabet avantajı sağlayan sermaye türlerinden farklı olarak, insana yönelik ve “ben kimim” sorusuna yanıt oluşturacak, pozitif örgütsel davranış kriterlerini içeren bir yapıdır (Luthans, Luthans ve Luhans 2004: 46; Luthans ve diğerleri, 2005: 253). Luthans ve arkadaşları bu yapının, güvenilirliğinin ve geçerliliğinin, performans ve arzu edilen iş tutumları ile ilişkili olduğunu ve geliştirilebileceğini ifade etmektedirler (Luthans ve diğerleri, 2006: 387-393). Örgütlerin başarısı doğrultusunda insan potansiyelini gerçekleştirmek için bu sermaye türlerini sinerjik olarak bütünleştirmek gerekmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 21). Örgüt araştırmalarında ekonomik, sosyal ve entelektüel sermayeye yeterince önem verilmiş olması, buna karşın çalışanların pozitif kaynaklarına benzer ilginin gösterilmemiş olması sebebiyle psikolojik sermaye kavramı kullanılmıştır (Luthans ve Avolio, 2009: 300).

GELENEKSEL EKONOMİK SERMAYE	İNSAN SERMAYESİ	SOSYAL SERMAYE	POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE
<u>Neye Sahibim?</u> - Finansman - Somut Varlıklar Demirbaşlar Teçhizatlar Patentler Bilgi	<u>Ne Biliyorum?</u> - Deneyim - Eğitim - Yetenek - Bilgi - Fikirler	<u>Kimleri Tanıyorum?</u> - İlişkiler - Bağlantı Ağı - Arkadaşlar	<u>Ben Kimim?</u> - Öz-yeterlik - Ümit - İyimserlik - Dayanıklılık

Şekil 8: Rekabet Üstünlüğü Sağlayan Sermaye Türleri
Kaynak: Luthans, Luthans ve Luthans, 2004: 46.

Psikolojik sermaye, bireylerin zorlu görevleri üstlenerek, bunların üstesinden gelebilmek ve başarıya ulaşabilmek için öz-yeterliğe, mevcut durumda ve gelecekte başarılı olmak konusunda iyimserliğe, hedeflere ulaşabilmede ümide, sorun ve sıkıntılarla çevrelenmiş olursa dahi psikolojik dayanıklılığa sahip olmalarını ifade eden bir örgütsel davranış anlayışı olarak nitelendirilmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 3). Psikolojik sermaye diğer sermaye türlerinden rekabet avantajı sağlama açısından farklıdır. Bu fark diğer sermaye türlerine göre psikolojik sermayede kendine özgü bir yapıyı ifade etmektedir. Luthans ve Youssef (2004: 157) psikolojik sermayenin özelliklerini pozitif olmasının yanında dört başlık altında açıklamaktadır.

- Psikolojik sermaye eşsizdir.
- Psikolojik sermaye ölçülebilir bir şeydir.
- Psikolojik sermaye gelişmeye açıktır.
- Psikolojik sermaye performansa yöneliktir.

Psikolojik sermaye öncelikle pozitifdir. Pozitiflik pozitif psikoloji geleneğine uygun şekilde olumlu noktalara odaklanmayı gerektirmektedir. Örgütlerde aksaklık ve olumsuzlukların hiç yaşanmaması beklentisi içinde gerçekleştirilmeye çalışılan proaktif yaklaşım, psikolojik sermaye ile bir adım öteye taşınmaktadır. Psikolojik sermaye fikri olumlu ve iyi şeylerin sürekli ortaya çıkarılması noktasında proaktifliği temsil etmektedir. Bu açıdan bakıldığında pozitiflik, tek tek olaylara bakış açılarında

kullanılan bir fenomen değil sürekli sağlanması ve sürdürülmesi gereken bir yapı olarak görülmektedir.

Psikolojik sermaye ile ilgili ilk çalışmalardan itibaren kavramın ölçülebilirliği vurgulanmaktadır. Psikolojik sermayenin bu yönüyle pozitif psikoloji geleneği sürdürülerek, hümanist akım ile aradaki fark da belirginleştirilmektedir. Psikolojik sermayenin ölçümünde sıklıkla her bir boyut için altı maddeden oluşan PCQ-24 ölçeği kullanılmaktadır. Bu ölçeğin 12 maddeden oluşan kısaltılmış bir formu da mevcuttur. Üçüncü ve yeni bir ölçüm yöntemi olarak özbildirim ölçeği şeklinde olmayan örtük bir ölçme yöntemi de literatürde yer almaktadır (Avey, 2014: 142).

Pozitif psikolojinin ve pozitif örgütsel davranış bakış açılarının en önemli özelliği teorik bilginin yanında uygulamaya dayalı olmasıdır. Psikolojik sermaye de bu yapıya uygun olarak ölçülebilirliğinin yanında geliştirilebilir bir özelliktedir. Pozitif psikolojik sermaye, zamanla büyüyen ve gelişen dinamik bir potansiyeline sahip olduğundan bir kaynaktan çok psikolojik bir kapasitedir (Luthans ve Avolio 2009: 301). Bu açıdan kişilik özellikleri gibi kalıcı, kişiye sıkı sıkıya bağlı ve değiştirilmesi zor olan özellikler gibi durağan değil dinamiktir. Diğer yandan, geliştirilebilir olan psikolojik kapasiteler, modlar ya da duygular gibi geçici ya da anlık da değildirler (Avey, Luthans ve Youssef, 2010: 436). Bunların aksine psikolojik sermaye geliştirildiğinde kararlılık gösteren bir yapıya sahiptir.

Psikolojik sermaye bütüncül bir yapıya sahiptir. Daha açık bir ifadeyle, psikolojik sermaye bileşenlerinin tek tek etkilerinin ne olduğundan ziyade bileşenlerin birbirleriyle etkileşimlerinden çıkacak toplam sonuç önemlidir. Her bileşen psikolojik sermaye kavramına bir özellik eklemekte ve eklenen bu özelliklerin oluşturduğu bütün, parçalarının oluşturduğundan daha farklı yeni bir kavramı tanımlamaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006: 19). Daha açık bir ifadeyle bir kişinin öz-yeterlik, ümit, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık özellikleri bir araya gelip bir bütün oluşturduğunda ancak psikolojik sermaye ortaya çıkmaktadır. Bu durum psikolojik sermayenin geliştirilebilir olduğunu da göstermektedir. Eğer her bir değişkene katkıda bulunulursa toplam olarak psikolojik sermaye düzeyinde artış olması beklenebilmektedir. Nitekim Luthans ve arkadaşları (2006: 387-393), çalışmalarında

öğrencilere psikolojik sermaye eğitimi uygulanmış ve bir saatlik bir eğitim sonunda işletme öğrencilerinin psikolojik sermaye seviyelerinin arttığı izlenmiştir. Ayrıca farklı örgüt kollarında çalışan yönetici grubuna uygulanan 2 saatlik psikolojik sermaye müdahalesinden sonra da psikolojik sermaye seviyesinde artış olmuştur.

Psikolojik sermaye performansa yöneliktir. Pozitiflik geleneği iş tatmini ve iş performansı üzerine pozitif etki yapması beklenmektedir. Psikolojik sermaye bileşenlerinin performans üzerinde etkisinin araştırıldığı çok sayıda çalışma (Stajkovic ve Luthans, 1998a: 240-261; Luthans, Avolio, Walumbwa ve Li, 2005: 249-271; Luthans ve diğerleri, 2007: 541-572) psikolojik sermayenin performans üzerindeki pozitif etkiyi ortaya koymuştur. Yerli literatürde ise konu ile ilgili az sayıda çalışma (Polatçı, 2011; Akdoğan ve Polatçı, 2013: 273-293; Polatçı, 2014: 115-124) yapıldığı görülmektedir.

Yakın zamanda yapılan çalışmalarda psikolojik sermayenin özellikleri elde edilen araştırma sonuçlarına göre revize edilmiştir. Avey (2014: 142)'ye göre psikolojik sermayenin özellikleri yedi maddede ifade edilmektedir:

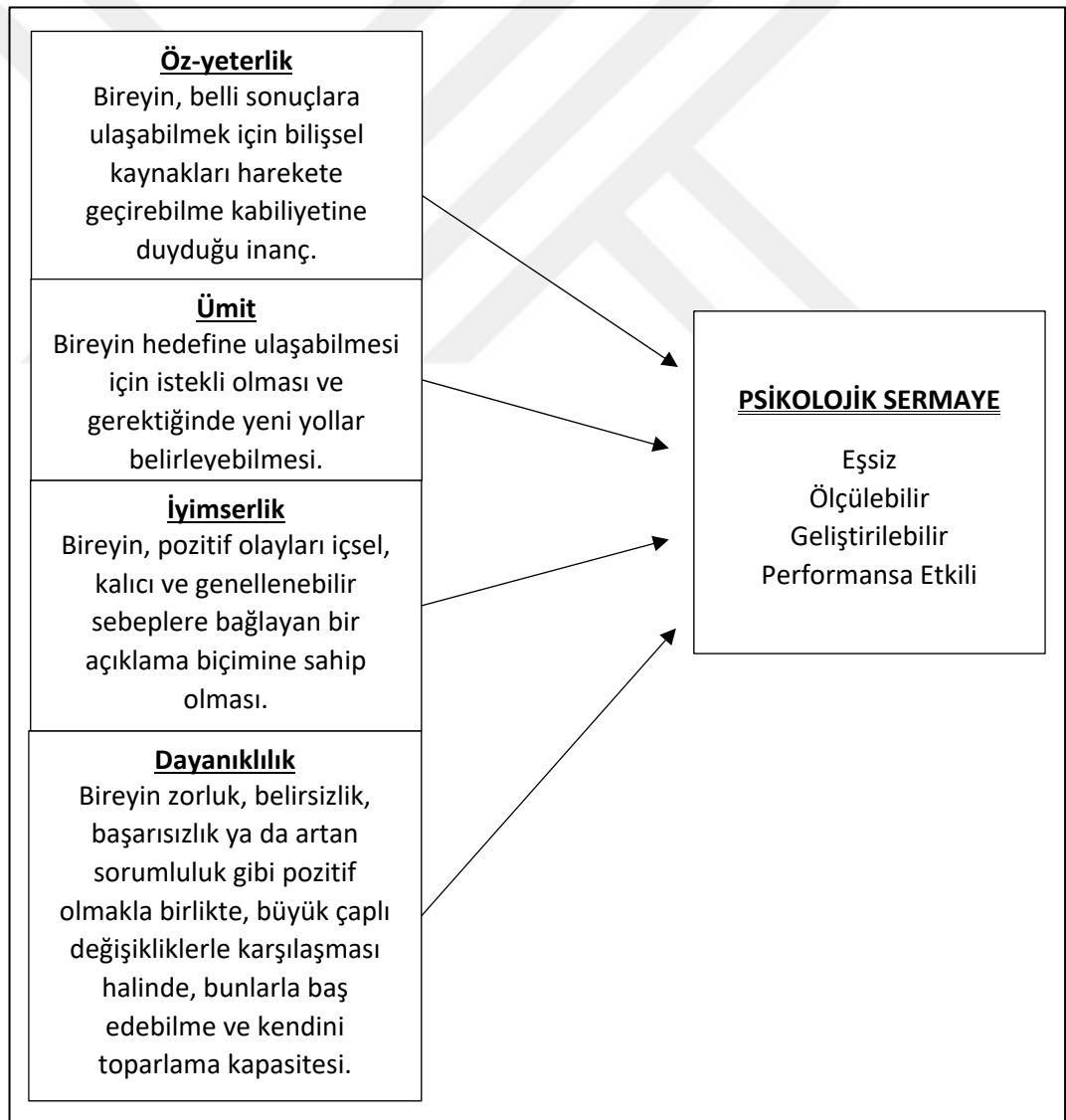
- Psikolojik sermaye, çok boyutlu bir mekanizmadır.
- Psikolojik sermaye çalışma alanına özgüdür.
- Psikolojik sermaye anlık duygulara göre kararlı, kişilik özelliklerine göre değişkendir.
- Psikolojik sermaye kişiye özel değerlendirmedir.
- Psikolojik sermaye ölçülebilirdir.
- Psikolojik sermaye performansı etkilemektedir.
- Analiz birimi genelde bireysel düzeydedir.

Daha önce ifade edilen özelliklere ilaveten yukarıdaki değerlendirmede dikkat çekici noktalardan biri psikolojik sermayenin çalışma alanına özgü bir ölçüm olması gerektiğidir. Bireylerin sosyal hayatındaki psikolojik sermaye kapasiteleri, işyerinde birtakım olumlu çıktılar vermesi gereken psikolojik sermaye kavramından farklı bir şeydir. Bir başka önemli nokta ise psikolojik sermayenin kişinin kendi kendini değerlendirmesi olarak ifade edilebilecek olan bireysel düzeydedir. Çalışanın arkadaşları

ya da üstleri tarafından değerlendirilmesi, bireysel değerlendirmeden çok daha farklı sonuçlar vermektedir.

3.6.1. Psikolojik Sermayenin Boyutları

Pozitif psikolojik sermaye öz-yeterlik, ümit, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarından oluşmaktadır. Bütüncül bir bakış açısında dayalı olan psikolojik sermaye anlayışı, bu değerler bir arada olduğunda belirli pozitif katkıların ortaya çıkabileceğini savunmaktadır. Şekil 9'da pozitif psikolojik sermaye boyutları görülmektedir:



Şekil 9: Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri

Kaynak: Luthans ve Youssef, 2004: 152.

Bileşenlerin birçok kavramsal ve deneysel ortak özellikleri mevcuttur. Ancak yapılan araştırmalar her bir boyutun ana yapıya farklı katkılar sağladığını göstermiştir (Avey, Luthans ve Youssef, 2010: 435). Luthans, Avolio ve diğerleri (2007: 550)'ne göre psikolojik sermayenin dört bileşeni olayları olumlu değerlendirme, çaba ve azim gösterme noktasında birleşmektedir. Bu sebeple bir bütün olarak psikolojik sermayeden bahsedildiğinde tüm faktörlerin kendisine düşen etkileri yapmış olması gerekmektedir. Psikolojik sermayenin dört kapasitesine ilaveten, bireylerin psikolojik sermaye düzeylerini artırabileceği düşünülen başka kapasitelerin olması da muhtemeldir. Bu durum aynı zamanda psikolojik sermayenin geliştirilebilir olduğunun bir kanıtı olarak değerlendirilebilir. Psikolojik sermayenin potansiyel kapasiteleri olarak, yaratıcılık, akış, farkındalık, minnettarlık, affedicilik, duygusal zekâ, maneviyat, otantiklik ve cesaret sayılmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2015: 184, 211).

Sayılan potansiyel kapasitelerin birey, grup, örgüt ve toplum düzeyinde son derece önemli birer kavram olduğu açıktır. Ancak akış ve otantiklik dışında bu değişkenlerin, psikolojik sermayenin kapasitesi olmak için sahip olmaları gereken kriterleri tam olarak karşılayamadıkları görülmektedir. Psikolojik sermayenin kapasitesi olabilmesi için bir kavramın her şeyden önce teorik temellerinin olması gereklidir. Ayrıca kavram ölçülebilir, geliştirilebilir ve performans artırmaya dönük kullanılabilir. Ayrıca kontrol ve niyetin oluşturduğu içselleştirilmiş bir yapısı (agency) olmalıdır. Son olarak bir kapasite pozitif değerlendirmeye uygun olmalıdır. Pozitif değerlendirme, güdülenmiş çaba ve azme dayalı başarı olasılığı ve şartların pozitif değerlendirilmesidir (Luthans, Youssef-Morgan ve Avolio, 2015: 183). Herhangi bir kavram için bu kriterler sağlandığında psikolojik sermaye kapasitesi olarak kabul edilmiş olur. Yukarıda sayılan ve artık geleneksel olarak kabul edilen psikolojik sermaye kapasiteleri öz-yeterlik, ümit, iyimserlik ve dayanıklılığın bu kriterleri karşıladığı görülmektedir. Ancak diğerleri için aynı şeyleri söylemek mümkün görünmemektedir. Tablo 7'de görüldüğü gibi sadece akış ve otantiklik sayılan kriterleri karşılar görünmektedir.

Tablo 7: Psikolojik Sermaye Kapasiteleri ve Yüksek Potansiyelli Pozitif Yapılar

Pozitif Yapı	Teori Bazlı	Geliştirilebilir	Ölçülebilir	Performansla Bağlantılı	Diğer İş Çıktılarıyla İlişkili	Temsil Etme (İradeye Dayalı)	Pozitif Değerlendirilme
Öz-Yeterlik	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Ümit	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
İyimserlik	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Dayanıklılık	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<i>Yaratıcılık</i>	✓	?	✓	?	?	X	X
<i>Akış</i>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<i>Farkındalık</i>	✓	✓	✓	?	✓	?	X
<i>Şükür</i>	✓	✓	?	?	✓	✓	✓
<i>Bağışlama</i>	✓	✓	✓	?	✓	✓	✓
<i>Duygusal Zekâ</i>	?	?	?	?	?	?	X
<i>Maneviyat</i>	✓	✓	?	?	✓	?	?
<i>Otantiklik</i>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<i>Cesaret</i>	✓	✓	✓	?	?	✓	✓

Kaynak: Luthans, Youssef-Morgan ve Avolio, 2015: 184, 211.

3.6.1.1. Öz-Yeterlik

Öz-yeterlik, kişinin bir işi başarıyla yapmak için gerekli becerilere sahip olduğu konusundaki inancı olarak tanımlanmaktadır (Bandura,1994: 71). Luthans ve Youssef (2004: 152)'e göre öz-yeterliğe sahip ve istediği sonuçları elde etmeye yönelik bir birey, bilişsel kaynakları kullanma becerisine sahip olduğuna inanmaktadır. Öz-yeterlik kişilerin sahip oldukları becerileri etkin şekilde kullanabilmeleri için ilgili alanda özgüven duymaları gerektiğini savunan sosyal öğrenme kuramının (social learning theory) anahtar kavramıdır (Pajares, 2002: 116). Bandura (1977) tarafından ortaya atılan öz-yeterlik, akademik çalışmalarda oldukça rağbet görmüş ve çok sayıda araştırmaya konu edilmiştir.

Öz-yeterlik genellikle özgüven ile karıştırılmaktadır. Daha teorik bir kavram olan özgüven, içinde öz-yeterliği de barındıran genel bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Öz-yeterlik ise daha spesifik bir kavramdır ve bir olay ya da nesneye yöneliktir. Kişinin öz-yeterlik değerlendirmesi, sahip olduğuna inandığı yetenek düzeyi veya bu inancının gücü hakkında kendi kendisini pozitif bir şekilde telkin etmesidir (Bandura, 1997: 382).

Bandura (1994: 75) 'ya göre öz-yeterlik inancının kaynakları; ustalık ya da uzmanlık deneyimleri, sosyal modelleme, sosyal ikna ve psikolojik durum olmak üzere dört tanedir. Güçlü bir yeterlik duygusunun ortaya çıkmasında en etkin rol bireyin kendi yetenek ve ustalıklarını kullandığı deneyimleridir. Birey eylemlerinin etkilerini ölçerek yorumlamakta ve böylece yeterlik inancı belirlenmektedir. Sonuçlar başarılı olarak yorumlanıyorsa yüksek, başarısız olarak yorumlanıyorsa düşük öz-yeterlik ortaya çıkmaktadır (Pajares ve Valiante, 1997: 353). Ayrıca yüksek bir öz-yeterlik inancının oluşması için bu tür deneyimlerin kolay ulaşılabilir başarılarından ziyade, sabır gerektiren çabalarla elde edilen başarılar olması gerekmektedir. Bu anlamda bireyin uğraşlarında karşılaştığı zorluklar ve aksilikler, özellikle bir gayret sarf ederek elde edilen başarılar, öğrenmeye hizmet etmektedir (Bandura, 1994: 73).

Öz-yeterlik inancının ikinci kaynağı sosyal modellemedir. Sosyal modelleme bir başkasının davranış ve çabalarının izlenerek dolaylı bir deneyim elde edilmesi

anlamına gelmektedir (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008: 53). Bir anlamda başkalarının hayatlarından örnekleme yaparak öğrenme demektir. Bandura (2004: 622)'ya göre birey, bir başkasının çaba harcayarak başarılı olduğunu gördüğünde, kendisinin de yeteri kadar çalıştığında aynı şekilde başarıya ulaşacağı inancına sahip olmaktadır. Bu durumun tersi de mümkündür. Daha açık bir ifadeyle birey bir başkasının harcadığı çabaya rağmen başarısız olduğunu izlediğinde, kendisine ait yeterlik inancına yönelik karar ve çabaları zayıflayabilmektedir. Modellemenin oluşmasında model alınan kişi ile bireyin kendisi arasında algıladığı benzerliğin rolü de önemlidir. Birey model olarak aldığı kişi ile kendisi arasında ne kadar çok benzerlik algılsa, ortaya çıkan öz-yeterlik inancı o oranda kuvvetli olmaktadır. Modelleme etkisi bireyin kendi yeteneklerini değerlendirmede sosyal bir standart ile karşılaştırma yapmasından daha fazla şeyi sağlamaktadır. Model olarak izlenen kişiler, bireyler için davranış ve kendini ifade etme açısından bilgi aktarıcı ve öğretici özelliklere sahip olarak algılanırlar. Bu sebeple bireyler çevrelerinde kendilerinde olmasını arzu ettikleri yeteneklere sahip başka insanların arayışı içinde bulunmaktadır (Bandura, 1994: 74).

Bireylerin başarılı olmak için gerekenlere sahip olduğu inancını güçlendiren üçüncü yol sosyal iknadır (Bandura, 1994: 74). Sosyal ikna olumlu ve olumsuz telkinlerden oluşmaktadır. Olumlu telkinler öz-yeterliği güçlendirir ve kişiyi cesaretlendirirken, olumsuz telkinler öz-yeterliği zayıflatıcı bir etki yaratmaktadırlar.

Psikolojik durum ise bireylerin yeterliliklerini yargılamak psikolojik ve duygusal durumlarını da göz önüne almalarıdır (Bandura, 1997: 106). Kişisel yeterliliğin bedensel işaretleri, özellikle fiziksel başarı, sağlık işlevleri ve stresle başa çıkma alanlarında önem taşır. Örneğin fiziksel güç ve dayanma gücü gerektiren etkinliklerde yorgunluk ve acı, düşük fiziksel yetersizliğin belirtileri olarak yorumlanır (Bandura, 2004: 623).

Öz-yeterliğin beş temel özelliği bulunmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006: 36-38). Bu özellikler aynı zamanda öz-yeterliğin, kendine güven ya da özgüven gibi benzer kavramlardan ayıran anahtar faktörlerdir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2015: 48). Bunlar:

- Bağlama özgüdür
- Uygulamaya dayanır
- Gelişime açıktır
- Başkalarından etkilenir
- Değişkendir

Öz-yeterliği yüksek olan çalışanlar stresle daha iyi başa çıkabilmektedir. Öz-yeterliği yüksek olan bireyler başarıya ulaşmak için azim göstermekte ve başaracaklarına inanmaktadırlar (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008: 54). Buna karşılık kişinin öz-yeterliği düşük ise, çabuk pes etme ve teslim olma eğilimi artmaktadır (Stajkovic ve Luthans, 1998b: 66). Bu açılarından öz-yeterlik, dayanıklılığa benzemektedir. Ancak dayanıklılık tepkisel bir özellik olmasına karşın öz-yeterlik içsel ve daha geneldir. Luthans ve arkadaşlarına göre öz-yeterliği yüksek kişiler aşağıdaki özellikleri sergilerler (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006: 38; 2015: 51):

- Kendileri için yüksek hedefler koyarlar ve zoru seçerler.
- Zorluklara karşı mücadeleyi tercih edip, sabır gösterirler.
- Kendi kendilerine motivasyon sağlayabilirler.
- Amaçlarını gerçekleştirmek için gerekli çabayı gösterirler.
- Zorluklarla karşılaştıkları zaman direnç gösterirler.

3.6.1.2. Ümit

İngilizce orijinali “hope” olan bu boyut dilimizde eşanlamlı olmak üzere umut ya da ümit şeklinde kullanılmaktadır. Ümit sözcüğü Farsça kökenli olup, dil devrimi sonucu umut halinde kullanılmaya başlanmıştır. Bazı yazarlar umut sözcüğünün “ümid”in bozulmuş bir şekli olduğunu iddia ederken bazıları ise Türkçe ummak kelimesinden türetildiğini savunmaktadırlar (Hançerlioğlu, 1985: 26).

Ümit, insanların sıradan ifadelerinde ve özellikle geleceğe ilişkin izlenimlerinde, kendi fikir ya da düşüncelerini aktarırken çok sık kullandığı, iyi bir şeyler olmasını çağrıştıran bir kavramdır (Polatçı, 2011: 44). Genel olarak olumlu beklenti ve istekler anlamında kullanılan ümit pozitif psikoloji alanında daha farklı ve

geniş bir perspektifte çalışılmıştır. Bazı araştırmalarda (Curry ve diğerleri, 1997: 1257-1267; Onwuegbuzie ve Snyder, 2000: 803-806) ümit kavramının, atletik ve akademik başarı, fizyolojik ve zihni sağlık ve bireyin zor durumlarla başa çıkma yetkinlikleri üzerine olumlu yönde bir etkide bulunduğu işaret edilmektedir.

Psikolojik sermayenin bir boyutu olarak ümit ile ilgili yapılan çalışmaların çıkış noktası “Ümit Teorisi”ni ortaya atan C.Rick Snyder’in araştırmalarına dayanmaktadır. Snyder ümidi, araç ve yollardan oluşan etkileşimli, başarı anlayışına dayalı bilişsel durum olarak tanımlamıştır (Snyder ve diğerleri, 1991: 571; Snyder ve diğerleri, 1996: 321; Snyder, 2002: 250). Snyder (2002: 251)’a göre ümit, arzulanan hedeflere ulaşmada bir takım yollar bulmaktır ve aynı zamanda bu yolları kullanırken kişinin kendi kendisini motive etmesi ve kapasitesinin farkına varmasıdır. Bu açıdan ümit, sadece hayal etmek ve amaçları sıradan bir şekilde gerçekleştirmeye çalışmak değil, aynı zamanda amaçlara ulaşmayı sağlayan belirgin bir çaba sarf etme durumu ifade etmektedir.

Snyder (2000: 9)’e göre ümit, araç, yollar ve amaçlardan oluşan üç boyutlu bir süreçtir. Daha açık bir ifadeyle ümit; bireylerin amaçları, bu amaçlara ulaşma doğrultusunda harekete geçme (araç) güdüleri ve hedeflere ulaşmak için yollar bulma konusundaki düşünce sürecidir (Snyder, 1995: 355).

Snyder (2002: 250) bireyin amaçlarını üç farklı açıdan değerlendirmiştir. Amaçlar insanın zihninde somut veya soyut olarak yer almakta, zamana bağlı olarak kısa veya uzun vadeli değişiklik göstermekte ve değerli ve değersiz olarak sınıflandırılabilir. Amaçlar insanın zihninde somut veya soyut olarak yer almakta, zamana bağlı olarak kısa veya uzun vadeli değişiklik göstermekte ve değerli ve değersiz olarak sınıflandırılabilir.

Birey amaçlarını gerçekleştirmede araç olarak nitelendirilebilen alternatif yolların arayışı içindedir (Luthans ve diğerleri, 2008: 221). Bireyin yaşam deneyimleri, sahip olduğu becerileri, karar vermeye ilişkin bilişsel süreçleri alternatifler içinden amaca en uygun araçların seçilmesinde etkili olan unsurlardır. Bireyin başta hedeflediklerine yaklaşması, kullanmaya karar verdiği araçların ve dolayısıyla bu araçların seçim kararını netleştirmektedir.

Ümit kavramının içinde, “bireylerin belirledikleri amaçları gerçekleştirme yolundaki kararlılıkları” anlamında kullanılan irade gücü (agency) önemli bir yere sahiptir. Bireyin amaçlar doğrultusunda iradesini kullanması olarak ifade edilen (Snyder ve diğerleri, 1996: 321; Luthans ve diğerleri, 2010: 44) irade gücü, bir görevi yerine getirebilmesi için bireyin gerekli motivasyona sahip olma veya hedefe yönelik enerjisini kullanma durumunu ifade etmektedir (Luthans ve diğerleri, 2008: 221). İrade gücünü kullanma bileşeni bireyi amaçlarını gerçekleştirme yolunda harekete geçiren bileşendir.

Birey, başarıya odaklı iradesi ve amaçlarını gerçekleştirme motivasyonu yüksek olduğunda, karşısına çıkan engelleri aşmada alternatif yolları ya da araçları hızlı ve kararlı bir şekilde belirleyebilmektedir (Snyder, 2002: 249- 252; Luthans ve diğerleri, 2010: 45). Yüksek ümide sahip bireylerin düşük olanlara kıyasla daha çok “başarabilirim” ya da “yapabilirim” gibi olumlu bakış açısına sahip olmaları söz konusu irade gücünden kaynaklanmakta (Snyder ve diğerleri, 1998: 809) ve bu da başarmaya dönük bir kararlılığa sebep olmaktadır.

3.6.1.3. İyimserlik

İyimserlik Ruh Bilimleri Sözlüğü (Enç, 1974)’nde “her nesne ve olayın daima iyi yanını gören ve iyi sonuçlar vereceği inancından olşan bir tutum ya da kişilik özelliği” olarak tanımlanmaktadır.

Pozitif örgütsel davranışın bir kapasitesi olarak iyimserlik kavramının teorik yapısı, büyük ölçüde pozitif psikolojinin kurucusu olarak kabul edilen Martin Seligman tarafından ortaya konulmuştur (Luthans ve diğerleri, 2008: 222). Seligman iyimserlik kavramını Atıf Teorisi çerçevesinde incelenmiştir. Atıfta bulunma, davranışın sebebinin açıklanmasıdır. Atıf Teorisi ise insanların kendileri veya başkaları tarafından ortaya koyulan davranışların sebeplerini nasıl açıkladıklarını ortaya koyan teoridir. Bu bağlamda Seligman iyimserliği hedefleri gerçekleştirmek gibi olumlu olaylara ilişkin olarak içsel, kalıcı ve genel bir atfetme eğilimi şeklinde tanımlamaktadır (Seligman, 1998: 49). İyimser birey, yaşadığı olumlu bir olayı açıklarken içsel, kalıcı ve genellenebilir sebeplere; olumsuz bir olayı açıklarken de, dışsal, geçici ve duruma özgü sebeplere atıfta bulunmaktadır. Kötümserler ise pozitif

olayları dışsal, geçici ve duruma özel olarak yorumlamaktadırlar (Luthans, Youssef, Avolio, 2007: 90). Başka bir deyişle iyimser insan iyi şeylerle, kötümser insan ise kötü şeylerle karşılaşacağını düşünmektedir (Carver, Scheier ve Segerstrom, 2010: 879-880). Olayların pozitif ya da negatif algılama biçimi ile iyimser ve kötümser değerlendirmenin ilişkisi Tablo 8’de özetlenmiştir:

Tablo 8: İyimser ve Kötümser Değerlendirme Biçimleri

	Pozitif Olaylar	Negatif Olaylar
İyimser	İçsel, kalıcı ve genellenebilir sebepler “Başarımların sebebi çok çalışmamdır. Çok çalıştığım sürece başarılı olurum.”	Dışsal, geçici ve duruma özgü sebepler “Bu başarısızlığın sebebi olağan dışı olaylardır. Bir müddet sonra düzelecektir.”
Kötümser	Dışsal, geçici ve duruma özgü sebepler “Bana kalsa bu işi başaramazdım. Yardım etmeselerdi sonuç kötü olurdu.”	İçsel, kalıcı ve genellenebilir sebepler “Zaten yapamayacağım bir işti. Sonuçta başaramadım.”

Bireylerin davranışları ve olayların sebeplerini açıklama biçimleri, kendi öznel algılama ve yorumlama biçimlerine bağlı olduğundan, her zaman gerçekçi ve esnek olmayabilmektedir. İnsanların olayları dikkatlice incelemeyen ve değerlendirmeden kurdukları sebep-sonuç ilişkileri, istenmeyen ve hatta tehlikeli sonuçlar doğurabilmektedir. Bunun yanında iyimserler, çok çalışarak her zaman başarılı olacaklarını ve başarılarından kendilerine pay çıkarmaları gerektiğini düşünerek, hayatları ve kaderleri üzerinde çok fazla kontrol oluşturmaya çalışabilmektedirler. Sahip oldukları bu gibi gerçekçi olmayan yüksek beklenti ve baskılar ile fiziksel, psikolojik ve duygusal bazı istenmeyen negatif sonuçlar oluşturabilmektedirler. Gerçekçi ve esnek iyimserlik ile daha doğru bir durum değerlendirmesi yapılabilmekte ve buna uygun iyimser ya da karamsar bir açıklama biçimi seçilmektedir. Bu nedenle psikolojik sermaye açısından etkin bir iyimserlik için, bu iyimserliğin gerçekçi ve esnek olması gerekir (Luthans, 2007a: 94-96).

3.6.1.4. Psikolojik Dayanıklılık

Esneklik olarak da bilinen psikolojik dayanıklılık, psikoloji içerisinde de incelenmiştir. Dayanıklılığı psikoloji gündemine getirenler bir dizi çalışmada (Garnezy, Masten ve Tellegen, 1984: 97-111; Rutter, 1985: 598-611) bazı gençlerin, niçin iyi ayarlanmış bir dayanıklılık geliştirerek sağlıklı bireylere dönüştükleri sorusuna yanıt aramışlardır.

Psikolojik dayanıklılık zorluklar ve uyuşmazlıklar ve hatta olumlu olaylar, ilerleme ve artan sorumluluklar karşısında kendini toplayabilmeyi sağlayan geliştirilebilir kapasite olarak tanımlanmaktadır (Luthans, Vogelgesang ve Lester, 2006: 28). Psikolojik dayanıklılık önemli bir değişim, sıkıntı ve risk karşısında bireylerin bu durumlarla başarılı bir şekilde baş edebilme yeteneğidir. (Luthans, 2002b: 702). Dayanıklılık zorluklar karşısında bir uyum halidir. Bu açıdan pozitif psikoloji içerisinde “bireyin risk ve olumsuz koşullar karşısında gösterdiği olumlu uyum” (Masten ve Reed, 2002: 75) şeklinde tanımlanmaktadır. Dayanıklılık; değişim ve belirsizlik halinde hareket kabiliyetinin yüksek olmasını, kendini ayarlayabilmeyi, uyum sağlayabilmeyi, sürekli ve hızlı çözüm üretebilmeyi kapsar. Yapılan araştırmalar dayanıklılığın işten ayrılma, işsizlik, stres gibi olumsuz durumlarla başa çıkmada etkili olduğunu göstermektedir. Kısaca dayanıklılık hem olumsuz durumlarla başa çıkmayı hem de olumlu durumları dengeli bir şekilde değerlendirmeyi ifade etmektedir. Özkalp (2009: 494)’e göre tepkisel bir niteliği bulunan dayanıklılık bu açıdan diğer bileşenlerden ayrılmaktadır.

Dayanıklı bireyler karşılaştıkları olumsuz durumlarda performanslarında sadece başladıkları yere geri dönmezler, aynı zamanda daha yüksek bir düzeye de ulaşabilirler, yaşamlarında daha fazla anlam ve değer bulabilirler (Luthans ve Youssef, 2007: 779). Ayrıca dayanıklılık, esneklik olarak ele alındığında bireyin değişen koşullara ayak uydurarak kaldığı yerden devam etmesini sağlayacak bir özellik olmasıyla, insan yaşamında oldukça önemli bir yerde durmaktadır. Luthans, Youssef ve Avolio (2007: 117-118), dayanıklılığın üç temel özelliğini varlıklar, risk faktörleri ve değerler olarak sıralamaktadır.

İnsanların geleceğe ilişkin proaktif bir bakış tarzı geliştirmelerine olanak sağlayan karakter, yetenek, olumlu algılar, hayata pozitif bakış, duygusal tutarlılık, öz denetim, çekicilik gibi unsurlar varlıklar olarak sayılmaktadır. Söz konusu varlıkları kullanma süreci eğer düzgün bir şekilde yönetilebilirse bireyin kendini gerçekleştirmek için bir fırsat yakalayabileceği kolaylıkla söylenebilir. Risk faktörlerine stres, tükenmişlik sendromu ve işsizlik örnek olarak verilebilir. Risk faktörleri kaçınılmaz unsurlardır. Başka bir deyişle riskten tamamen kurtulmak ya da kendini ve başkalarını bütün risk faktörlerinden korumak mümkün olmamaktadır. Bu sebeple risk faktörleri dayanıklılığın temel özellikleri arasında yer almaktadır. Değerler bireyin kendisi için olumlu şeylere sahip olmasını ifade etmektedir ve daha çok bireyin deneyimleri ile ilgilidir. İnsan hayatındaki zorluklar kendini gerçekleştirme ve geliştirme için önemli bir fırsat olarak görülebilir. Bu zorluklar sonucu kişinin kazandığı deneyimler ise onların olumlu sosyal ilişkiler geliştirmelerini ve mutlu olmalarını sağlayabilecektir.

3.6.2. Psikolojik Sermaye Araştırmaları

Pozitif psikoloji kavramının ortaya çıkışından bu yana konu üzerinde yapılan araştırmalar hem nicelik hem de nitelik açısından genişlemektedir. Bu çalışmalar arasında özellikle psikolojik sermayeye ait olanların sayısı ve kapsamındaki artış dikkat çekicidir. Psikolojik sermaye ile ilgili çalışmalar ilk ortaya atıldığından bu yana, örgütsel davranış alanında yer alan çeşitli faktörlerle ilişkilendirilerek farklı kültür, örgüt ve her iş çeşidinden örnekler üzerinde yapılmıştır (Luthans ve Avolio, 2009: 300). Psikolojik sermaye çalışmalarının bir kısmı teorik bir arka plan oluşturabilme amacındayken bir kısmı da alan araştırmaları şeklinde uygulamalı olarak gerçekleştirilmiştir. Son yıllarda konu ile ilgili araştırmaların sayısı ve içerik olarak genişlediği görülmektedir.

Psikolojik sermaye içeriğinden anlaşıldığı üzere pozitif bir bakış açısı sunmaktadır. Bu sebeple teorik açıdan özellikle negatif özellikler sergileyen, devamsızlık, işten ayrılma niyeti, üretkenlik karşıtı davranışlar, nezaketsizlik ve stres gibi değişkenlerle psikolojik sermaye arasında negatif yönlü bir ilişki beklenmektedir. Benzer şekilde örgütsel davranış alanında pozitif olarak yorumlanan örgütsel bağlılık,

iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, performans gibi değişkenler ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönde bir ilişki beklentisi söz konusudur. Şekil 10'da psikolojik sermayenin ilişkilendirildiği kavramlar gösterilmiştir.

Psikolojik Sermaye	
<p style="text-align: center;"><u>Pozitif İlişkili Değişkenler</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Örgütsel Bağlılık • İş Tatmini • Pozitif Duygular • Örgütsel Vatandaşlık Davranışı • İş Performansı • Çalışan Performansı • Etkinlik • Yaratıcı Performans • Otantik Liderlik • Değişimci ve Dönüşümcü Liderlik • Yaşam Kalitesi • Olumlu Örgüt İklimi • Satış Geliri • Amaçları Gerçekleştirme • Psikolojik İyi Oluş • Örgütsel Öğrenme • Yaratıcılık • Mesleki Bağlılık • Duygusal Zekâ 	<p style="text-align: center;"><u>Negatif İlişkili Değişkenler</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Çalışan Devamsızlığı • Sapkın Davranışlar • İşten Ayrılma Niyeti • İş Arama Davranışı • Stres • Kaba Davranışlar • Nezaketsizlik • Örgütsel Sinizm • Negatif Duygular • Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları

Şekil 10: Psikolojik Sermayenin İlişkili Olduğu Kavramlar
Kaynak: Erkmen ve Esen, 2012b: 89-103.

Psikolojik sermaye örgütsel davranış literatürünün üzerinde en çok çalışma yapılan alanlarından biridir ve son yıllarda giderek daha fazla araştırma yapılmaktadır. Bu gelişmede pozitif psikoloji tarafından getirilen pozitif bakış açısının etkisi tartışılmaz görünmektedir. İzleyen başlıklarda psikolojik sermayenin konu edildiği yurtdışı ve yurtiçi çalışmalardan önemli görülenleri özetlenmiştir.

3.6.2.1. Yurtdışı Psikolojik Sermaye Araştırmaları

Konu ile ilgili yapılmış ilk çalışma olarak Luthans ve Youssef (2004)'in araştırma söylemek mümkündür. Bu çalışmada, psikolojik sermayeyi yönetmenin, bireylerin yeteneklerini, güçlü yönlerini ve psikolojik kapasitelerini verimli ve sürülebilir hale getirilebileceği ve bu sayede rekabet avantajı yakalanabileceği savunulmaktadır. Yine, Luthans, Luthans ve Luthans (2004) yaptıkları çalışmada psikolojik sermaye bileşenlerinin daha etkili bir iş performansı elde etmek için

ölçülebilir, gelişime açık ve yönetilebilir kavramlar olduğuna dikkat çekmişlerdir. Luthans ve Jensen (2005: 304-310), örgütsel amaçlara bağlılık ve işte kalma niyeti ile psikolojik sermaye arasında pozitif ilişki bulgulamıştır.

Larson ve Luthans (2006: 75-92), psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında, tek tek psikolojik sermaye bileşenlerinden daha güçlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Luthans ve arkadaşları (2008: 219-238) psikolojik sermayenin, örgütsel bağlılıkla pozitif ilişkisi olduğunu bulgulamıştır. Ayrıca psikolojik sermayenin, destekleyici iklim ile performans ilişkisinde aracılık rolü bulunmuştur. Avey, Patera ve West (2006: 42-60), genel psikolojik sermaye ile keyfi ve zorunlu çalışanların devamsızlığı arasında negatif ilişki tespit etmiştir. Luthans, Avey ve Patera (2008: 209-221), boylamsal bir araştırmada, katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin, web tabanlı eğitim ile geliştirilebileceğini rapor etmiştir. Benzer bir araştırma Luthans ve arkadaşları (2010: 41-67) tarafından tekrar edilmiştir.

Peterson ve arkadaşları (2008: 342-353), psikolojik sermayesi yüksek liderlerin, sol alın kortekslerinde psikolojik sermayesi düşük liderlere göre daha yüksek aktiviteler gözlemiştir. Yüksek psikolojik sermayeye sahip bireylerde görülen bu aktiviteler; mutluluk, başarılı yorumlama, anlamlandırma becerilerinin belirtileri olarak değerlendirilmiştir. Bu beyin aktiviteleri aynı zamanda psikolojik dayanıklılık ile tutarlıdır. Ayrıca bu beyin aktiviteleri gerçekçi iyimserliğin geliştirilmesi konusunda yol göstericidir. Araştırmacılar psikolojik sermayesi düşük liderlerin sağ alın kortekslerinde (beynin süreksiz hatırlama modunu kontrol eden bölümlerinden biri) ve sağ amigdalarında (duygusal hafıza ve duygusal tepkilerin oluşmasındaki birincil role sahip bölge) daha fazla aktivite gözlemiştir ve bu durumu negatif görüşlerle ve davranışlarla açıklamıştır. Bu tür aktiviteler yazarlar tarafından duygularını göstermede ve başkalarının duygularını yorumlamada zorluk yaşamakla ilişkilendirilmiştir.

Luthans ve Avey (2009: 677-693), işgörenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile stres belirtisi ve rapor edilmiş işten ayrılma eğilimi düzeyleri arasında negatif ilişki olduğunu bulgulamıştır. Avey ve arkadaşları (2010: 17-28), pozitif psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş ve genel sağlık ile anlamlı ve istikrarlı ilişki içinde

olduğunu, çalışanların iki farklı zamanda ölçülen psikolojik sermayelerinin, ikinci aşamada ölçülen psikolojik iyi oluşa ve genel sağlığa ek katkı sağladığını bulgulamıştır. Benzer bir araştırma Luthans ve arkadaşları (2013: 118-133) tarafından yapılmış ve genel iyi oluş ve psikolojik sermaye arasında anlamlı pozitif ilişki tespit edilmiştir.

Luthans ve Avey (2010: 430-452), pozitif psikolojik sermayenin, birey ve örgüt düzeyinde örgütsel vatandaşlık davranışı ile arasında pozitif yönlü, örgütsel sinizm, işten ayrılma niyeti ve işyerine zarar verici davranışlar ile arasında negatif yönlü ilişki olduğunu rapor etmiştir. Ayrıca pozitif psikolojik sermayenin; bağımlı değişkenlerden sinizmin, işten ayrılma niyetinin, örgüt düzeyinde ve zarar verici davranışları etkilediğini bulmuşlardır. Norman ve arkadaşları (2010: 380-391), psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık arasında pozitif anlamlı ilişki, sapkın davranışlar arasında negatif anlamlı ilişki rapor etmiştir. Nguyen ve Nguyen (2012: 87-95) psikolojik sermayenin iş yaşam kalitesine pozitif anlamlı etkisi olduğunu ve psikolojik sermayenin iş yaşam kalitesinin %45'ini açıkladığını rapor etmiştir.

Roberts, Scherer ve Bowyer (2011: 449-458) nezaketsizlik ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi konu etmişler ve psikolojik sermayenin nezaketsizliği azalttığını tespit etmişlerdir. Newman ve arkadaşları (2014: 120-138), yaptıkları bir meta analizde psikolojik sermayenin gelecek araştırmalarda kullanılacak öncülleri ve muhtemel sonuçları ile aracı ve düzenleyici olarak kullanılacak bazı değişkenleri önermişlerdir.

Krasikove, Lester ve Harms (2015: 280-291), Amerikan askerleri üzerinde yaptıkları çalışmada, psikolojik sermayenin ruh sağlığı tanıları üzerindeki etkisinde askerlerin ruh sağlığı algılarının aracı rolünü tespit etmişlerdir.

3.6.2.2. Yurtiçi Psikolojik Sermaye Araştırmaları

Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nde psikolojik sermaye anahtar kelime olarak arandığında 13 adet doktora ve 19 adet yüksek lisans tezine rastlanılmaktadır. Erkmən ve Esen (2012b) gerçekleştirdikleri literatür incelemesinde, psikolojik sermayeye ilişkin 2003-2011 yılları arasında yapılmış 49 makale tespit

etmişlerdir. EBSCO veri tabanında bulunan akademik makalelerde, 2012-2015 aralığı temel alındığı ve psikolojik sermayenin anahtar kelime olarak kullanıldığı bir taramada, psikolojik sermayenin boyutlarından iyimserliğin 25, öz-yeterliğin 18, dayanıklılığın 15 ve ümidin 6 defa geçtiği görülmektedir. 2012-2015 döneminde psikolojik sermayenin başlık olarak kullanıldığı makale sayısı 201 olarak tespit edilmiştir.

Psikolojik sermayenin en çok eğitim sektöründen örneklemeler üzerinde ve özellikle üniversitelerde çalışıldığı görülmektedir (Erkmen ve Esen, 2012b: 97). Psikolojik sermaye perspektifinde oldukça uyumlu bir yere sahip olduğuna dair beklenti ve düşünce, psikolojik sermaye araştırmalarında örnek olarak akademisyenlerin tercih edilmelerinin ana sebebi olarak görülmektedir (Oruç, 2015: 38).

Kararımak ve Siviş (2008: 102-115) yaptıkları çalışmada, pozitif psikolojiyi tanıtmış ve bu akımın psikoloji alanına getirdiği yeni bakış açısını değerlendirmiştir. Özkalp (2009), pozitif örgütsel davranış alanındaki umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık kavramlarını tanıtmıştır. Met (2010: 889-894), pozitif örgütsel davranış hareketinin gelişeceğine ve örgütsel davranış içinde daha çok yer alacağına dikkat çekmiştir.

Polatçı (2011), doktora tezinde psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisini incelemiş, bu etkide iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun aracılık etkilerini araştırmıştır. Araştırmada psikolojik sermayenin çalışan performansını önemli ölçüde etkilediği bulunmuştur. Bu etkiye pozitif iş-aile yayılımının katkıda bulunduğu negatif iş-aile yayılımının ise psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisini azaltmakta olduğu tespit edilmiştir.

Demir, Özbek ve Okan (2011: 453-458), etik liderlik ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulgulamıştır. Etik liderlik özelliklerine sahip olan yöneticiler, pozitif bir yaklaşımla, izleyicilerinin psikolojik sermayelerini geliştirici yönde katkı sağlamaktadır. Uslu ve arkadaşları (2011: 495-500), psikolojik sermaye ile psikolojik güçlenme arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğunu raporlamıştır. Keleş ve Özkan (2011: 518-521), pozitif örgütsel davranış

değişkenlerinin örgüt iklimi üzerinde açıklayıcı gücünün anlamlı olduğunu bulgulamıştır. Araştırmaya göre pozitif örgütsel davranış değişkenleri örgüt iklimini etkilemektedir.

Akçay (2011: 73-98), pozitif psikolojik sermayenin örgütlerin rekabet üstünlüğü elde etmesi bakımından önemli bir rolü olduğunu ve çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin ölçülmesi ve geliştirilmesi gerekliliğine işaret etmiştir. Tüzün, Çetin ve Basım (2012: 415-419), pozitif psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetine negatif ve anlamlı etkisi olduğunu rapor etmiştir. Araştırmada ayrıca pozitif psikolojik sermayenin, örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye kısmi aracılık etkisi bulunmuştur.

Karaoğlu ve İnce (2013: 181-202) de pozitif örgütsel davranış ile sinizm arasında negatif ilişki bulgulamıştır. Erkuş ve Afacan-Fındıklı (2012) yaptıkları araştırmada, psikolojik sermayenin çalışanların mutluluk düzeylerine pozitif ve anlamlı etki ettiği sonucuna ulaşmıştır. Polatçı (2014), polis teşkilatı üzerinde yaptığı araştırmada toplam psikolojik sermayenin performans üzerinde önemli ölçüde etkili olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca psikolojik sermayenin alt boyutlarından dayanıklılığın hem toplam hem de bağlamsal performansı anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini, ümit alt boyutunun ise toplam performansı ve görev performansını anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Psikolojik sermaye ile performans etkileşiminin incelendiği diğer bir araştırma Erkuş ve Afacan-Fındıklı tarafından (2010) yapılmıştır. Çetin, Hazır ve Basım (2013), destekleyici örgüt kültürü ile psikolojik sermaye ve iç kontrol odağı arasında aynı yönlü bir ilişki bulgulamıştır.

Çalışmalardan görüldüğü gibi psikolojik sermaye örgütsel davranış kapsamında yer alan çok sayıda değişkenle ilişkilendirilmiştir. Bu etkileşimlerden pozitif psikolojik sermayenin örgütler için gerekli bir çalışma olduğu ve olumlu sonuçların sürekli geliştirilebilmesinde kullanılabileceği sonucu çıkmaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA DEĞİŞKENLERİNE İLİŞKİN LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde araştırmaya konu edilen duygusallık, psikolojik sermaye ve örgütsel sinizm değişkenleri ile ilgili şimdiye kadar yapılan araştırmalara ait bir takım sonuçlar değerlendirilecektir.

4.1. DUYGUSALLIK VE ÖRGÜTSEL SINİZM İLİŞKİSİ

İşyerinde duygularla, örgütsel koşullar, işe yönelik tutum ve davranışlar arasındaki ilişkinin önemine dikkat çeken birçok araştırma (Ashkanasy, Zerbe, ve Härtel, 2002; Brief ve Weiss, 2002: 279-307; Fisher ve Ashkanasy, 2000: 123-129) mevcuttur. Söz gelimi Weiss ve Cropanzano (1996)'nın çalışmaları, çalışanların duygularının işyerindeki olayların ve iş ile ilgili çıktılarının sonuçlarına göre oluştuğunu göstermektedir. Örgütsel sinizm tutumu ile duygusallığı tam olarak birlikte araştıran bir çalışmaya literatür taraması sonucu ulaşamamıştır. İki değişkene ilişkin çalışmaların genellikle parçalı olduğu görülmektedir. Sinizmi konu eden çalışmalarda sürekli üzerinde durulan negatif duygusallıktır. Örgütsel sinikler, sadece kendi örgütleriyle ilgili kesin inançlara sahip olmazlar, aynı zamanda bir dizi duygu deneyimine de sahiptirler. Hatırlanacağı üzere örgütsel sinizmin ikinci boyutunu, örgütte meydana gelen olumsuz durumlar neticesinde ortaya çıkan duygusal tepkiler oluşturmaktadır (Dean, Brandes ve Dhadwalkar, 1998: 346). Duygusal boyut; saygısızlık, öfke, sıkıntı ve utanç duyma gibi kuvvetli duygusal tepkileri içermektedir (Abraham, 2000). Bu durumda negatif duygusallık örgütsel sinizm ile ve aynı zamanda sinizmin duygusal boyutuyla aynı yönde bir ilişkiye sahip olması beklenmektedir.

Reichers, Wanous ve Austin (1997: 48-59), örgütsel değişim sinizmini incelediği araştırmasında sinik çalışanların düşük iş tatmini, düşük örgütsel bağlılık ve daha fazla negatif duygusallık içinde olduklarını tespit etmiştir. Cole, Bruch ve Vogel (2006: 463-484), duygularla sinizm arasındaki bağlantıyı incelemişler ve çalışanların yönetici desteği algısı ve psikolojik dayanıklılıkları ile sinizm tutumları üzerindeki

etkilerine pozitif ve negatif duyguların aracılık ettiğini tespit etmişlerdir. Bulgulara göre yaşanan olumlu deneyimler çalışan sinizmini azaltmakta, olumsuz deneyimler ise artırmaktadır. Ayrıca çalışanların sinik tepkilerin arkasında güçlü duyguların olduğu vurgulanmıştır.

Bryne ve Hocwater (2007: 54-73), iki kısım halinde yaptıkları araştırmalarında, algılanan örgütsel destek ve görev performansını incelemişler, araştırmanın bir bölümünde ise negatif duygusallık ve örgütsel sinizm ilişkisine değinmişlerdir. 256 tam zamanlı çalışan üzerinde yapılan ilk araştırmada negatif duygusallık ile sinizm tutumu arasında aynı yönde ve anlamlı ilişki ($r=0,30$, $p<0,05$) tespit edilmiştir. Beklenildiği gibi bu durum, 143 kişilik örneklem üzerinde yapılan ikinci kısım için de değişmemiştir ($r=0,39$, $p<0,05$).

Traedway ve arkadaşları (2004)'nın liderlerin politik yetenekleri ve çalışanların tepkilerini konu eden 210 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada kontrol değişkenleri olarak pozitif ve negatif duygusallığı kullanmışlardır. Araştırmada pozitif duygusallığın sinizm ile ilişkisi negatif yönde ($r= -0,37$), negatif duygusallığın ise pozitif yönde ($r= 0,38$) anlamlı ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Chiaburu ve arkadaşları (2013: 181-197)'nin yaptığı meta-analitik bir çalışmada ise, negatif duygusallık ile örgütsel sinizm arasındaki aynı yönlü ve anlamlı, pozitif duygusallıkla zıt yönlü ve anlamlı ilişkiye dikkat çekildiği görülmektedir.

Araştırmalardan anlaşıldığı üzere örgütsel sinizmin pozitif ve negatif duygusallıkla açık bir ilişkisi mevcut görünmektedir. Tez çalışmasının araştırma kısmında hem pozitif hem de negatif duygusallık, örgütsel sinizm ile beraber çalışmanın ana değişkenleri olarak kullanılmıştır.

4.2.DUYGUSALLIK VE PSİKOLOJİK SERMAYE İLİŞKİSİ

Sinizm tutumunun aksine psikolojik sermayenin temel özelliklerinden birisi pozitifliktir. Bu sebeple psikolojik sermayenin, pozitif duygusallık ile yakın bir ilişkisi mevcut görünmektedir. Literatürde pozitif ve negatif duygusallığın her ikisi ile psikolojik sermayeyi araştıran çalışma bulunamamıştır. Bu durum psikolojik sermaye

bileşenlerinin pozitiflik kriterini sağlamalarının zorunlu olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Başka deyişle psikolojik sermaye zaten pozitif ve pozitif duygular olmadığında psikolojik sermayenin de bir anlamı kalmamaktadır. Böylece psikolojik sermayenin negatif duygusallıkla ters yönde bir ilişkisinin olması beklenmektedir.

Değişkenlerle ilişkili araştırmaların genellikle psikolojik sermaye kapasiteleri ile duygusallık arasında ayrı ayrı çalışıldığı görülmektedir. Rego ve arkadaşları (2010: 200-210), otantik liderlik ve yaratıcılık ilişkisinde ümit ve pozitif duygusallığın aracı ilişkisini tespit etmişlerdir. Bir başka çalışmada ise (Rego ve diğerleri, 2011: 244-270) iyimserliğin yaratıcılık üzerindeki etkisinde pozitif duygusallığın aracı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iyimserlik ve yaratıcılık ile negatif duygusallık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Yalnız (2014: 95-101), 286 üniversite öğrencisi üzerinde öğrencilerin akademik öz-yeterlikleri ile pozitif ve negatif duygusallıklarını araştırdığı çalışmada, öğrencilerinin pozitif ve negatif duygusallıklarının akademik öz-yeterliklerinin önemli birer yordayıcısı olduğunu saptamıştır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta, bu araştırmada değişken olarak kullanılan öz-yeterlik ile psikolojik sermayenin bir kapasitesi olan öz-yeterliğin ölçülmesi arasındaki farklılıktır. Herbert (2011)'in yaptığı araştırmada psikolojik sermaye ile pozitif duygusallık arasında aynı yönlü ve anlamlı ($r= 0,70$) bir ilişki tespit edilmiştir. Bu araştırmada sinizm kavramı da geçmektedir. Ancak buradaki sinizm tükenmişliğin bir boyutu olarak duyarsızlaşma şeklinde kullanılmıştır.

4.3.PSİKOLOJİK SERMAYE VE SİNİZM İLİŞKİSİ

Psikolojik sermaye; performansa yönelik, geliştirilebilir, ölçülebilir, pozitif yönelimli ve etkili bir şekilde yönetilebilen psikolojik kapasiteleri ifade eden bir yapıdır (Luthans ve diğerleri, 2007a: 542). Yapıyı oluşturan kapasiteler ancak tam olarak bir araya geldiğinde psikolojik sermaye oluşabilmektedir (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008: 53). Boyutların en temel özelliği ise pozitifliktir. Örgütsel sinizm ise, bir çalışanın örgütüne karşı geliştirdiği olumsuz tutumlar olarak tanımlanmakta ve örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç, örgüte yönelik olumsuz duygu ve bu inançlar ve duygularla tutarlı olarak, örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel

davranma eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 345). Doğal olarak, pozitif bir yapı olan psikolojik sermaye ile negatif bir yapı olan örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin zıt yönlü olması beklenen bir durumdur. Araştırma sonuçları da bu durumu destekler niteliktedir (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008: 62-65; Avey, Luthans ve Youssef, 2008: 28). Konu ile ilgili literatürden örgütsel sinizm ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin genellikle örgütsel değişim sinizmi açısından incelendiği görülmektedir. Avey ve arkadaşları (2008)'na göre, psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan çalışanların örgütsel değişimi daha çok desteklemeleri, daha çabuk değişime adapte olabilmeleri ve değişim sürecinde daha esnek olmaları mümkündür (Avey, Luthans ve Youssef, 2008: 29).

Hem pozitif örgütsel davranış hem de dönüşümcü liderlik çalışan sinizminin önemli belirleyicileridir (Avey ve diğerleri, 2008: 121). Pozitif örgütsel davranış ile dönüşümcü liderlik üzerine yapılan bir araştırmada pozitif örgütsel davranış ile dönüşümcü liderliğin kontrol değişkenlerinin ötesinde personel güçlendirme, sinizm ve işten ayrılma niyeti için önemli belirleyiciler olduğu saptanmıştır (Avey ve diğerleri, 2008: 119). Ayrıca Avey ve arkadaşları (2011: 127-152) bir başka çalışmada psikolojik sermaye ile değişime direnme tutumu olarak sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir.

Reliford (2012) çalışmasında iyimserlik ve sinizmi kişilik özellikleri olarak incelemiştir. Ancak, bu anlamda kişiliğe sıkı olarak bağlı ve değişmesi zor özellikler, durumsal bir yapı olan örgütsel sinizme ve geliştirilebilir kapasiteleri ifade eden psikolojik sermayeye uymamaktadır.

Çalışkan ve Erim (2010) araştırmalarında psikolojik sermaye boyutlarının, sinizm üzerinde negatif yönlü ancak, oldukça düşük bir açıklayıcı güce sahip olduğunu bulgulamışlardır. Ayrıca regresyon analizi sonucunda psikolojik sermaye boyutlarından sadece iyimserliğin sinizme negatif yönlü etki yaptığı tespit edilmiştir (Çalışkan ve Erim, 2010: 664).

Karacaoğlu ve İnce (2013)'nin, imalat sektörü üzerinde yaptıkları araştırmada, psikolojik sermayenin örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü bir etkisinin olduğunu bulgulamışlardır. Ayrıca psikolojik sermaye kapasitelerinden öz-yeterlik ve iyimserlik

de örgütsel sinizme negatif etki yapmaktadır. Ancak ümit ve dayanıklılığın negatif etkisi anlamlı bulunmamıştır.

Yapılan bu çalışmalarda görüldüğü üzere; pozitif örgütsel davranış ve boyutları bazında iş görenlerde oluşan olumlu duygu, düşünce ve davranışların, çalışanların örgütlerinde sinik eğilimlerden uzaklaşmalarına ve hatta örgüte olumlu yönde katkı sağlamalarına neden olduğu sonucuna varılmaktadır (Karacaoğlu ve İnce, 2013: 188). Ancak örgütsel sinizm ve psikolojik sermaye arasındaki etkileşimi belirlemeye yönelik çalışmalar henüz eksik ve yetersizdir. Daha fazla ve daha çok değişken kullanılarak çeşitli örneklemeler üzerinde yapılacak çalışmalarla literatür genişleyebilecektir.

4.4. POZİTİF VE NEGATİF DUYGUSALLIK, ÖRGÜTSEL SİNİZM VE PSİKOLOJİK SERMAYE

Şimdiye kadar yapılan örgütsel davranış araştırmaları içinde tez çalışmasının modeline uygun her üç değişkeni de bir arada analiz eden çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak değişkenlerin boyutlarını konu eden çalışmalar yapıldığı görülmektedir.

Avey, Wernsing ve Luthans (2008: 48-70) psikolojik sermaye, pozitif duygular ve çalışanların sinizm tutumunu konu ettiği çalışmalarında, psikolojik sermayenin, pozitif duyguların bir belirleyicisi olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca pozitif duygular psikolojik sermaye ve tutumlar arasındaki ilişkiye aracılık ettiği de bu çalışmada bulunmuştur.

BEŞİNCİ BÖLÜM

POZİTİF VE NEGATİF DUYGUSALLIĞIN ÖRGÜTSEL SİNİZM ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ROLÜ

Bu bölümde çalışmanın amacı, önemi, kullanılan araştırma yöntemleri, veri toplama araçları ve yapılan istatistiki analizlerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

5.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Araştırma, pozitif ve negatif duygusallığın örgütsel sinizm tutumu üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin oynadığı rolü belirlemek amacıyla yapılmıştır. Ayrıca araştırma değişkenlerinin örnekleme oluşturan akademisyenlerin demografik özellikleri bakımından farklılaşıp farklılaşmadığı da tespit edilmeye çalışılmıştır.

Son yıllarda örgütsel davranış alanında örgüt için olumsuz sonuçlar doğuran konular üzerine yapılan araştırmaların sayıca arttığı görülmektedir. Bu konulardan birisi de sinizmdir. Sinizm kavramının felsefi kökleri, çok eskiye dayansa da günümüz araştırmaları genellikle örgütsel sinizm kavramı üzerine yoğunlaşmaktadır. Gerek yurt içi gerekse yurtdışı araştırmalarda sinizmin çok sayıda değişkenle ilişkilendirildiği gözlenmektedir. Ancak bu araştırmalar (Wanous, Reichers ve Austin, 2000; Abraham, 2000; Andersson, 1996; Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007) genellikle kavramı tanımlamaya ve ölçmeye yönelik ve birkaç değişkeni birlikte ele alan çalışmalardır. Literatür incelendiğinde ağırlıklı olarak sinizmin öncülleri ve sonuçları bakımından inceleme yapıldığı gözlenmektedir. Sinizmin öncülleri arasında özellikle negatif duygusallıkla örtüşen negatif kişilik özellikleri üzerinde durulmuştur. Negatif duygusallık yanında pozitif duygusallığın da sinizm ile ilişkilendirilmesi konunun kapsamını genişletecektir. Ayrıca son yıllarda sinizm ile ilgili araştırmalarda pozitif psikoloji konularının da incelendiği görülmektedir. Bu konulardan pozitif psikolojik sermayenin sinizm üzerindeki etkisi de araştırılmaya değer bir durum olarak göze çarpmaktadır.

Teorik olarak sinikler zor beğenen, eleştiren, başkalarına ve karşılaştıkları durumlara karşı kuşkuyla yaklaşan kişiler olarak değerlendirilmektedir. Sinizm ile ilgili meta-analiz çalışmalarında (Chiaburu ve diğerleri, 2013: 184) bireylerin çalışma hayatlarında kendilerini hangi duygu durumu içinde tanımladıklarının, sinik tutum için belirleyici olabileceği vurgulanmaktadır. Özellikle sinizm negatif duygularla ilişkilendirilerek düşmanlıkla eş anlamlı olarak kullanılabilir. Bu açıdan sinizmin pozitif duygusallık tarafından nasıl etkilendiği de araştırılması gereken bir durum olarak göze çarpmaktadır. Bu sebeple araştırmada psikolojik sermayenin sinizmi nasıl etkilediği üzerinde yoğunlaşmıştır.

Çalışmanın araştırmaya konu edilen örneklem sebebiyle uygulama alanında da bir takım katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Akademisyenlik, çalışma koşulları ve kariyer imkânları belirli süreç ve kurallara bağlanmış olan mesleklerden birisidir. Akademisyenler mesleklerinde akademik kariyer, ders ve bilimsel araştırma gibi faaliyetlerle yoğun çalışma temposu içinde bulunmakta ve bu yoğunluk mesleğe girişten itibaren uzun sayılabilecek bir süre devam etmektedir. Bu sürecin başarılı olabilmesi için akademisyenlerin duygusallıklarının olabildiğince pozitif tarafta bulunması gerektiği ileri sürülebilir. Ayrıca toplumun kendini geliştirmeye en müsait kesiminin akademisyenler olduğunu söylemek de mümkündür. Bu açıdan geliştirilebilir kapasiteler toplamı olan psikolojik sermayenin akademisyenlerin iş yaşamlarında başarıya dönük önemli katkılar verebileceği düşünülebilir. Duygusallık ve psikolojik sermaye gibi örgütsel sinizm de durumsal bir değişkendir. Bu sebeple özellikle akademisyenlerin çalışma koşulları bir takım sinik tutumlar göstermelerine sebep olabilecektir. Bununla beraber akademisyenler bir toplumun gerek genel ve gerekse mesleki eğitim olarak gelişmesinde önemli rol üstlenmektedirler. Bu yüzden pozitif bir çerçevede ve verimli çalışmalarını engelleyecek sinik tutumlarının önlenmesi için psikolojik sermayenin bir araç olarak kullanılabileceğini belirlemenin önemli olduğu düşünülmüştür. Ayrıca akademisyenlerin tutum ve davranışlarını etkileyen ve farklılaştıran çeşitli demografik özellikler saymak mümkündür. Sözelimi tutum ve davranışlar yaşa, unvana, çalışma süresine göre değişebilmektedir. Akademisyenlerin olumlu ya da olumsuz tutum ve davranışlarının hangi değişkenlere göre değiştiğini tespit etmenin önemli olduğu düşünülmektedir.

5.2.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

5.2.1. Ana Kütle ve Örneklem

Araştırmanın ana kütlesi Hitit Üniversitesi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi ve Amasya Üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerden oluşmaktadır. Değişkenlerin durumsal özellik göstermesi ve aynı bölgede bulunmaları söz konusu üniversitelerin tercih edilmesinin bir sebebidir. Diğer yandan birbirlerine yakın illerde olan bu üniversitelerin benzer fiziki ve maddi imkânlarla sahip olması nedeniyle araştırmaya dahil edilmesi kararlaştırılmıştır.

Araştırmada ana kütleyle uygun olarak seçim yapabilmek açısından, akademik unvanlara göre kota örnekleme tercih edilmiştir. Araştırmanın ana külesini oluşturan akademisyenler, kurumların personel daire başkanlıklarından elde edilen listelerin, internet sitelerinde yer alan kadro listeleriyle karşılaştırılması sonucu, akademik unvanlara göre bir sınıflandırmaya tabi tutulmuştur. Böylece söz konusu üniversitelerde görev yapan 1241 akademisyen olduğu tespit edilmiştir. Ana kütleyle %95 güven aralığında temsil etme yeteneğine sahip örneklem büyüklüğü 294 olarak hesaplanmıştır. Örneklem büyüklüğünün, toplam akademisyen sayısına oranı 0.2369 bulunmuş böylece unvanlarına göre akademisyenlerin toplam sayılarının %23.69'u alınarak örneklem oluşturulmuştur. Unvanlarına göre anakütle ve örneklem dağılımları Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9: Ana Kütledeki Akademisyenlere İlişkin Toplam ve Örneklem Sayıları

Akademik Unvan	Toplam Akademisyen	Minimum Örneklem	Mevcut Örneklemde Bulunan Akademisyen Sayısı
Prof. Dr.	112	27	28
Doç. Dr.	123	29	31
Yrd. Doç. Dr.	400	95	100
Öğr. Gör.	234	55	59
Arş. Gör	372	88	94
Toplam	1241	294	312

Araştırmada söz konusu ana kütleyle, kota örneklemesine uygun olarak 500 anket dağıtılmış ve anketlerin 392 tanesi geri dönmüştür. Geri dönen anketlerin 41 tanesi ise formun eksik doldurulması sebebiyle analize dâhil edilmemiştir.

Değerlendirmeye alınan 351 ankette aşırı ve uç değerlerin tespit edilmesi amacıyla kutu grafikleri (box plot) incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda anketlerin 39 tanesinin aşırı ve uç değerlere sahip olduğu tespit edilerek bu anketler de çıkarılmış ve kalan 312 anket ile analizler yapılmıştır.

5.2.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırmada öncelikle değişkenlerin demografik özelliklere göre farklı olup olmadığı analiz edilmiştir. Demografik özellikler sırası ile yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, akademik unvan, kurumda çalışma süresi, toplam çalışma süresi ve idari görev alma şeklinde 8 tanedir. Farklılık analizleri için aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

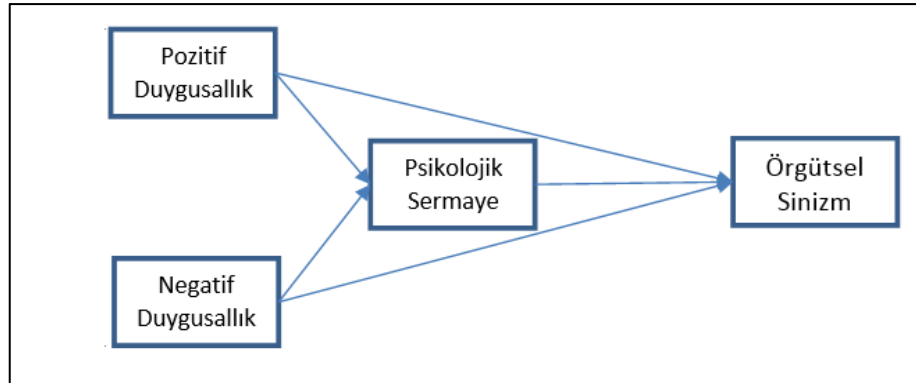
H_{D1}: Pozitif duygusallık demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

H_{D2}: Negatif duygusallık demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

H_{D3}: Psikolojik sermaye demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

H_{D4}: Örgütsel Sinizm demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

Demografik özellikler ilişkin hipotezlerin test edilmesinin ardından pozitif ve negatif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin rolü tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmaya dahil edilen değişkenlerle ilgili literatür taraması sonucunda, söz konusu amaca ulaşabilmek için Şekil 11'deki model geliştirilmiştir.



Şekil 11: Araştırma Modeli

Araştırma modeli çerçevesinde aşağıda sıralanan hipotezler test edilmiştir. İlk olarak pozitif ve negatif duygusallık ile akademisyenlerin örgütsel sinizm tutumları ve boyutlarıyla ilgili aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

H₁: Pozitif duygusallık örgütsel sinizmi negatif yönde etkilemektedir.

H_{1-a}: Pozitif duygusallık örgütsel sinizmin bilişsel boyutunu negatif yönde etkilemektedir.

H_{1-b}: Pozitif duygusallık örgütsel sinizmin duygusal boyutunu negatif yönde etkilemektedir.

H_{1-c}: Pozitif duygusallık örgütsel sinizmin davranışsal boyutunu negatif yönde etkilemektedir.

H₂: Negatif duygusallık örgütsel sinizmi pozitif yönde etkilemektedir.

H_{2-a}: Negatif duygusallık örgütsel sinizmin bilişsel boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

H_{2-b}: Negatif duygusallık örgütsel sinizmin duygusal boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

H_{2-c}: Negatif duygusallık örgütsel sinizmin davranışsal boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

Duygusallığın psikolojik sermaye üzerindeki etkisine ilişkin aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

H₃: Pozitif duygusallık psikolojik sermayeyi pozitif yönde etkilemektedir.

H_{3-a}: Pozitif duygusallık, ümit boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

H_{3-b}: Pozitif duygusallık, öz-yeterlik boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

H_{3-c}: Pozitif duygusallık, dayanıklılık boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

H_{3-d}: Pozitif duygusallık, iyimserlik boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

H₄: Negatif duygusallık psikolojik sermayeyi negatif yönde etkilemektedir.

H_{4-a}: Negatif duygusallık, ümit boyutunu negatif yönde etkilemektedir.

H_{4-b}: Negatif duygusallık, öz-yeterlik boyutunu negatif yönde etkilemektedir.

H_{4-c}: Negatif duygusallık, dayanıklılık boyutunu negatif yönde etkilemektedir.

H_{4-d}: Negatif duygusallık, iyimserlik boyutunu negatif yönde etkilemektedir.

Psikolojik sermayenin örgütsel sinizm üzerindeki etkisine ilişkin aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

H₅: Psikolojik sermaye örgütsel sinizmi negatif yönde etkilemektedir.

H_{5-a}: Psikolojik sermaye; örgütsel sinizmin bilişsel boyutunu negatif yönde etkilemektedir.

H_{5-b}: Psikolojik sermaye; örgütsel sinizmin duygusal boyutunu negatif yönde etkilemektedir.

H_{5-c}: Psikolojik sermaye; örgütsel sinizmin davranışsal boyutunu negatif yönde etkilemektedir.

Araştırma modelinde belirlenen ilişkiler gereği değişkenler arasında aracılık testlerine ilişkin olarak aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

H₆: Pozitif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde psikolojik sermaye aracılık rolü oynamaktadır.

H₇: Negatif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde psikolojik sermaye aracılık rolü oynamaktadır.

5.2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada pozitif ve negatif duygusallık, psikolojik sermaye ve örgütsel sinizm olmak üzere üç ölçek kullanılmıştır. İzleyen başlıklarda ölçeklerin yapısı geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları hakkında bilgi verilmiştir.

5.2.3.1. Pozitif ve Negatif Duygusallık Ölçeği

Araştırmada pozitif ve negatif duygusallığı ölçmek amacıyla Watson, Clark ve Tellegen (1988)'in geliştirdiği, her iki duygusallık boyutuna ait 10'ar ifadenin bulunduğu Pozitif ve Negatif Duygusallık Ölçeği (Positive and Negative Affect Schedule – PANAS) ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte pozitif ve negatif duygusallığa ait 10'ar ifade karışık şekilde bulunmaktadır. Pozitif duygusallığa ait ifadeler ilgili, heyecanlı, kuvvetli, coşkulu, gururlu, atik, ilham gelmiş, azimli, pür dikkat ve aktif şeklindedir. Negatif duygusallığa ait ifadeler ise sıkıntılı, mutsuz, suçlu, ürkmüş, düşmanca, huzursuz, utanmış, sinirli, tedirgin ve korkmuş olarak sıralanmaktadır. Ölçeği geliştiren araştırmacılar (Watson, Clark, Tellegen, 1988) alt boyutları bağımsız kavramlar olarak tanıtmışlardır. Bu çalışmada pozitif duygularla ilgili ifadelerin güvenilirlik katsayısı 0.88; negatif duygularla ilgili ifadelerin güvenilirlik katsayısı ise 0.87 olarak belirlenmiştir. Ülkemizde ölçeğin uyarlama çalışması Gençöz (2000) tarafından yapılmıştır. Alt boyutlar için rapor edilen Cronbach alfa değerleri pozitif duygusallık için 0.86; negatif duygusallık için 0.83'tür.

5.2.3.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Sinizm ile ilgili araştırmalarda farklı ölçekler kullanıldığı görülmektedir. Sinizmin doğası gereği ölçülmesinin zorluğu bu durumun temel nedeni olarak görülmektedir. Bununla beraber birden fazla sinizm türünün ölçülmek istenmesi de kullanım amacının farklılaşması sonucunu doğurmaktadır. Böylece araştırmacılar sinizmi ölçme sebeplerine göre bir sinizm ölçeğini tercih etmektedirler. Sinizmi ölçmek amacıyla Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999)'ın geliştirdiği 14 ifadeli örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin tercih edilme sebebi, örgütsel sinizmi yalın haliyle ölçmesi ve sinizm tutumunu çok boyutlu bir biçimde ifade etmesidir. Bu ölçek örgütsel sinizmi bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç boyutta ölçmektedir. Ölçek 5'li Likert tipinde derecelendirilmiştir, cevap seçenekleri; (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) karasızım, (4) katılıyorum, (5) kesinlikle katılıyorum şeklinde puanlanmaktadır. Ölçeğin Türkçe geçerliği, Karacaoğlu ve İnce (2013) tarafından sınanmıştır. Bu çalışmada ölçeğin iç tutarlılık katsayıları; ölçek geneli için 0.91, duygusal alt boyut için 0.94, bilişsel alt boyut için 0.87 ve davranışsal alt boyut için 0.82 olarak tespit edilmiştir.

5.2.3.3. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Psikolojik sermayenin ölçülmesi için ise Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) tarafından geliştirilen Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği (Positive Psychological Capital Questionnaire-PCQ) kullanılmıştır. Ölçek; öz-yeterlilik, ümit, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik olmak üzere dört boyutlu bir yapıya sahiptir. Boyutların her biri altışar madde olmak üzere toplam 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, 5'li Likert tipinde; (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) karasızım, (4) katılıyorum, (5) kesinlikle katılıyorum şeklinde derecelendirilmektedir. Ölçekte; 13, 20 ve 23 numaralı maddeler ters kodlanmaktadır (Luthans ve diğerleri, 2007: 554).

Psikolojik sermaye ölçeğinin Türkçe uyarlaması Çetin ve Basım (2012: 121-137) tarafından yapılmıştır. Çetin ve Basım (2012: 128), iki farklı örneklem üzerinde yaptıkları araştırmada, her iki örneklem için de en iyi uyum değerlerini, ters kodlanmış 13, 20 ve 23 numaralı maddelerin ölçek dışı bırakıldıktan sonra elde edildiğini

bildirmektedir. Çalışmada ölçeğin güvenirlik katsayıları; iyimserlik için 0.67, umut için 0.81, psikolojik dayanıklılık için 0.68 ve öz yeterlilik için 0.85, ölçeğin genel güvenirlik katsayısı ise 0.91 olarak bulunmuştur. Çetin ve Basım (2012: 129)'a göre bu değerlerle ölçeğin güvenirlik ve geçerliğini kabul edilebilir düzeylerde olduğunu rapor etmişlerdir.

5.2.4. Pilot Araştırma

Pilot araştırmanın amacı, kullanılan ölçme araçlarının güvenirlik ve geçerliğinin tespit edilmesi ve asıl araştırmada kullanılacak ölçme araçlarına son halinin verilmesidir. Araştırmada kullanılacak ölçeklerin denenmesi amacıyla Hitit Üniversitesi'nin fakülte ve yüksekokullarında görev yapan akademisyenlerden kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen 100 tanesine anket formu dağıtılmıştır. Anket formlarının 93 tanesi geri dönmüştür. Geri dönüş oranı hayli yüksek olmasına rağmen, yapılan kontrollerde, boş bırakma, ya da eksik doldurma gibi nedenlerle 22 anket formu çıkartılarak 71 tanesi değerlendirmeye alınmıştır. Ayrıca değerlendirmeye alınan anketlerde aşırı ve uç değerlerin tespit edilmesi amacıyla kutu grafikleri (box plot) incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda anketlerin 11 tanesinin aşırı ve uç değerlere sahip olduğu tespit edilerek bu anketler de çıkarılmış ve kalan 60 anket ile analizler yapılmıştır.

Pilot araştırmanın örnekleme, 16'sı kadın (%26.7), 44'ü erkek (%73.3) akademisyenden oluşmaktadır. Akademisyenlerin yaşları 22 ile 62 arasında değişmekte ve yaş ortalaması 38.05'dir. Örneklemin akademisyenlerden oluşması lisansüstü eğitimin de yüksek olmasına yol açmış görünmektedir. Lisans mezunu olanların oranı %8.3, yüksek lisans %55.0 ve doktora yapanların oranı da %36.7 olarak bulunmuştur. Akademisyenlerin 42'si (%70) evli, 18'i (%30) bekârdır. Akademisyenlerden araştırma görevlisi olanlar 10 (%16.7), öğretim görevlisi 33 (%55), öğretim üyesi 17 (%29.3) kişidir. Unvanlara göre dağılım ise; 4 doktor (%6.7), 14 yardımcı doçent (%23.3), 3 doçent (%3) ve 1 profesör (%1.7) şeklindedir. Akademik unvan belirtmeyenlerin sayısı 38 (%63.3)'dir. Akademisyenlerin kurumlarında çalışma süreleri; ortalaması 10.13 yıl olmak üzere, 1 ile 33 yıl, toplam çalışma süresi ise ortalaması 13.25 yıl olmak üzere, 1 ile 35 yıl arasında değişmiştir.

Akademisyenlerden 11 tanesi idari görev alırken (%18.3), herhangi bir idari görevi olmayanların sayısı 49'dur (%81.7).

Anket formlarından elde edilen veriler SPSS ve LISREL programları aracılığıyla analize tabi tutulmuştur. Pilot araştırmadan elde edilen veriler üzerinde pozitif ve negatif duygusallığı ölçen maddelerin geçerli olup olmadığına ilişkin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış ve ölçekler orijinal halleriyle geçerlenmeye çalışılmıştır. Diğer ölçekler için de aynı analizler tekrar edilmiştir. Yapılan analizlerde psikolojik sermaye ölçeğinde yapı geçerliğini sağlamayan 16, 20 ve 23 numaralı ifadeler çıkartılmış ve böylece öz-yeterlik ve ümit boyutlarının teorik yapısı korunurken, dayanıklılık boyutundan 1, iyimserlik boyutundan 2 ifade atılmıştır. Ayrıca ölçeğin ikinci düzey DFA ile psikolojik sermayeyi tüm boyutlarıyla ölçebilir bir ölçek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Pilot araştırma verileri kullanılarak örgütsel sinizm ölçeğinin de geçerliği araştırılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinin ilişkisiz model DFA ile boyutların birbirleriyle ilişkileri tespit edilmiş ve bütün bir yapıyı bozduğu belirlenen 12 numaralı ifadenin ölçekten çıkarılması uygun bulunmuştur. Böylece 13 ifade üzerinden yapılan ikinci düzey DFA ile örgütsel sinizm ölçeğinin 3 boyutlu yapısının ölçmede kullanılabilir olduğu sonucuna varılmıştır.

5.2.5. Ölçeklerin Geçerliği

Çok boyutlu olarak düzenlenen ölçme araçlarında, yapılan uygulamanın araştırma ölçeğinin teorik yapısına uyması, üzerinde önemle durulan bir durumdur. Pilot araştırmadan elde edilen veriler üzerinde, kullanılan ölçeklerin yapı geçerliği DFA ile test edilmiştir. DFA, daha önceden tanımlanmış ve sınırlandırılmış bir yapının, bir model olarak doğrulanıp doğrulanmadığını tespit etmek için kullanılmaktadır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014:275). DFA, ilişkisiz model analizi, birincil düzey ve ikincil düzey olarak uygulanmaktadır. DFA'da, uyum değerlerine göre, en iyi uyumun hangisinde olduğu gözlemlenerek en iyi model tespit edilmeye çalışılmaktadır.

Bu aşamada, araştırmada kullanılan ölçeklerin tamamının, DFA yoluyla yapı geçerliliğini sağlayıp sağlamadığı LISREL programı aracılığıyla analiz edilmiştir. İlk olarak ölçeklerin ilişkisiz model olarak tek bir boyuta bağlanarak ifadelerin tümü için geçerli olup olmadığı test edilmiştir. İlişkisiz tek faktörlü DFA bir bütün olarak ölçüm aracının tüm ifadelerini dikkate alarak yapı geçerliliğini sağlamayan ifadelerin gözlemlenmesi için yapılan bir analizdir. Bu analiz sonucunda ölçüm aracı, çok boyutlu olarak birinci düzey faktör analizine hazırlanmaktadır.

Birinci düzey DFA, bir ölçme aracına ait ifadelerin, ölçeğin teorik yapısını oluşturan boyutlarla ilişkilendirilmesi ve bu sayede ölçme aracının teorik yapısının test edilmesi amacıyla kullanılmaktadır. Böylece teorik yapıda bulunan boyutların ölçek ifadeleriyle açıklanıp açıklanmadığına karar verilebilmektedir. İkinci düzey analizde ise boyutlarda oluşan birinci düzey faktörler, ikinci düzey tek bir faktöre bağlanarak bir bütün olarak teorik yapının geçerli olup olmadığı test edilmektedir.

DFA’da yapı geçerliği, model uyumu ile incelenmektedir. Yapısal bir modelin iyi uyum gösterip göstermediğine ilişkin bir takım kriterler kullanılmaktadır. Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) çalışmalarında söz konusu kriterler katı sınırlarla ifade edilmemekle beraber, araştırmacının bakış açısına ve araştırılan modelin durumuna göre farklı değerlendirmelere rastlanmaktadır. Başka bir deyişle araştırmalarda hangi uyum değerlerinin kullanılacağı konusunda bir fikir birliği görünmemektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015: 329). Bu çalışmada YEM araştırmalarında en çok tercih edilen uyum iyiliği değerleri kullanılmıştır. Kullanılan değerler ve uyum iyiliği şartları Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10: Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Kriterleri	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Etkilenme durumu
X^2/sd	3’den küçük		Örneklem büyüklüğünden etkilenir
RMSEA	0.00 ve 0.050 arası	0.050 ve 0.080 arası	Örneklem büyüklüğü ve model karmaşıklığından etkilenmez.
SRMR	0.00 ve 0.050 arası	0.050 ve 0.080 arası	
CFI	0.97 ve üzeri	0.90 ve üzeri	Örneklem büyüklüğünden etkilenmez.

NFI	0.95 ve üzeri	0.90 ve üzeri	Örneklem büyüklüğünden etkilenir
GFI	0.95 ve üzeri	0.90 ve üzeri	Örneklem büyüklüğü ve model karmaşıklığından etkilenmez.

Kaynak: Schumacker ve Lomax, 2010: 76; Kline, 2011: 205-209.

5.2.5.1. Pozitif ve Negatif Duygusallık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Pozitif duygusallığı açıkladığı düşünülen on ifade ile tek boyutlu bir yapı oluşturulmuş ve ilişkisiz düzey DFA'ya tabi tutulmuştur. Pozitif duygusallığı oluşturan ifadelerin birbirine çok yakın ifadeler olması ve yapının tek boyutlu olarak kullanılması sebebiyle program tarafından önerilen modifikasyonlar yapılmıştır. Analiz sonucu elde edilen ölçek maddelerinin ortalama (\bar{X}), standart sapma, DFA yoluyla elde edilmiş standartlaştırılmış faktör yükleri, toplam varyansın ne kadarını açıkladıklarına ilişkin R^2 değerleri ve t skorları tespit edilerek Tablo 11'de, ayrıca tek boyutlu bir yapı olan pozitif duygusallığın uyum iyiliği değerleri de Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 11: Pozitif Duygusallık Ölçeği İlişkisiz Model DFA

Pozitif Duygusallık İfadeleri	\bar{X}	Std.S	Std. Faktör Yüğü	R^2	t Skoru
İlgili	3.86	0.828	0.63	0.42	11.71
Heyecanlı	3.26	1.078	0.54	0.29	9.46
Kuvvetli	3.50	0.900	0.62	0.38	11.29
Coşkulu	3.52	1.008	0.67	0.45	12.55
Gururlu	3.63	1.083	0.50	0.25	8.75
Atik	3.38	1.048	0.70	0.49	13.05
İlham Gelmiş	3.21	1.056	0.60	0.37	10.79
Azimli	3.85	0.911	0.71	0.51	13.58
Pür Dikkat	3.51	0.952	0.63	0.40	11.58
Aktif	3.72	1.019	0.65	0.42	11.92

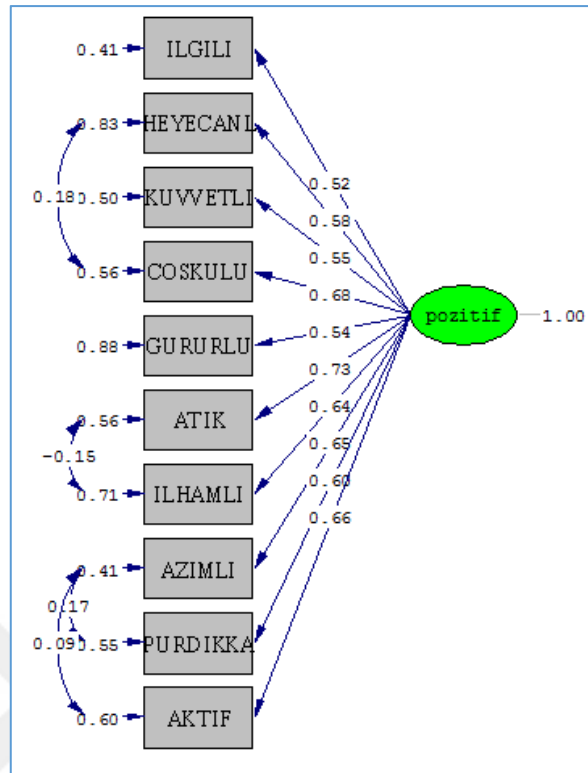
Tablo 11'de verilen standartlaştırılmış faktör yükleri her bir gözlenen değişken ile örtük değişken arasındaki korelasyonu göstermektedir. Değerler incelendiğinde pozitif duygusallık ile en çok ilişkili ifadenin "azimli" (0.71), en az ilişkili ifadenin ise "gururlu" olduğu (0.50) gözlenmektedir. R^2 değerleri ise standartlaştırılmış değerlerin kareleri olup, ifadenin örtük değişkenin ne kadarını açıkladığını göstermektedir. Bu

değerlerden pozitif duygusallığı en çok açıklayan ifadenin yine “azimli” (0.51), en az açıklayanın ise “gururlu” (0.25) olduğu gözlenmektedir. Tabloda verilen t skorları ise örtük değişken ile gözlenen değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığına ilişkindir. Bu değerlerin 0.05 anlamlılık düzeyinde kritik değer olan 1.96’dan, 0.01 anlamlılık düzeyinde ise 2.576’dan büyük olması gereklidir (Çelik ve Yılmaz, 2013: 150). Tabloda yer alan t değerlerinden pozitif duygusallığı açıklamada ifadelerle ilgili bir sorun olmadığı anlaşılmaktadır. Yapı geçerliliğinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu incelemek amacıyla uyum iyiliği değerleri Tablo 12’de özetlenmiştir.

Tablo 12: Pozitif Duygusallık Uyum İyiliği Değerleri

	X ² /df	SRMR	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Model Uyum	1.71	0.032	0.97	0.99	0.98	0.048
İyi Uyum	$0 \leq x \leq 2$	$0 \leq x \leq 0.05$	$0.95 \leq x \leq 1$	$0.97 \leq x \leq 1$	$0.95 \leq x \leq 1$	$0 \leq x \leq 0.05$
Kabul E. Uyum	$2 \leq x \leq 3$	$0.05 \leq x \leq 0.10$	$0.90 \leq x \leq 0.95$	$0.95 \leq x \leq 0.97$	$0.90 \leq x \leq 0.95$	$0.05 \leq x \leq 0.08$

Uyum iyiliği değerlerinin tamamı pozitif duygusallığın tek boyutlu yapısının iyi uyuma sahip olduğunu göstermektedir. Analiz sonucunda pozitif duygusallığa ait tek boyutlu yapı Şekil 12’de verilmiştir.



Şekil 12: Pozitif Duygusallık Ölçeği İlişkisiz Model DFA

Pozitif duygusallığa benzer şekilde negatif duygusallığa ait 10 ifade ile de ilişkisiz model DFA yapılmış ve negatif duygusallığın tek boyutlu yapısı geçerlenmeye çalışılmıştır. Negatif duygusallığa ait ifadelerin birbirine yakın ifadeler olması ve yapının tek boyutluluğu sebebiyle önerilen modifikasyonlar yapılmıştır. Yapılan analiz ile elde edilen veriler Tablo 13’de özetlenmiştir.

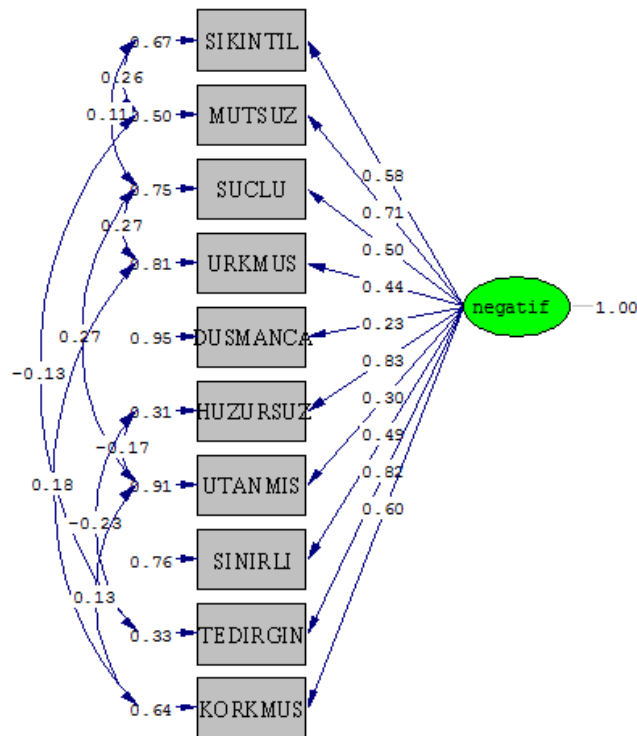
Tablo 13: Negatif Duygusallık Ölçeği İlişkisiz Model DFA

Negatif Duygusallık İfadeleri	\bar{X}	Std.S	Std. Faktör Yüğü	R ²	t Skoru
Sıkıntılı	2.54	1.060	0.58	0.33	1.58
Mutsuz	2.11	1.086	0.71	0.50	13.04
Suçlu	1.53	0.837	0.50	0.25	9.14
Ürkmüş	1.48	0.671	0.44	0.19	7.89
Düşmanca	1.23	0.595	0.23	0.05	3.99
Huzursuz	2.25	1.109	0.83	0.69	15.64
Utlanmış	1.85	1.097	0.30	0.09	4.96
Sinirli	2.68	1.128	0.49	0.24	8.99
Tedirgin	2.18	1.002	0.82	0.67	14.23
Korkmuş	1.53	0.689	0.60	0.36	11.21

Gözlenen ve örtük değişkenler arasındaki korelasyonlardan, negatif duygusallıkla en çok ilişkili ifadenin “huzursuz” (0.83), en az ilişkili olanın ise “düşmanca” (0.23) olduğu görülmektedir. Ayrıca negatif duygusallığı en iyi açıklayan ifadenin yine “huzursuz” (0.69), en az açıklayanın ise yine “düşmanca” olduğu anlaşılmaktadır. DFA sonucu alınan uyum iyiliği değerleri ise Tablo 14’de özetlenmiştir. DFA sonucu elde edilen negatif duygusallığın tek boyutlu yapısı Şekil 13’de gösterilmiştir.

Tablo 14: Negatif Duygusallık Uyum İyiliği Değerleri 2

	X ² /df	SRMR	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Model Uyum	2.26	0.038	0.96	0.98	0.96	0.064
İyi Uyum	0 ≤ x ≤ 2	0 ≤ x ≤ 0.05	0.95 ≤ x ≤ 1	0.97 ≤ x ≤ 1	0.95 ≤ x ≤ 1	0 ≤ x ≤ 0.05
Kabul E. Uyum	2 ≤ x ≤ 3	0.05 ≤ x ≤ 0.10	0.90 ≤ x ≤ 0.95	0.95 ≤ x ≤ 0.97	0.90 ≤ x ≤ 0.95	0.05 ≤ x ≤ 0.08



Şekil 13: Negatif Duygusallık Ölçeği İlişkisiz Model DFA

5.2.5.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Örgütsel sinizm ölçeğinin öncelikle ilişkisiz model faktör analizi yapılmıştır. Tüm ifadeler tek bir değişken ile ilişkilendirilmiş, ölçeğin tümünde yapı geçerliğini bozan madde olup olmadığı gözlenmiştir. İlişkisiz model analizinde olumsuz bir durum ortaya çıkmadığından birinci düzey DFA'ne geçilmiş ve örgütsel sinizm ölçeğinin ifadeleri ilgili ölçek boyutlarıyla ilişkilendirilmiştir. Faktör analizi sonucunda ölçek maddelerine ilişkin değerler ile uyum iyiliği değerleri Tablo 15'de verilmiştir:

Tablo 15: Örgütsel Sinizm Ölçeği Birinci Düzey DFA

Örgütsel Sinizm İfadeleri	\bar{X}	Std.S	Std. Faktör Yüğü	R ²	t Skoru
Bilişsel1	3.28	1.319	0.83	0.69	17.74
Bilişsel2	3.01	1.224	0.92	0.84	2.88
Bilişsel3	2.91	1.307	0.44	0.20	7.98
Bilişsel4	3.10	1.198	0.82	0.67	17.41
Bilişsel5	2.93	1.224	0.89	0.80	19.81
Duygusal1	2.30	1.226	0.98	0.95	23.60
Duygusal2	2.33	1.244	0.94	0.88	22.05
Duygusal3	2.23	1.191	0.91	0.83	2.92
Duygusal4	2.32	1.250	0.92	0.84	21.00
Davranışsal1	2.32	1.244	0.44	0.20	7.66
Davranışsal2	2.56	1.279	0.80	0.64	15.92
Davranışsal3	2.86	1.268	0.44	0.19	7.54
Davranışsal4	2.20	1.237	0.79	0.62	15.52

Örgütsel sinizm ölçeğinin birinci düzey DFA sonucunda elde edilen modelin uyum iyiliği değerleri Tablo 16'da özetlenmiştir. Değerler ölçeğin üç boyutlu yapısının iyi uyuma sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 16: Örgütsel Sinizm Ölçeği Birinci Düzey DFA Uyum İyiliği Değerleri

	X ² /df	SRMR	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Model Uyum	1.92	0.064	0.95	0.99	0.98	0.054
İyi Uyum	0 ≤ x ≤ 2	0 ≤ x ≤ 0.05	0.95 ≤ x ≤ 1	0.97 ≤ x ≤ 1	0.95 ≤ x ≤ 1	0 ≤ x ≤ 0.05
Kabul E. Uyum	2 ≤ x ≤ 3	0.05 ≤ x ≤ 0.10	0.90 ≤ x ≤ 0.95	0.95 ≤ x ≤ 0.97	0.90 ≤ x ≤ 0.95	0.05 ≤ x ≤ 0.08

Birinci düzey analizde yapı geçerliliğini bozan herhangi bir durum ortaya çıkmaması üzerine ikinci düzey analize geçilmiştir. İkinci düzey DFA’da ölçeği oluşturan boyutların tek bir yapıyı oluşturup oluşturmadığına bakılmaktadır. Başka deyişle burada bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlardan oluşan örgütsel sinizm ölçeğinin bir bütün olarak geçerli olup olmadığı test edilmektedir. Örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin ikinci düzey DFA sonuçları Tablo 17’de özetlenmiştir. Bu sonuçlardan örgütsel sinizm ölçeğini oluşturan her üç boyutun da yapıyı desteklediği ve yapının geçerli olduğu anlaşılmaktadır.

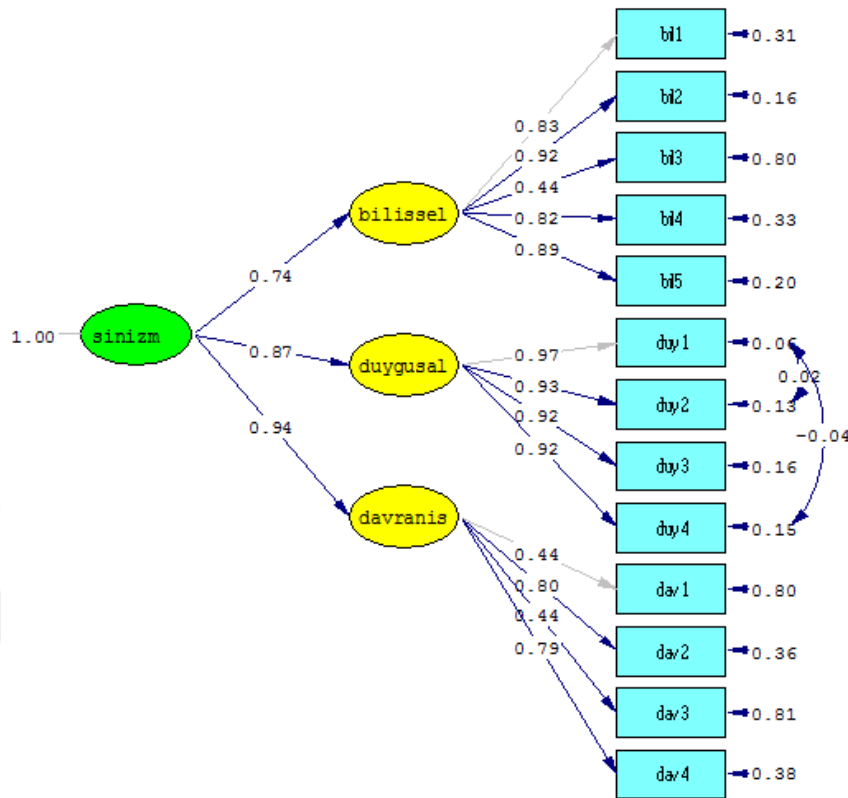
Tablo 17: Örgütsel Sinizm Ölçeği Boyutları

Örgütsel Sinizm	Std. Faktör Yüğü	R ²	t Skoru
Bilişsel	0.74	0.54	12.10
Duygusal	0.87	0.76	16.57
Davranışsal	0.94	0.88	7.40

Örgütsel sinizm ölçeğinin ikinci düzey DFA sonucu elde edilen yapısının uyum iyiliği değerleri Tablo 18’de verilmiştir. Tablo değerlerinden ölçeğin iyi uyuma sahip olduğu anlaşılmaktadır. Örgütsel Sinizm ölçeğinin ikinci düzey DFA sonucu ortaya çıkan model Şekil 14’de gösterilmiştir.

Tablo 18: Örgütsel Sinizm Ölçeği İkinci Düzey DFA Model Uyum İyiliği Değerleri

	X ² /df	SRMR	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Model Uyum	1.94	0.064	0.95	0.95	0.98	0.055
İyi Uyum	0 ≤ x ≤ 2	0 ≤ x ≤ 0.05	0.95 ≤ x ≤ 1	0.97 ≤ x ≤ 1	0.95 ≤ x ≤ 1	0 ≤ x ≤ 0.05
Kabul E. Uyum	2 ≤ x ≤ 3	0.05 ≤ x ≤ 0.10	0.90 ≤ x ≤ 0.95	0.95 ≤ x ≤ 0.97	0.90 ≤ x ≤ 0.95	0.05 ≤ x ≤ 0.08



Şekil 14: Örgütsel Sinizm Ölçeği İkinci Düzey DFA

5.2.5.3. Psikolojik Sermaye Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Psikolojik sermaye ölçeği pilot araştırmada 3 ifadesi çıkartılmış ve 21 madde üzerinden araştırmada uygulanmıştır. Bu kısımda psikolojik sermaye ölçeğinin, tek boyutlu yapısı ilişkisiz DFA ile ve 4 boyutlu teorik yapısı da birinci düzey DFA ile test edilmiştir. Nihayet yapının tamamını test etmek amacıyla ikinci düzey DFA uygulanmıştır. Ölçeği oluşturan ifadelerin tamamıyla yapılan ilişkisiz model DFA'de herhangi bir sorun bulunmaması üzerine birinci düzey DFA'ne geçilmiş ve elde edilen değerler Tablo 19'da verilmiştir.

Tablo 19: Psikolojik Sermaye Ölçeği Birinci Düzey DFA

Psikolojik Sermaye İfadeleri	\bar{X}	Std.S	Std. Faktör Yüğü	R ²	t Skoru
Öz-Yeterlik1	4.10	0.786	0.37	0.14	6.36
Öz-Yeterlik2	4.17	0.794	0.76	0.57	14.74
Öz-Yeterlik3	3.90	0.869	0.71	0.51	13.58
Öz-Yeterlik4	4.29	0.630	0.85	0.73	16.95

Öz-Yeterlik5	4.02	0.850	0.63	0.39	11.47
Öz-Yeterlik6	4.40	0.659	0.52	0.27	8.74
Umut1	3.96	0.693	0.81	0.65	16.01
Umut2	4.01	0.837	0.61	0.37	1.97
Umut3	4.17	0.805	0.49	0.24	8.56
Umut4	3.71	0.842	0.75	0.56	14.35
Umut5	3.94	0.758	0.81	0.65	16.01
Umut6	3.94	0.750	0.27	0.07	4.47
Dayanıklılık1	3.61	0.983	0.27	0.07	3.91
Dayanıklılık2	4.04	0.643	0.63	0.39	9.84
Dayanıklılık3	4.31	0.710	0.62	0.38	9.68
Dayanıklılık4	4.08	0.711	0.66	0.44	1.37
Dayanıklılık5	4.06	0.719	0.56	0.32	8.49
İyimserlik1	3.89	0.834	0.75	0.56	9.37
İyimserlik2	3.79	0.880	0.37	0.13	5.28
İyimserlik3	3.62	0.995	0.39	0.15	5.65
İyimserlik4	3.79	0.980	0.37	0.14	5.46

Tablo değerlerine bakıldığında t skorlarında ve standartlaştırılmış faktör yüklerinde herhangi bir sorun tespit edilmemiştir. Bununla beraber umut alt boyutunun 6. ifadesi ile dayanıklılık alt boyutunun 1. ifadesinin toplam varyansı açıklama oranının hayli düşük olduğu görülmektedir. Diğer değerlerde sorun olmaması sebebiyle uyum iyi değerlerine bakılmış ve analize devam edilmiştir. Uyum iyiliği değerleri Tablo 20’de özetlenmiştir. Değerlerden psikolojik sermayenin dört boyutlu yapısının iyi uyuma sahip olduğunu anlaşılmaktadır.

Tablo 20: Psikolojik Sermaye İkinci Düzey DFA Uyum İyiliği Değerleri

	X ² /df	SRMR	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Model Uyum	1.54	0.032	0.92	0.97	0.93	0.042
İyi Uyum	0 ≤ x ≤ 2	0 ≤ x ≤ 0.05	0.95 ≤ x ≤ 1	0.97 ≤ x ≤ 1	0.95 ≤ x ≤ 1	0 ≤ x ≤ 0.05
Kabul E. Uyum	2 ≤ x ≤ 3	0.05 ≤ x ≤ 0.10	0.90 ≤ x ≤ 0.95	0.95 ≤ x ≤ 0.97	0.90 ≤ x ≤ 0.95	0.05 ≤ x ≤ 0.08

Psikolojik sermaye ölçeğinin bir bütün olarak geçerli olup olmadığını tespit etmek amacıyla ikinci düzey DFA yapılmış ve elde edilen veriler Tablo 21’de özetlenmiştir. Söz konusu değerler ölçeğin bütün olarak psikolojik sermayeyi açıklamada geçerli olduğunu göstermektedir.

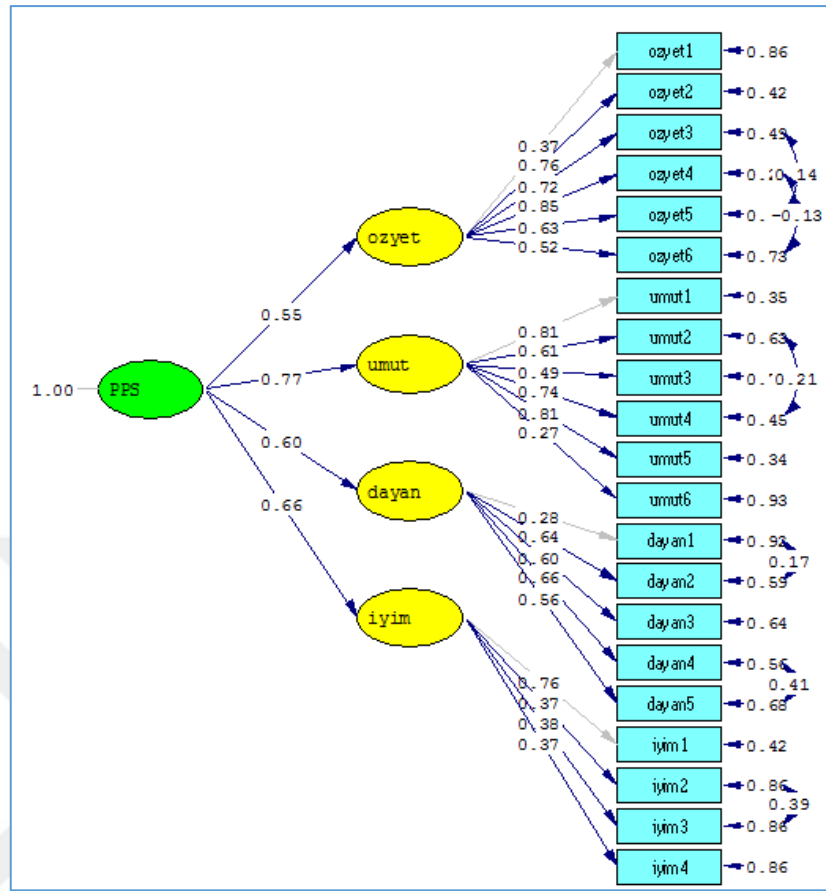
Tablo 21: Psikolojik Sermaye Ölçeği Boyutları

Psikolojik Sermaye	Std. Faktör Yüğü	R ²	t Skoru
Öz-yeterlik	0.55	0.31	5.02
Ümit	0.77	0.59	9.32
Dayanıklılık	0.60	0.36	3.57
İyimserlik	0.66	0.44	7.49

İkinci düzey DFA ile test edilen modelin iyi uyuma sahip olup olmadığına ilişkin değerler Tablo 22’de özetlenmiştir. Tablo verilerinden modelin kabul edilebilir uyum sınırları içinde yer aldığını göstermektedir. Psikolojik sermayenin ikinci düzey DFA sonucu oluşan 4 boyutlu teorik yapısı da Şekil 15’de gösterilmiştir.

Tablo 22: Psikolojik Sermaye Ölçeği İkinci Düzey DFA Model Uyum İyiliği Değerleri 2

	X ² /df	SRMR	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Model Uyum	1.58	0.034	0.92	0.97	0.92	0.043
İyi Uyum	0 ≤ x ≤ 2	0 ≤ x ≤ 0.05	0.95 ≤ x ≤ 1	0.97 ≤ x ≤ 1	0.95 ≤ x ≤ 1	0 ≤ x ≤ 0.05
Kabul E. Uyum	2 ≤ x ≤ 3	0.05 ≤ x ≤ 0.10	0.90 ≤ x ≤ 0.95	0.95 ≤ x ≤ 0.97	0.90 ≤ x ≤ 0.95	0.05 ≤ x ≤ 0.08



Şekil 15: Psikolojik Sermaye Ölçeği İkinci Düzey DFA

5.2.6. Ölçeklerin Güvenirliği

Güvenilir bir ölçeğin hatasız ölçme yapması beklenmektedir. Somut kavramların ölçülmesinde kullanılan ölçeklerle yapılan tekrarlı ölçüm denemelerinde ölçüm farkları az olup sonuçlar birbirine çok yakın bulunmaktadır. Ancak tutumlar gibi soyut kavramların ölçülmesinde durum böyle değildir. Soyut kavramların aynı ölçüm aracıyla tekrarlı ölçümlerinde sonuçlar arasında çeşitli hatalar nedeniyle önemli farklılıklar doğabilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015: 155). Güvenirliği en üst seviyede temin edebilmek, ölçme aracının doğurduğu hataları en alt seviyeye indirmekle mümkündür. Hatalar ise ölçme aracından veya ölçme aracı dışındaki unsurlardan kaynaklanabilmektedir. Bu nedenle ölçeklerin güvenirliliğinin test edilmesi bilimsel araştırmalar için adeta bir zorunluluk haline gelmiştir.

Güvenirlik duyarlılık, kararlılık ve iç tutarlılık olmak üzere üç açıdan değerlendirilmektedir. Daha önce geliştirmiş ve güvenirliliği çeşitli örneklemeler üzerinde test edilmiş bir ölçek kullanıldığında genellikle iç tutarlılık analizi

uygulanmaktadır. Tutarlılık analizinde bir yöntem olarak Cronbach's Alpha katsayısının kullanımı oldukça yaygındır. Pilot araştırmadan elde edilen veriler üzerinde ölçekler ve boyutlarının geçerliği DFA ile test edilmiştir. Ölçeklerden bazı soruların çıkartılması ile yapı geçerliği sağlanan ölçekler, bu başlık altında güvenilirlik analizine tabi tutulmuş ve Tablo 23'de verilen Cronbach's Alpha değerlerine ulaşılmıştır. Araştırmalarda Cronbach's Alpha değerinin 0.70'den az olmaması beklenmektedir. Tablo değerleri incelendiğinde değerlerin eşik değerin üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 23: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları

Ölçek ve Alt Boyutları	Cronbach's Alpha
Pozitif Duygusallık	0.868
Negatif Duygusallık	0.821
Psikolojik Sermaye	0.887
Öz-Yeterlik	0.869
Ümit	0.770
Dayanıklılık	0.740
İyimserlik	0.743
Örgütsel Sinizm	0.939
Bilişsel	0.883
Duygusal	0.963
Davranışsal	0.875

5.3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmada elde edilen veriler üzerinde yapılan analizlerde tespit edilen bulgular bu bölümde ilerleyen başlıklarda verilmiştir.

5.3.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırma örnekleminde yer alan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 24'de özetlenmiştir.

Tablo 24: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Yaş	n	%	Mevcut Kurumdaki Süre	n	%
25 yaş ve altı	7	2.2	0-5 yıl	161	51.6
26-35 yaş arası	151	48.4	6-10 yıl	71	22.8
36-45 yaş arası	79	25.3	11-15 yıl	25	8.0
46-55 yaş arası	53	17.0	16-20 yıl	23	7.4
56 yaş ve üzeri	22	7.1	21-25 yıl	18	5.8
Toplam	312	100.0	26 yıldan fazla	14	4.5

Cinsiyet	n	%	Toplam	312	100.0
Kadın	148	47.4	Toplam Çalışma Süresi	n	%
Erkek	164	52.6	0-5 yıl	70	22.4
Toplam	312	100.0	6-10 yıl	97	31.1
Medeni Durum	n	%	11-15 yıl	51	16.3
Evli	218	69.9	16-20 yıl	23	7.4
Bekâr	94	30.1	21-25 yıl	30	9.6
Toplam	312	100.0	26 yıldan fazla	41	13.1
Eğitim	n	%	Toplam	312	100.0
Lisans	8	2.6	Unvan	n	%
Yüksek Lisans	82	26.3	Arş. Gör.	68	21.8
Doktora	222	71.1	Arş. Gör. Dr.	26	8.3
Toplam	312	100.0	Öğr. Gör.	48	15.4
İdari Görev	n	%	Öğr. Gör. Dr.	11	3.5
Var	105	33.7	Yrd. Doç. Dr.	100	32.1
Yok	207	66.3	Doç. Dr.	31	9.9
Toplam	312	100.0	Prof. Dr.	28	9.0
			Toplam	312	100.0

Araştırmanın demografik desenine bakıldığında yaş değişkeninde en fazla bulunan grubun 26-35 yaş arası (%48.4) olduğu görülmektedir. Katılımcıların cinsiyete göre dağılımının ise birbirine yakın oranda olduğu (kadın % 47.4 ve erkek %52.6) dikkat çekmektedir. Bu durum akademisyenlerde kadın-erkek oranının birbirine yaklaştığının bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Ayrıca katılımcılardan evli (%69.9) olanların oranının bekârlara (%30.1) göre hayli fazla olduğu gözlemlenmektedir. Katılımcıların akademisyenlerden oluşması doğal olarak eğitim düzeyinin de yüksek olması sonucunu doğurmaktadır. Akademisyenlerin yaklaşık üçte birinin (%33.7) çalıştığı kurumda idari görev aldığı görülmektedir. Bu durum akademide çok sayıda hiyerarşik kademe olmasının bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Böylelikle akademisyenlerin önemli bir kısmı hem akademik çalışmalarını sürdürmekte hem de görev yaptığı birimin yöneticiliğini de üstlenmektedir.

Akademisyenlerin çalışma süreleri mevcut kurumda ve toplam çalışma süresi olmak üzere iki grupta incelenmiştir. Elde edilen verilerden akademisyenlerin önemli bir kesiminin (%51.6) şu an çalıştığı kuruma yeni (0-5 yıl arası) girdiğini göstermektedir. Mevcut kurumunda 6-10 yıl arası çalışanların oranı ise %22.8'dir. Akademisyenlerin toplam çalışma sürelerine bakıldığında daha dengeli bir dağılım

görülmektedir. Toplam çalışma süresi 6-10 yıl arası olan akademisyenler en çok orana (%31.1) sahiptir.

Akademisyenlerin unvanları incelendiğinde en fazla unvanın yardımcı doçent (%32.1) olduğu gözlenmektedir. Bununla beraber doktorasını tamamlamış araştırma ve öğretim görevlilerinin (%8.3 ve %3.5) kadro alabilecekleri düşünüldüğünde bu oranın daha da artması beklenmektedir. Nispeten doçent (%9.9) ve profesörlerin (%9) oranları düşük bulunmuştur.

5.3.2. Araştırma Modeli Değişkenlerinin İstatistikleri

Araştırmada kullanılan değişkenlerin alt boyutlarıyla beraber ortalama ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Elde edilen istatistikler Tablo 25’de özetlenmiştir:

Tablo 25: Araştırma Modeli Değişkenlerinin Tanımlayıcı İstatistikleri

Değişken	Ortalama	Standart Sapma
Pozitif Duygusallık	3.55	0.67
Negatif Duygusallık	1.94	0.58
Psikolojik Sermaye	3.99	0.38
Öz-yeterlik	4.15	0.54
Umut	3.95	0.55
Dayanıklılık	4.02	0.51
İyimserlik	3.77	0.63
Örgütsel Sinizm	2.64	0.98
Bilişsel	3.05	1.12
Duygusal	2.29	1.17
Davranışsal	2.48	1.07

Değişkenlerden pozitif duygusallık ve psikolojik sermaye pozitif; negatif duygusallık ve örgütsel sinizm negatif yönlü değişkenler olarak değerlendirilebilir. Ortalamalara bakıldığında pozitif yönlü değişkenlerin ortalamalarının yüksek, negatif yönlülerin ise düşük olduğu görülmektedir. Pozitif duygusallık ile psikolojik sermayeye ilişkin ortalamaların yüksek, standart sapmaların düşük olması akademisyenlerin pozitifliğe yönelimlerinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Negatif duygusallık ve örgütsel sinizmin ise ortalamaları düşük olmakla beraber, standart sapmaları nispeten yüksek bulunmuştur. Bu durum, akademisyenlerin negatifliğe dönük olabileceklerinin, ancak bunun çok düzenli bir yönelim olmadığını bir göstergesi olarak görülebilir.

5.3.3. Araştırma Modelindeki Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular

Araştırmada kullanılan duygusallık, psikolojik sermaye ve örgütsel sinizm değişkenlerinin aralarındaki ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Değişkenler analize tüm alt boyutları ile dâhil edilmiştir. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 26’da gösterilmiştir.

Tablo 26: Araştırma Değişkenlerinin Aralarındaki İlişkiler

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Pozitif Duygusallık	1									
2. Negatif duygusallık	-.155**	1								
3. Psikolojik Sermaye	.529**	-.360**	1							
4. Öz-yeterlik	.381**	-.133*	.706**	1						
5. Umut	.513**	-.388**	.775**	.360**	1					
6. Dayanıklılık	.299**	-.229**	.624**	.286**	.306**	1				
7. İyimserlik	.206**	-.227**	.601**	.179**	.369**	.183**	1			
8. Örgütsel Sinizm	-.190**	.250**	-.213**	-.036	-.230**	-.109	-.216**	1		
9. Bilişsel	-.262**	.237**	-.166**	-.068	-.157**	-.099	-.131*	.871**	1	
10. Duygusal	-.108	.265**	-.236**	.030	-.282**	-.122*	-.291**	.887**	.622**	1
11. Davranışsal	-.105	.146**	-.161**	-.051	-.171**	-.063	-.154**	.873**	.607**	.742**

* p<0.05 derecesinde anlamlı

** p<0.01 derecesinde anlamlı

Tablo 26 incelendiğinde pozitif duygusallığın, diğer değişkenlerin çoğu ile anlamlı ilişkisinin olduğu görülmektedir. Pozitif duygusallık, negatif duygusallık, örgütsel sinizm ve bilişsel sinizm ile negatif yönde ($r=-0.155$, $r=-0.190$, $r=-0.262$) ve anlamlı ($p<0.01$) ilişkili bulunmuştur. Pozitif duygusallığın psikolojik sermaye ve boyutları ile ilişkisi ise pozitif yönde ($r=0.529$, $r=0.381$, $r=0.513$, $r=0.299$, $r=0.206$) ve anlamlıdır ($p<0.01$).

Negatif duygusallıkla ilgili korelasyonlara bakıldığında ise psikolojik sermaye ve boyutlarıyla negatif yönde, örgütsel sinizm ve boyutlarıyla pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir.

5.3.4. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Değişkenler Açısından Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan değişkenlerin alt boyutları dâhil olmak üzere, demografik değişkenler açısından farklılıklar gösterebileceği düşünülmektedir. Bu nedenle izleyen başlıklarda ilgili değişkenler t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılarak test edilmiştir.

5.3.4.1. Duygusallığın Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşığına İlişkin Bulgular

Duygusallığın iki türü pozitif ve negatif duygusallığın akademisyenlerin yaş gruplarına göre değişip değişmediğine ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 27’de verilmiştir. Elde edilen sonuçlar, farklı yaş gruplarına giren akademisyenlerin pozitif duygusallıkları arasında anlamlı bir fark olmadığını ($F=0.827$, $p>0.05$) göstermektedir. Buna karşın yaş gruplarına göre negatif duygusallıkta anlamlı bir farklılık ($F=6.800$, $p<0.05$) oluşmaktadır. Başka bir deyişle akademisyenlerin negatif duygusallıkları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

Tablo 27: Yaş Değişkeni İle Duygusallık Türlerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
Pozitif Duygusallık	Gruplar arası	1.470	4	0.368	0.827	0.509
	Grup içi	136.402	307	0.444		
	Toplam	137.873	311			
Negatif Duygusallık	Gruplar arası	8.612	4	2.153	6.800	0.001
	Grup içi	97.197	307	0.317		
	Toplam	105.809	311			

Negatif duygusallığın yaş gruplarına göre hangi noktada farklılaştığı ise Scheffe testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 28’de verilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, negatif duygusallık farklılığı 26-35 yaş arası akademisyenlerle 46-55 yaş arası (Ort. Farkı=0.385; $p<0.05$) ve 56 yaş ve üstü (Ort. Farkı=0.444; $p<0.05$) akademisyenler arasında oluşmaktadır. Akademik çalışmaların, özellikle yüksek lisans ve doktora aşamalarının genellikle 26-35 yaş arasına denk geldiği düşünüldüğünde bu

yaş aralığında olan akademisyenlerin daha yoğun çalışma temposu nedeniyle negatif duygularının daha yoğun olduğu düşünülebilir.

Tablo 28: Duygusallığın Yaşa Göre Farklılaşmasına Ait Scheffe Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yaş	Ortalama Farkı	Standart Hata	p
Negatif Duygusallık	26-35 yaş arası	0.385*	0.090	0.001
	46-55 yaş arası 56 yaş ve üstü	0.444*	0.128	0.019

* ortalama farkı $p < 0.05$ derecesinde anlamlı

Duygusallık türlerinin cinsiyet değişkenine göre farklı olup olmadığı ise bağımsız örneklem t testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 29’da gösterilmiştir. Sonuçlar pozitif duygusallığın cinsiyete göre farklılaşmadığını ortaya koymaktadır. Ancak akademisyenlerin cinsiyetlerine göre negatif duygusallıkları arasında anlamlı fark ($t=2.229$; $p < 0.05$) ortaya çıkmıştır. Kadın akademisyenlerin ortalaması (Ort.= 2.014) erkeklerden (Ort.=1.868) daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuçlar kadın akademisyenlerin erkeklerden daha fazla negatif duygusallığa sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 29: Duygusallık ile Cinsiyet Arasında Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ort.	s.s.	s.d.	t	p
Pozitif Duygusallık	Kadın	148	3.501	0.655	310	-1.105	0.270
	Erkek	164	3.585	0.675			
Negatif Duygusallık	Kadın	148	2.014	0.557	310	2.229	0.026
	Erkek	164	1.868	0.599			

Akademisyenlerin duygusallıklarının evli ya da bekâr olmalarına göre farklı olup olmadığı bağımsız örneklem t testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 30’de özetlenmiştir. Akademisyenlerin pozitif duygusallık ortalamaları evli ve bekârlarda birbirine yakın bulunmuş ve aralarında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Ancak negatif duygusallıkta medeni duruma göre anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($t=-3.161$, $p < 0.05$). Ortalamalara bakıldığında bekâr akademisyenlerin evlilere göre daha fazla negatif duygusallığa sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 30: Duygusallık ile Medeni Durum Arasında Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	Ort.	s.s.	s.d.	t	p
Pozitif Duygusallık	Evli	218	3.513	0.664	310	-1.290	0.198
	Bekâr	94	3.619	0.668			
Negatif Duygusallık	Evli	218	1.862	0.520	310	-3.161	0.002
	Bekâr	94	2.111	0.681			

Akademisyenlerin eğitim durumuna göre duygusallıklarının farklı olup olmadığını tespit etmek amacıyla varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 31’de gösterilmiştir. Elde edilen sonuçlar hem pozitif ($F=3.065$, $p<0.05$) ve hem de negatif ($F=5.373$, $p<0.05$) duygusallığın eğitim durumuna göre farklı olduğunu göstermektedir.

Tablo 31: Duygusallık ile Eğitim Durumuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
Pozitif Duygusallık	Gruplar arası	2.682	2	1.341	3.065	0.048
	Grup içi	135.191	309	0.438		
	Toplam	137.873	311			
Negatif Duygusallık	Gruplar arası	3.556	2	1.778	5.373	0.005
	Grup içi	102.253	309	0.311		
	Toplam	105.809	311			

Pozitif ve negatif duygusallığın hangi eğitim seviyelerinde farklılaştığı ise Scheffe testi ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 32’de gösterilmiştir. Pozitif duygusallık, eğitim seviyelerine göre farklılaşmasına karşın eğitim gruplarının birbirleriyle farklılaşması anlamlı bulunmamıştır. Ancak negatif duygusallığın farklılaşması lisans ile yüksek lisans arasında ve yüksek lisans ile doktora arasında anlamlı bulunmuştur. Ortalamalar farkından lisans mezunu olanların yüksek lisans mezunlarına göre daha az negatif duygusallığa sahip oldukları anlaşılmaktadır. Ancak araştırmaya dâhil edilen akademisyenlerin sadece %2.6’sının lisans mezunu olduğu göz önünde bulundurulduğunda söz konusu farkın önem arz etmediği söylenebilir. Aynı zamanda yüksek lisans mezunları, doktorasını yapmış akademisyenlere göre daha fazla negatif duygusallığa sahiptir.

Tablo 32: Duygusallık ile Eğitim Durumuna İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Eğitim Durumu		Ortalama Farkı	Standart Hata	p
Negatif duygusallık	Lisans	Yüksek Lisans	-0.536*	0.201	0.029
	Yüksek Lisans	Doktora	0.177*	0.071	0.047

* ortalama farkı $p < 0.05$ derecesinde anlamlı

Akademisyenlerin duygusallıklarının sahip oldukları akademik unvanlarına göre değişip değişmediği Varyans analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 33'de gösterilmiştir. Bu sonuçlara göre akademisyenlerin hem pozitif ($F=3.769$, $p < 0.05$) hem de negatif ($F=8.914$, $p < 0.05$) duygusallıklarının akademik unvanlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı anlaşılmaktadır.

Tablo 33: Duygusallık ile Akademik Unvana İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
Pozitif Duygusallık	Gruplar arası	6.453	4	1.613	3.769	0.005
	Grup içi	131.420	307	0.428		
	Toplam	137.873	311			
Negatif Duygusallık	Gruplar arası	11.010	4	2.752	8.914	0.001
	Grup içi	94.799	307	0.309		
	Toplam	105.809	311			

Duygusallığın akademik unvanlara göre ne şekilde farklılaştığını tespit edebilmek amacıyla Scheffe testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 34'de özetlenmiştir. Test sonuçları Doçentlerin profesörlere göre daha az pozitif duygusallığa sahip olduklarını (Ort. Farkı= -0.580, $p < 0.05$) göstermektedir. Diğer farklılıklar negatif duygusallığa ilişkin bulunmuştur. Buna göre araştırma görevlileri öğretim görevlisi (Ort. Farkı=0.308, $p < 0.05$), doçent (Ort. Farkı=0.415, $p < 0.05$) ve profesörlere (Ort. Farkı=0.629, $p < 0.05$) göre daha fazla negatif duygusallığa sahiptir. Yardımcı doçent kadrosunda bulunan akademisyenler ise profesörlere göre da fazla negatif duygusallığa sahiptir (Ort. Farkı=0.451, $p < 0.05$).

Tablo 34: Duygusallık ile Akademik Unvana İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Eğitim Durumu		Ortalama Farkı	Standart Hata	p
Pozitif Duygusallık	Doç. Dr.	Prof. Dr.	-0.580*	0.171	0.023
Negatif Duygusallık	Arş. Gör.	Öğr. Gör.	0.308*	0.092	0.027
		Doç. Dr.	0.415*	0.115	0.013
	Yrd. Doç. Dr.	Prof. Dr.	0.629*	0.120	0.001
		Prof. Dr.	0.451*	0.119	0.007

* ortalama farkı $p < 0.05$ derecesinde anlamlı

Akademisyenlerin duygusallıklarının kurumlarında çalışma süresine göre farklı olup olmadığını test etmek üzere Varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 35’de gösterilmiştir. Pozitif duygusallıkla ilgili anlamlı bir fark ortaya çıkmamışken negatif duygusallığın farklılaştığı görülmüştür ($F=8.885$, $p<0.05$). Başka deyişle akademisyenlerin kurumlarında çalışma sürelerine göre negatif duygusallıkları anlamlı bir şekilde farklıdır.

Tablo 35: Duygusallık ile Kurumda Çalışma Süresine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
Pozitif Duygusallık	Gruplar arası	1.526	5	0.305	0.685	0.635
	Grup içi	136.346	306	0.446		
	Toplam	137.873	311			
Negatif Duygusallık	Gruplar arası	13.414	5	2.683	8.885	0.001
	Grup içi	92.395	306	0.302		
	Toplam	105.809	311			

Negatif duygusallıktaki anlamlı farklılığın çalışma süresi gruplarının hangilerinde farklı olduğu ise Scheffe testi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 36’da özetlenmiştir. Bu sonuçlara göre kurumunda çalışma süresi 0-5 yıl arası olanlar 16-20 (Ort. Farkı= 0.505, $p<0.05$) ve 21-25 yıl (Ort. Farkı=0.690, $p<0.05$) olanlara göre daha fazla negatif duygusallığa sahiptir. Ayrıca 6-10 yıl arası kurumunda çalışanların negatif duygusallıkları 21-25 yıl arası çalışanlara göre yüksek bulunmuştur (Ort. Farkı=0.594, $p<0.05$).

Tablo 36: Duygusallık ile Kurumda Çalışma Süresine İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Eğitim Durumu		Ortalama Farkı	Standart Hata	p
Negatif Duygusallık	0-5 yıl	16-20 yıl	0.505*	0.122	0.005
		21-25 yıl	0.690*	0.137	0.001
	6-10 yıl	21-25 yıl	0.594*	0.145	0.006

* ortalama farkı $p<0.05$ derecesinde anlamlı

Akademisyenlerin duygusallıklarının toplam çalışma sürelerine göre farklı olup olmadığını test etmek üzere Varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 37’de gösterilmiştir. Kurumda çalışma süresine benzer şekilde, toplam çalışma süresinde de pozitif duygusallıkla ilgili anlamlı bir fark ortaya çıkmamış ancak negatif duygusallığın farklılaştığı görülmüştür ($F=7.858$, $p<0.05$). Başka deyişle

akademisyenlerin toplam çalışma sürelerine göre negatif duygusallıkları anlamlı bir şekilde farklıdır.

Tablo 37: Duygusallık ile Toplam Çalışma Süresine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
Pozitif Duygusallık	Gruplar arası	0.697	5	0.139	0.311	0.906
	Grup içi	137.176	306	0.448		
	Toplam	137.873	311			
Negatif Duygusallık	Gruplar arası	12.040	5	2.408	7.858	0.001
	Grup içi	93.769	306	0.306		
	Toplam	105.809	311			

Toplam çalışma süresine göre negatif duygusallığın, hangi gruplarda farklılaştığı ise Scheffe testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 38’de gösterilmiştir. Bu sonuçlara göre 0-5 (Ort. Farkı=0.477, $p<0.05$) ile 6-10 (Ort. Farkı=0.450, $p<0.05$) yıl arası çalışanlar 26 yıl ve üzeri çalışanlara göre daha fazla negatif duygusallığa sahiptir. Ayrıca 11-15 yıl çalışanların 16-20 arası (Ort. Farkı= 0.469, $p<0.05$) ve 16 yıl üzeri (Ort. Farkı=0.514, $p<0.05$) çalışanlara göre negatif duygusallıkları daha yüksek bulunmuştur. Özellikle 26 yıl ve üzeri çalışanların diğer gruplardakilere oranla daha az negatif duygusallığa sahip olmaları, akademisyenlerin iş tecrübelerinin artması ile negatif duygusallıklarının azaldığını göstermektedir.

Tablo 38: Duygusallık ile Toplam Çalışma Süresine İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Toplam Çalışma Süresi	Ortalama Farkı	Standart Hata	p	
Negatif Duygusallık	0-5 yıl	26 yıl ve üzeri	0.477*	0.109	0.002
	6-10 yıl		0.450*	0.103	0.002
	11-15 yıl	16-20 yıl	0.469*	0.139	0.047
		26 yıl ve üzeri	0.514*	0.116	0.002

* ortalama farkı $p<0.05$ derecesinde anlamlı

Akademisyenlerin duygusallıklarının idari görevde bulunmalarına göre değişip değişmediğine ilişkin t testi sonuçları Tablo 39’da verilmiştir. Bu sonuçlara göre akademisyenlerin idari görevi olanları ile olmayanlarının duygusallıklarında herhangi bir anlamlı farklılık görünmemektedir.

Tablo 39: Duygusallık ile İdari Görev Arasında Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

	İdari Görev	N	Ort.	s.s.	s.d.	t	p
Pozitif Duygusallık	Var	105	3.616	0.592	310	1.417	0.158
	Yok	207	3.509	0.699			
Negatif Duygusallık	Var	105	1.866	0.542	310	-1.545	0.123
	Yok	207	1.973	0.601			

5.3.4.2. Psikolojik Sermaye ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Araştırmaya dâhil edilen akademisyenlerin demografik özelliklerine göre, sahip oldukları alt boyutları ile birlikte psikolojik sermaye ortalamalarının farklılık gösterip göstermediği bu kısımda incelenmiştir. İlk olarak Psikolojik sermaye ile yaş grupları değerlendirilmiş, yapılan varyans analizi sonuçları Tablo 40’da özetlenmiştir. Yapılan analiz sonucu toplam psikolojik sermaye ($F=2.654$, $p<0.05$) ile alt boyutlardan dayanıklılığın ($F=2.834$, $p<0.05$) yaş gruplarına göre anlamlı bir şekilde farklı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 40:Psikolojik Sermaye ile Yaş Arasında Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
Psikolojik Sermaye	Gruplar arası	1.495	4	0.374	2.654	0.033
	Grup içi	43.235	307	0.141		
	Toplam	44.730	311			
Öz-yeterlik	Gruplar arası	2.576	4	0.644	2.221	0.067
	Grup içi	89.018	307	0.290		
	Toplam	91.594	311			
Umut	Gruplar arası	2.621	4	0.655	2.225	0.066
	Grup içi	90.424	307	0.295		
	Toplam	93.045	311			
Dayanıklılık	Gruplar arası	2.933	4	0.733	2.834	0.025
	Grup içi	79.431	307	0.259		
	Toplam	82.365	311			
İyimserlik	Gruplar arası	3.074	4	0.769	1.961	0.100
	Grup içi	120.310	307	0.392		
	Toplam	123.385	311			

Söz konusu farklılığın hangi yaş gruplarında oluştuğuna ilişkin olarak yapılan Scheffe testinde (Tablo 41) ise sadece toplam psikolojik sermaye boyutunda 26-35 ile 46-55 yaş arası gruplarının anlamlı bir şekilde farklı olduğu anlaşılmıştır. Ortalamalar

farkından 26-35 yaş grubunun 46-55 yaş grubuna göre daha az (Ort. Farkı=-0.189, $p<0.05$) psikolojik sermayeye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Dayanıklılık boyutuna ait farklılık teslerinde ise yaş grupları arasındaki farklılıkların istatistiki olarak hiçbirisi anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 41: Psikolojik Sermaye ile Yaşa İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Eğitim Durumu		Ortalama Farkı	Standart Hata	P
Psikolojik Sermaye	26-35 yaş arası	46-55 yaş arası	-0.189*	0.060	0.043

* ortalama farkı $p<0.05$ derecesinde anlamlı

Psikolojik sermayenin akademisyenlerin cinsiyetlerine göre farklı olup olmadığına ilişkin olarak t testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 42’de özetlenmiştir. Elde edilen sonuçlar psikolojik sermaye boyutlarından sadece öz-yeterlik boyutunda cinsiyete göre anlamlı farklılık ($t=2.137$, $p<0.05$) olduğunu göstermektedir. Her iki grubun ortalamaları karşılaştırıldığında ise kadın akademisyenlerin erkeklerden daha yüksek öz-yeterlik düzeyine sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 42: Psikolojik Sermaye ile Cinsiyet Arasında Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	s.s.	s.d.	t	p
Psikolojik Sermaye	Kadın	148	4.019	0.353	310	1.320	0.188
	Erkek	164	3.962	0.400	310		
Öz-yeterlik	Kadın	148	4.215	0.495	310	2.137	0.033
	Erkek	164	4.084	0.577	310		
Umut	Kadın	148	3.980	0.460	310	0.849	0.397
	Erkek	164	3.928	0.616	310		
Dayanıklılık	Kadın	148	4.003	0.511	310	-0.538	0.591
	Erkek	164	4.034	0.519	310		
İyimserlik	Kadın	148	3.802	0.657	310	0.882	0.378
	Erkek	164	3.739	0.604	310		

Akademisyenlerin medeni durumlarına göre psikolojik sermayelerinin farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t testi sonuçları Tablo 43’de özetlenmiştir. Tablo verilerine göre akademisyenlerin toplam psikolojik sermaye düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Evli akademisyenlerin bekârlara göre daha yüksek psikolojik sermayeye sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca psikolojik sermayenin umut ve iyimserlik boyutları da medeni duruma göre anlamlı

bir şekilde farklılaşmıştır. Ortalamalar incelendiğinde evlilerin bekârlara oranla daha fazla umuda ve iyimserliğe sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 43: Psikolojik Sermaye ile Medeni Durum Arasında Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	Ortalama	s.s.	s.d.	t	p
Psikolojik Sermaye	Evli	218	4.026	0.362	310	2.676	0.008
	Bekâr	94	3.902	0.405			
Öz-yeterlik	Evli	218	4.152	0.557	310	0.286	0.775
	Bekâr	94	4.133	0.510			
Umut	Evli	218	4.024	0.495	310	3.569	0.001
	Bekâr	94	3.787	0.625			
Dayanıklılık	Evli	218	4.038	0.526	310	0.961	0.337
	Bekâr	94	3.977	0.487			
İyimserlik	Evli	218	3.827	0.586	150.637	2.303	0.023
	Bekâr	94	3.636	0.707			

Akademisyenlerin psikolojik sermayelerinin eğitim durumlarına göre farklı olup olmadığı varyans analizi ile test edilmiştir. Yapılan analiz sonuçları Tablo 44’de özetlenmiştir. Elde edilen sonuçlarda hem toplam psikolojik sermayenin hem de tüm alt boyutlarının akademisyenlerin eğitim seviyelerine göre anlamlı bir şekilde farklı olduğunu göstermektedir.

Tablo 44: Psikolojik Sermaye ile Eğitim Arasında Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
Psikolojik Sermaye	Gruplar arası	5.917	2	2.959	23.555	0.001
	Grup içi	38.813	309	0.126		
	Toplam	44.730	311			
Öz-yeterlik	Gruplar arası	5.895	2	2.948	10.628	0.001
	Grup içi	85.698	309	0.277		
	Toplam	91.594	311			
Umut	Gruplar arası	4.054	2	2.027	7.038	0.001
	Grup içi	88.991	309	0.288		
	Toplam	93.045	311			
Dayanıklılık	Gruplar arası	6.273	2	3.137	12.737	0.001
	Grup içi	76.091	309	0.246		
	Toplam	82.365	311			
İyimserlik	Gruplar arası	9.605	2	4.803	13.043	0.001
	Grup içi	113.779	309	0.368		
	Toplam	123.385	311			

Eğitim durumuna göre farklılaşmanın hangi gruplarda ortaya çıktığı Scheffe testi ile incelenmiş ve analize ilişkin sonuçlar Tablo 45’de gösterilmiştir. İlk olarak toplam psikolojik sermaye lisans ile yüksek lisans ve doktora arasında anlamlı olarak farklıdır. Farklılık yüksek lisans ile doktora arasında da anlamlı bulunmuştur. Lisans düzeyindeki akademisyenlerin yüksek lisans ve doktora seviyesindekilere göre psikolojik sermayeleri düşüktür. Ayrıca yüksek lisans düzeyindekilerin de doktora göre psikolojik sermayeleri düşük bulunmuştur. Dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarında da benzer sonuçlar alınmıştır. z-yeterlik ve umut boyutlarında ile lisans ve yüksek lisans seviyesindekilerin doktora seviyesine göre farklılaştığı görülmektedir. Başka deyişle lisans ve yüksek lisans seviyesinde eğitim görmüş akademisyenlerin öz-yeterlik ve umut düzeyleri doktora seviyesindekilerden düşüktür.

Tablo 45: Psikolojik Sermaye ile Eğitime İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Eğitim Durumu		Ortalama Farkı	Standart Hata	P
Psikolojik Sermaye	Lisans	Yüksek Lisans	-0.500*	0.124	0.001
		Doktora	-0.692*	0.121	0.001
	Yüksek Lisans	Doktora	-0.193*	0.044	0.001
z-yeterlik	Lisans	Doktora	-0.622*	0.190	0.003
	Yüksek Lisans	Doktora	-0.222*	0.065	0.003
Umut	Lisans	Doktora	-0.523*	0.183	0.017
	Yüksek Lisans	Doktora	-0.181*	0.066	0.025
Dayanıklılık	Lisans	Yüksek Lisans	-0.590*	0.173	0.003
		Doktora	-0.760*	0.169	0.001
	Yüksek Lisans	Doktora	-0.171*	0.061	0.022
İyimserlik	Lisans	Yüksek Lisans	-0.775*	0.212	0.001
		Doktora	-0.967*	0.207	0.001
	Yüksek Lisans	Doktora	-0.192*	0.075	0.039

* ortalama farkı $p < 0.05$ derecesinde anlamlı

Akademisyenlerin unvanlarına göre psikolojik sermaye ve boyutlarının farklı olup olmadığına ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 46’da gösterilmiştir. Bu sonuçlardan psikolojik sermaye ve boyutlarının akademik unvanlara göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı anlaşılmaktadır.

Tablo 46: Psikolojik Sermaye ile Unvan Arasında Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	P
Psikolojik Sermaye	Gruplar arası	5.996	4	1.499	11.882	0.001
	Grup içi	38.734	307	0.126		
	Toplam	44.730	311			

Öz-yeterlik	Gruplar arası	14.481	4	3.620	14.413	0.001
	Grup içi	77.112	307	0.251		
	Toplam	91.594	311			
Umut	Gruplar arası	8.899	4	2.225	8.117	0.001
	Grup içi	84.146	307	0.274		
	Toplam	93.045	311			
Dayanıklılık	Gruplar arası	4.595	4	1.149	4.534	0.001
	Grup içi	77.770	307	0.253		
	Toplam	82.365	311			
İyimserlik	Gruplar arası	5.403	4	1.351	3.514	0.008
	Grup içi	117.982	307	0.384		
	Toplam	123.385	311			

Unvana göre farklılaşmanın hangi unvanlar arasında söz konusu olduğu ise Scheffe testi ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 47’de özetlenmiştir. Buna göre araştırma görevlilerinin sahip olduğu toplam psikolojik sermayenin yardımcı doçentlere göre daha az olduğu görülmektedir. Ayrıca profesörler diğer unvanlara sahip olanlara göre daha yüksek psikolojik sermayeye sahip görünmektedir. Araştırma görevlilerinin öz-yeterlik düzeyleri yardımcı doçent ve profesörlere göre daha azken doçentlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 47: Psikolojik Sermaye ile Unvana İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Unvan		Ortalama Farkı	Standart Hata	P
Psikolojik Sermaye	Arş. Gör.	Yrd. Doç. Dr.	-0.181*	0.051	0.015
		Prof. Dr.	-0.448*	0.076	0.001
	Öğr. Gör.	Prof. Dr.	-0.446*	0.082	0.001
		Yrd. Doç. Dr.	Doç. Dr.	-0.267*	0.076
	Doç. Dr.		-0.468*	0.093	0.001
Öz-yeterlik	Arş. Gör.	Yrd. Doç. Dr.	-0.250*	0.072	0.018
		Doç. Dr.	0.369*	0.104	0.015
		Prof. Dr.	-0.490*	0.108	0.001
	Öğr. Gör.	Doç. Dr.	0.408*	0.111	0.010
		Prof. Dr.	-0.451*	0.115	0.005
	Yrd. Doç. Dr.	Doç. Dr.	0.619*	0.103	0.001
Doç. Dr.	Prof. Dr.	-0.859*	0.131	0.001	
Umut	Arş. Gör.		-0.606*	0.113	0.001
	Öğr. Gör.	Prof. Dr.	-0.602*	0.120	0.001
	Yrd. Doç. Dr.		-0.488*	0.112	0.001
Dayanıklılık	Öğr. Gör.	Yrd. Doç. Dr.	-0.265*	0.083	0.037
İyimserlik	Arş. Gör.	Prof. Dr.	-0.420*	0.133	0.045

* ortalama farkı $p < 0.05$ derecesinde anlamlı

Akademisyenlerin kurumlarında çalışma sürelerine göre psikolojik sermayelerinin farklı olup olmadığı varyans analizi ile incelenmiş, elde edilen sonuçlar Tablo 48’de özetlenmiştir. Analiz sonucunda toplam psikolojik sermaye ve iyimserlik dışında diğer boyutların kurumda çalışma süresine göre anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir.

Tablo 48: Psikolojik Sermaye ile Kurumda Çalışma Süresi Arasında Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	P
Psikolojik Sermaye	Gruplar arası	3,061	5	0.612	4,497	0.001
	Grup içi	41,668	306	0.136		
	Toplam	44,730	311			
Öz-yeterlik	Gruplar arası	5,240	5	1,048	3,714	0.003
	Grup içi	86,353	306	0.282		
	Toplam	91,594	311			
Umut	Gruplar arası	4,410	5	0.882	3,045	0.011
	Grup içi	88,635	306	0.290		
	Toplam	93,045	311			
Dayanıklılık	Gruplar arası	3,465	5	0.693	2,688	0.021
	Grup içi	78,899	306	0.258		
	Toplam	82,365	311			
İyimserlik	Gruplar arası	2,338	5	0.468	1,182	0.318
	Grup içi	121,047	306	0.396		
	Toplam	123,385	311			

Kurumda çalışma süresine göre farklılaşmanın hangi süre gruplarında farklılaştığını anlamak amacıyla yapılan Scheffe testi sonuçları Tablo 49’da özetlenmiştir. Buna göre toplam psikolojik sermaye ve dayanıklılık boyutlarının 0-5 yıl ve 21-25 yıl arasında çalışanlarda anlamlı bir şekilde farklı olduğu görülmektedir. 0-5 yıl arasında çalışanların 21-25 yıl arasında çalışanlara göre psikolojik sermayeleri ve dayanıklılıkları düşük bulunmuştur.

Tablo 49: Psikolojik Sermaye ile Kurumda Çalışma Süresine İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Kurumda Çalışma Süresi	Ortalama Farkı	Standart Hata	P
Psikolojik Sermaye	0-5 yıl arasında 21-25 yıl arasında	-0.313*	0.092	0.043
Dayanıklılık	0-5 yıl arasında 21-25 yıl arasında	-0.451*	0.126	0.028

* ortalama farkı $p < 0.05$ derecesinde anlamlı

Akademisyenlerin toplam çalışma sürelerine göre psikolojik sermayelerinin farklı olup olmadığı varyans analizi ile incelenmiş, elde edilen sonuçlar Tablo 50’de özetlenmiştir. Analiz sonucunda toplam psikolojik sermaye ve tüm boyutların toplam çalışma süresine göre anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir.

Tablo 50: Psikolojik Sermaye ile Toplam Çalışma Süresi Arasında Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	P
Psikolojik Sermaye	Gruplar arası	1.759	5	0.352	2.506	0.030
	Grup içi	42.971	306	0.140		
	Toplam	44.730	311			
Öz-yeterlik	Gruplar arası	3.648	5	0.730	2.538	0.029
	Grup içi	87.946	306	0.287		
	Toplam	91.594	311			
Umut	Gruplar arası	3.570	5	0.714	2.442	0.034
	Grup içi	89.475	306	0.292		
	Toplam	93.045	311			
Dayanıklılık	Gruplar arası	3.451	5	0.690	2.676	0.022
	Grup içi	78.914	306	0.258		
	Toplam	82.365	311			
İyimserlik	Gruplar arası	7.468	5	1.494	3.943	0.002
	Grup içi	115.917	306	0.379		
	Toplam	123.385	311			

Toplam çalışma süresine göre farklılaşmanın hangi çalışma süresi gruplarından farklılaştığına ilişkin Scheffe testi sonuçları da Tablo 51’de özetlenmiştir. Buna göre boyutunda 0-5 yıl arası çalışanların iyimserlikleri 26 yıl ve üzeri çalışanlara göre daha düşük bulunmuştur.

Tablo 51: Psikolojik Sermaye ile Toplam Çalışma Süresine İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Kurumda Çalışma Süresi		Ortalama Farkı	Standart Hata	P
İyimserlik	0-5 yıl arasında	26 yıl ve üstü	-0.409*	0.121	0.046

* ortalama farkı $p < 0.05$ derecesinde anlamlı

Akademisyenlerin idari görev alıp almamalarına göre psikolojik sermayelerinin farklı olup olmadığı da t testi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 52’de gösterilmiştir. Bu sonuçlara göre idari görev alan akademisyenler ile almayanların psikolojik sermayeleri, umutları ve iyimserlikleri anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Tablo 52: Psikolojik Sermaye ile İdari Görev Arasında Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

	İdari Görev	N	Ortalama	s.s.	s.d.	t	p																																												
Psikolojik Sermaye	Var	105	4.068	0.313	310	2.652	0.008																																												
	Yok	207	3.949	0.404				Öz-yeterlik	Var	105	4.190	0.465	252.656	1.097	0.274	Yok	207	4.124	0.578	Umut	Var	105	4.052	0.457	310	2.314	0.021	Yok	207	3.902	0.582	Dayanıklılık	Var	105	4.032	0.489	310	.321	0.748	Yok	207	4.013	0.528	İyimserlik	Var	105	3.952	0.548	310	3.733	0.001
Öz-yeterlik	Var	105	4.190	0.465	252.656	1.097	0.274																																												
	Yok	207	4.124	0.578				Umut	Var	105	4.052	0.457	310	2.314	0.021	Yok	207	3.902	0.582	Dayanıklılık	Var	105	4.032	0.489	310	.321	0.748	Yok	207	4.013	0.528	İyimserlik	Var	105	3.952	0.548	310	3.733	0.001	Yok	207	3.676	0.649								
Umut	Var	105	4.052	0.457	310	2.314	0.021																																												
	Yok	207	3.902	0.582				Dayanıklılık	Var	105	4.032	0.489	310	.321	0.748	Yok	207	4.013	0.528	İyimserlik	Var	105	3.952	0.548	310	3.733	0.001	Yok	207	3.676	0.649																				
Dayanıklılık	Var	105	4.032	0.489	310	.321	0.748																																												
	Yok	207	4.013	0.528				İyimserlik	Var	105	3.952	0.548	310	3.733	0.001	Yok	207	3.676	0.649																																
İyimserlik	Var	105	3.952	0.548	310	3.733	0.001																																												
	Yok	207	3.676	0.649																																															

5.3.4.3. Örgütsel Sinizm ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Akademisyenlerin örgütsel sinizm tutumlarının yaş gruplarına göre anlamlı olarak farklı olup olmadığında ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 53'de verilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre akademisyenlerin örgütsel sinizm tutumları ve alt boyutları yaş gruplarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Tablo 53: Örgütsel Sinizm ile Yaş Arasında Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
Örgütsel Sinizm	Gruplar arası	22.351	4	5.588	6.185	0.001
	Grup içi	277.350	307	0.903		
	Toplam	299.700	311			
Bilişsel Sinizm	Gruplar arası	25.470	4	6.367	5.326	0.001
	Grup içi	367.007	307	1.195		
	Toplam	392.477	311			
Duygusal Sinizm	Gruplar arası	19.677	4	4.919	3.751	0.005
	Grup içi	402.655	307	1.312		
	Toplam	422.332	311			
Davranışsal Sinizm	Gruplar arası	24.529	4	6.132	5.688	0.001
	Grup içi	33.981	307	1.078		
	Toplam	355.510	311			

Farklılığın hangi yaş gruplarında anlamlı olduğu ise Scheffe testi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 54'de özetlenmiştir. Bu sonuçlara göre 26-35 yaş arası akademisyenlerin örgütsel sinizm tutumu ile bilişsel ve davranışsal boyutları 46-55

yaş arası akademisyenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgular yaş arttığında sinizm tutumunun azalacağını gösterebilir. Ancak aynı analiz sonuçlarından 46-55 yaş arası akademisyenlerin örgütsel sinizm tutumlarının tüm boyutlarda, 56 yaş üstü akademisyenlere göre daha düşük olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 54: Örgütsel Sinizm ile Yaşa İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yaş		Ortalama Farkı	Standart Hata	p
Örgütsel Sinizm	26-35 yaş arası	46-55 yaş arası	0.613*	0.152	0.003
	46-55 yaş arası	56 yaş ve üstü	-0.998*	0.241	0.002
Bilişsel Boyut	26-35 yaş arası	46-55 yaş arası	0.594*	0.175	0.022
	46-55 yaş arası	56 yaş ve üstü	-1.070*	0.277	0.006
Duygusal Boyut	46-55 yaş arası	56 yaş ve üstü	-0.953*	0.290	0.031
Davranışsal Boyut	26-35 yaş arası	46-55 yaş arası	0.730*	0.166	0.001
	46-55 yaş arası	56 yaş ve üstü	-0.953*	0.263	0.012

* ortalama farkı $p < 0.05$ derecesinde anlamlı

Akademisyenlerin örgütsel sinizm tutumlarının medeni durumlarına göre farklı olup olmadığını test etmek amacıyla t testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 55’de gösterilmiştir. Bu sonuçlara göre akademisyenlerin örgütsel sinizm tutumları, medeni durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Evli ve bekâr ortalamalarına bakıldığında ise bekârların evlilere göre her boyutta daha fazla örgütsel sinizm tutumuna sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 55: Örgütsel Sinizm ile Medeni Durum Arasında Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	Ortalama	s.s.	s.d	t	p
Örgütsel Sinizm	Evli	218	2.503	0.945	310	-3.871	0.001
	Bekâr	94	2.962	0.995			
Bilişsel Boyut	Evli	218	2.964	1.164	310	-1.987	0.048
	Bekâr	94	3.238	1.003			
Duygusal Boyut	Evli	218	2.095	1.046	147.439	-4.361	0.001
	Bekâr	94	2.755	1.297			
Davranışsal Boyut	Evli	218	2.334	1.037	310	-3.778	0.001
	Bekâr	94	2.822	1.071			

Akademisyenlerin örgütsel sinizm tutumlarının cinsiyetlerine göre farklı olup olmadığını test etmek amacıyla t testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 56’da gösterilmiştir. Bu sonuçlara göre akademisyenlerin örgütsel sinizm tutumlarının, cinsiyetlerine göre anlamlı bir şekilde farklı olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 56: Örgütsel Sinizm ile Cinsiyet Arasında Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	s.s.	s.d	t	p																																
Örgütsel Sinizm	Kadın	148	2.640	1.056	292.233	-0.021	0.984																																
	Erkek	164	2.642	0.913				Bilişsel Boyut	Kadın	148	3.089	1.198	310	0.633	0.527	Erkek	164	3.009	1.054	Duygusal Boyut	Kadın	148	2.318	1.242	310	0.338	0.736	Erkek	164	2.272	1.095	Davranışsal Boyut	Kadın	148	2.400	1.144	292.958	-1.254	0.211
Bilişsel Boyut	Kadın	148	3.089	1.198	310	0.633	0.527																																
	Erkek	164	3.009	1.054				Duygusal Boyut	Kadın	148	2.318	1.242	310	0.338	0.736	Erkek	164	2.272	1.095	Davranışsal Boyut	Kadın	148	2.400	1.144	292.958	-1.254	0.211	Erkek	164	2.553	0.995								
Duygusal Boyut	Kadın	148	2.318	1.242	310	0.338	0.736																																
	Erkek	164	2.272	1.095				Davranışsal Boyut	Kadın	148	2.400	1.144	292.958	-1.254	0.211	Erkek	164	2.553	0.995																				
Davranışsal Boyut	Kadın	148	2.400	1.144	292.958	-1.254	0.211																																
	Erkek	164	2.553	0.995																																			

Akademisyenlerin örgütsel sinizm tutumlarının eğitim seviyelerine göre farklı olup olmadığına ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 57’de özetlenmiştir. Bu sonuçlardan akademisyenlerin örgütsel sinizm tutumlarının eğitim seviyelerine göre farklılaşmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 57: Örgütsel Sinizm ile Eğitim Arasında Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
Örgütsel Sinizm	Gruplar arası	4.783	2	2.392	2.506	0.083
	Grup içi	294.917	309	0.954		
	Toplam	299.700	311			
Bilişsel Boyut	Gruplar arası	4.209	2	2.104	1.675	0.189
	Grup içi	388.268	309	1.257		
	Toplam	392.477	311			
Duygusal Boyut	Gruplar arası	7.333	2	3.666	2.730	0.067
	Grup içi	414.999	309	1.343		
	Toplam	422.332	311			
Davranışsal Boyut	Gruplar arası	4.369	2	2.185	1.922	0.148
	Grup içi	351.140	309	1.136		
	Toplam	355.510	311			

Akademik unvanlara göre örgütsel sinizm tutumunun farklı olup olmadığını test etmek amacıyla varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 58’de özetlenmiştir. Bu sonuçlara göre örgütsel sinizm tutumu tüm boyutlarıyla unvana göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Tablo 58: Örgütsel Sinizm ile Unvan Arasında Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
Örgütsel Sinizm	Gruplar arası	31.508	4	7.877	9.017	0.001
	Grup içi	268.192	307	0.874		
	Toplam	299.700	311			
Bilişsel Boyut	Gruplar arası	28.683	4	7.171	6.051	0.001
	Grup içi	363.794	307	1.185		
	Toplam	392.477	311			
Duygusal Boyut	Gruplar arası	37.938	4	9.485	7.575	0.001
	Grup içi	384.393	307	1.252		
	Toplam	422.332	311			
Davranışsal Boyut	Gruplar arası	35.140	4	8.785	8.418	0.001
	Grup içi	32.369	307	1.044		
	Toplam	355.510	311			

Hangi unvanların birbirine göre farklı olduğu ise Scheffe testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 59’da gösterilmiştir. Analiz araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm tutumlarının tüm boyutları ile yardımcı doçentlere göre yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durumun, araştırma görevlilerinin içinde bulunduğu zorlu eğitim süreci sebebiyle ortaya çıktığı söylenebilir.

Tablo 59: Örgütsel Sinizm ile Unvana İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yaş		Ortalama Farkı	Standart Hata	p
Örgütsel Sinizm	Arş. Gör.	Öğr. Gör.	0.626*	0.155	0.003
		Yrd. Doç. Dr.	0.758*	0.134	0.001
Bilişsel Boyut	Arş. Gör.	Yrd. Doç. Dr.	0.760*	0.156	0.001
Duygusal Boyut	Arş. Gör.	Öğr. Gör.	0.729*	0.186	0.005
		Yrd. Doç. Dr.	0.723*	0.161	0.001
		Doç. Dr.	0.844*	0.232	0.011
Davranışsal Boyut	Arş. Gör.	Öğr. Gör.	0.665*	0.170	0.005
		Yrd. Doç. Dr.	0.791*	0.147	0.001

* ortalama farkı $p < 0.05$ derecesinde anlamlı

Akademisyenlerin mevcut kurumlarında çalıştıkları süreye göre örgütsel sinizm tutumlarının farklı olup olmadığı varyans analizi kullanılarak tespit edilmeye çalışılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 60’da özetlenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre akademisyenlerin örgütsel sinizm tutumları tüm boyutlarıyla beraber kurumlarında çalışma sürelerine göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır.

Tablo 60: Örgütsel Sinizm ile Kurumda Çalışılan Süre Arasında Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
Örgütsel Sinizm	Gruplar arası	21.790	5	4.358	4.798	0.001
	Grup içi	277.910	306	0.908		
	Toplam	299.700	311			
Bilişsel Boyut	Gruplar arası	32.059	5	6.412	5.444	0.001
	Grup içi	36.418	306	1.178		
	Toplam	392.477	311			
Duygusal Boyut	Gruplar arası	2.810	5	4.162	3.172	0.008
	Grup içi	401.522	306	1.312		
	Toplam	422.332	311			
Davranışsal Boyut	Gruplar arası	22.906	5	4.581	4.215	0.001
	Grup içi	332.604	306	1.087		
	Toplam	355.510	311			

Kurumda çalışma süresine göre farklılaşmanın hangi gruplar arasında gerçekleştiğine ilişkin Scheffe testi sonuçları ise Tablo 61’de verilmiştir. Buna göre 11-15 yıl arası çalışanlar 21-25 yıl arası çalışanlara göre daha yüksek sinizm tutumuna sahiptir. Bununla beraber bilişsel olarak sinizm tutumu içinde olan 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası çalışanların 16-20 yıl arası çalışanlara göre sinizm tutumları daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca 0-5 ve 6-10 yıl arası çalışanların 21-25 yıl arası çalışanlara göre davranışsal boyutta sinizm tutumları daha yüksektir. Bu sonuçlardan örgütsel sinizm tutumunun kurumda çalışılan süre arttığında hafiflediğini çıkarmak mümkün görünmektedir.

Tablo 61: Örgütsel Sinizm ile Kurumda Çalışılan Süreye İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yaş		Ortalama Farkı	Standart Hata	p
Örgütsel Sinizm	11-15 yıl arası	21-25 yıl arası	1.020*	0.295	0.037
Bilişsel Boyut	6-10 yıl arası	16-20 yıl arası	0.875*	0.260	0.049
	11-15 yıl arası		1.125*	0.314	
Davranışsal Boyut	0-5 yıl arası	21-25 yıl arası	1.008*	0.259	0.011
	6-10 yıl arası		0.952*	0.275	

* ortalama farkı $p < 0.05$ derecesinde anlamlı

Akademisyenlikte toplam çalışma süresine göre örgütsel sinizm tutumunun farklılaşıp farklılaşmadığı ise varyans analizi ile test edilmiş ve sonuçlar Tablo 62’de

özetlenmiştir. Bu sonuçlara göre örgütsel sinizm tutumu ile duygusal ve davranışsal sinizm boyutları toplam çalışma sürelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Tablo 62: Örgütsel Sinizm ile Toplam Çalışılan Süre Arasında Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
Örgütsel Sinizm	Gruplar arası	13.714	5	2.743	2.935	0.013
	Grup içi	285.986	306	0.935		
	Toplam	299.700	311			
Bilişsel Boyut	Gruplar arası	8.103	5	1.621	1.290	0.268
	Grup içi	384.374	306	1.256		
	Toplam	392.477	311			
Duygusal Boyut	Gruplar arası	23.886	5	4.777	3.669	0.003
	Grup içi	398.445	306	1.302		
	Toplam	422.332	311			
Davranışsal Boyut	Gruplar arası	21.915	5	4.383	4.020	0.002
	Grup içi	333.595	306	1.090		
	Toplam	355.510	311			

Toplam çalışma süresine göre hangi gruplar arasında farklılaşmanın olduğu ise Scheffe testi ile incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 63’de verilmiştir. Bu sonuçlardan 0-5 yıl arası ile 21-25 yıl arası çalışma süreleri arasında duygusal ve davranışsal sinizm boyutlarında anlamlı farklılaşma olduğu anlaşılmaktadır. Başka deyişle 0-5 yıl arası çalışanlar 21-25 yıl arası çalışanlara göre daha yüksek duygusal ve davranışsal sinizm tutumuna sahiptirler.

Tablo 63:Örgütsel Sinizm ile Toplam Çalışılan Süreye İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yaş		Ortalama Farkı	Standart Hata	p
Duygusal Boyut	0-5 yıl arası	21-25 yıl arası	0.844*	0.249	0.045
Davranışsal Boyut	0-5 yıl arası	21-25 yıl arası	0.955*	0.228	0.004

* ortalama farkı $p < 0.05$ derecesinde anlamlı

Akademisyenlerin örgütsel sinizm tutumlarının kurumlarında idari görev alıp almamalarına göre farklı olup olmadığı da t testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 64’de özetlenmiştir. Örgütsel sinizm tutumu tüm boyutlarıyla beraber idari görev olup olmamasına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Ortalamalardan idari görev olması durumunda örgütsel sinizme ait ortalamaların daha düşük olduğu

anlaşılacaktır. Bu durum durumsal bir değişken olarak örgütsel sinizm tutumunun yönetim sorumluluğu alındığında azalabileceğinin bir göstergesi olarak görülebilir.

Tablo 64: Örgütsel Sinizm ile İdari Görev Arasında Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

	İdari Görev	N	Ortalama	s.s.	s.d	t	p																																
Örgütsel Sinizm	Var	105	2.389	0.905	227.834	-3.385	0.001																																
	Yok	207	2.769	0.996				Bilişsel Boyut	Var	105	2.810	1.223	310	-2.683	0.008	Yok	207	3.167	1.052	Duygusal Boyut	Var	105	1.931	0.968	254.552	-4.320	0.001	Yok	207	2.478	1.215	Davranışsal Boyut	Var	105	2.321	0.959	238.628	-1.977	0.049
Bilişsel Boyut	Var	105	2.810	1.223	310	-2.683	0.008																																
	Yok	207	3.167	1.052				Duygusal Boyut	Var	105	1.931	0.968	254.552	-4.320	0.001	Yok	207	2.478	1.215	Davranışsal Boyut	Var	105	2.321	0.959	238.628	-1.977	0.049	Yok	207	2.562	1.114								
Duygusal Boyut	Var	105	1.931	0.968	254.552	-4.320	0.001																																
	Yok	207	2.478	1.215				Davranışsal Boyut	Var	105	2.321	0.959	238.628	-1.977	0.049	Yok	207	2.562	1.114																				
Davranışsal Boyut	Var	105	2.321	0.959	238.628	-1.977	0.049																																
	Yok	207	2.562	1.114																																			

5.3.5. Araştırma Hipotezlerinin Testine İlişkin Bulgular

Araştırma modeli ile ilgili kurulan hipotezlerin analizi için regresyon analizi ve yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kullanılmıştır.

5.3.5.1. Duygusallığın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisine İlişkin Hipotezlerin Analizi

Pozitif ve negatif duygusallığın örgütsel sinizm ve boyutları üzerindeki etkisini tespit etmek üzere regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 65’de özetlenmiştir. Tablo değerlerinden pozitif duygusallığın örgütsel sinizm ve boyutları üzerinde negatif yönde bir etkisi gözlemlenmekte ancak söz konusu etkinin örgütsel sinizm ve bilişsel boyutu üzerinde anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Böylece H_1 ve H_{1a} hipotezleri kabul edilmiş, H_{1b} ve H_{1c} hipotezleri ise reddedilmiştir.

Negatif duygusallık ise örgütsel sinizm ve tüm boyutları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir. Böylece negatif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisine ilişkin H_2 , H_{2a} , H_{2b} , ve H_{2c} hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 65: Pozitif ve Negatif Duygusallık ve Örgütsel Sinizme İlişkin Regresyon Analizi

		F	Düzeltilmiş R ²	Beta	p
Pozitif Duygusallık	Örgütsel Sinizm	11.153	0.032	-0.186	0.001
	Bilişsel	22.206	0.064	-0.259	0.001
	Duygusal	3.626	0.008	-0.108	0.058
	Davranışsal	3.473	0.008	-0.105	0.063
Negatif Duygusallık	Örgütsel Sinizm	20.536	0.059	0.249	0.001
	Bilişsel	17.669	0.051	0.232	0.001
	Duygusal	23.432	0.067	0.265	0.001
	Davranışsal	6.719	0.018	0.146	0.010

5.3.5.2. Duygusallığın Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisine İlişkin Hipotezlerin Analizi

Pozitif ve negatif duygusallığın psikolojik sermaye ve boyutları üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 66'da özetlenmiştir. Tablo değerlerinden pozitif duygusallığın psikolojik sermaye ve boyutları üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu anlaşılmaktadır. Böylelikle araştırma hipotezlerinden H₃, H_{3a}, H_{3b}, H_{3c} ve H_{3d} kabul edilmiştir.

Negatif duygusallığın psikolojik sermaye üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizinden de benzer bir sonuç alınmıştır. Elde edilen değerlere göre negatif duygusallık psikolojik sermayeyi negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Bu sonuca göre H₄, H_{4a}, H_{4b}, H_{4c} ve H_{4d} hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 66: Pozitif ve Negatif Duygusallık ve Psikolojik Sermayeye İlişkin Regresyon Analizi

		F	Düzeltilmiş R ²	Beta	p
Pozitif Duygusallık	Psikolojik Sermaye	128.045	0.290	0.541	0.001
	Öz-Yeterlik	66.449	0.174	0.420	0.001
	Umut	121.101	0.279	0.530	0.001
	Dayanıklılık	50.469	0.137	0.374	0.001
	İyimserlik	21.679	0.062	0.256	0.001
Negatif Duygusallık	Psikolojik Sermaye	48.217	0.132	-0.367	0.001
	Öz-Yeterlik	9.332	0.026	-0.171	0.002
	Umut	52.481	0.142	-0.381	0.001
	Dayanıklılık	25.889	0.074	-0.278	0.001
	İyimserlik	24.822	0.071	-0.272	0.001

5.3.5.3. Psikolojik Sermayenin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisine İlişkin Hipotezlerin Analizi

Araştırma modelinin yapısı gereği araştırılması gereken diğer bir etki analizi psikolojik sermayenin örgütsel sinizm üzerindeki etkisine ilişkindir. Bu sebeple psikolojik sermayenin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini tespit etmeye yönelik regresyon analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 67’de özetlenmiştir.

Tablo değerlerinden bütün olarak psikolojik sermayenin örgütsel sinizm ve boyutları üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi göze çarpmaktadır. Bu sonuç H_5 , H_{5a} , H_{5b} ve H_{5c} hipotezlerinin kabul edilmesi sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Psikolojik sermayenin öz-yeterlik boyutu ise sadece örgütsel sinizmin davranışsal boyutunu negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Tablo 67: Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Sinizme İlişkin Regresyon Analizi

		F	Düzeltilmiş R2	Beta	p
Psikolojik Sermaye	Örgütsel Sinizm	21.149	0.061	-0.253	0.001
	Bilişsel	11.166	0.032	-0.186	0.001
	Duygusal	24.673	0.071	-0.272	0.001
	Davranışsal	13.426	0.038	-0.204	0.001

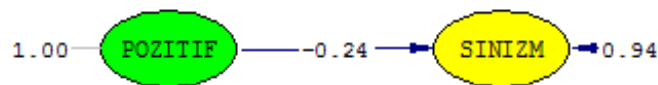
5.3.5.4. Araştırma Modeline Ait Hipotezlerin Analizi

Araştırma hipotezlerinin son kısmında bulunan duygusallık türlerinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi üzerinde psikolojik sermayenin aracılık rolü olup olmadığına ilişkin hipotezler bu kısımda yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kullanılarak test edilmiştir. Aracı değişken, bağımsız ve bağımlı değişken arasında, bağımsız değişkenin etkisini bağımlı değişkene ileten değişkendir. Böylece aracı değişken bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini açıklamaya yardım etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015: 278). Baron ve Kenny’nin klasik aracılık teorisine göre, herhangi bir değişkenin bağımsız ve bağımlı değişkenler arasında aracılık etmesi için bir takım varsayımların sağlanması gereklidir. Söz konusu varsayımlar şu şekilde sıralanabilir (Baron ve Kenny, 1986: 1175):

- Öncelikle Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında bir regresyon ilişkisi olmalıdır. Başka deyişle bağımsız değişken bağımlı değişkeni anlamlı bir şekilde etkilemelidir.
- İkinci olarak bağımsız değişken aracılık ettiği tahmin edilen değişkeni anlamlı bir şekilde etkilemelidir.
- Üçüncü varsayım ise aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki anlamlı etkisidir.

Bağımsız, bağımlı ve aracı değişkenlerin birlikte dâhil edildiği aracılık analizinde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi anlamsız olduğunda tam aracılık durumu ortaya çıkmaktadır. Söz konusu etkiye ait katsayının azalması ancak yine de anlamlı olması durumunda ise kısmi aracılık etkisinden söz edilmektedir (Şimşek, 2007: 23; Gürbüz ve Şahin, 2015: 279).

Aracılık testlerinde ilk olarak tüm değişkenlerin yer aldığı modelin yol analizi YEM kullanılarak LISREL programında yapılmıştır. Araştırma modelinde yer alan pozitif ve negatif duygusallığa ait örtük değişkenler bağımsız, örgütsel sinizm bağımlı ve psikolojik sermaye ise aracı değişken olarak kullanılmıştır. Aracılık testlerinin ilk varsayımının test edilmesi gereklidir. Bu amaçla pozitif ve negatif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisi test edilmiştir. İlk olarak ilk bağımsız değişken olan pozitif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisine bakılmıştır. Testin grafik çıktısı Şekil 16’da gösterilmiştir.



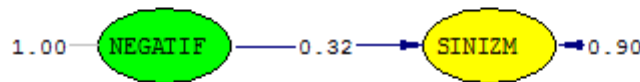
Şekil 16: Pozitif Duygusallığın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi

Analiz sonucunda elde edilen katsayılar ve uyum iyiliği değerleri de Tablo 68’de özetlenmiştir. Modele ilişkin uyum iyiliği değerleri de kabul edilebilir sınırlar içinde yer almaktadır. Ayrıca değerlerden pozitif duygusallığın örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum bir önceki kısımda yapılan regresyon analizi sonuçlarını da doğrulamaktadır.

Tablo 68: Pozitif Duygusallığın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisine İlişkin YEM Analizi

Parametre Tahminleri			Standart Faktör Yüğü	t skoru		
Pozitif Duygusallık	⇒	Örgütsel Sinizm	-0.24	-4.77		
	X ² /df	SRMR	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Model Uyum	1.71	0.040	0.95	0.98	0.96	0.048
İyi Uyum	0 ≤ x ≤ 2	0 ≤ x ≤ 0.05	0.95 ≤ x ≤ 1	0.97 ≤ x ≤ 1	0.95 ≤ x ≤ 1	0 ≤ x ≤ 0.05
Kabul E. Uyum	2 ≤ x ≤ 3	0.05 ≤ x ≤ 0.10	0.90 ≤ x ≤ 0.95	0.95 ≤ x ≤ 0.97	0.90 ≤ x ≤ 0.95	0.05 ≤ x ≤ 0.08

Diğer bir bağımsız değişken olarak negatif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisine de bakılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen grafik Şekil 17’de gösterilmiştir.



Şekil 17: Negatif Duygusallığın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi

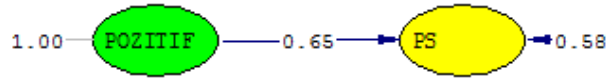
Yapılan analiz sonucunda elde edilen katsayılar ve uyum iyiliği değerleri Tablo 69’da özetlemiştir. Modelin kabul edilebilir bir uyuma sahip görünmektedir. Ayrıca katsayılardan negatif duygusallığın, örgütsel sinizm üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 69: Negatif Duygusallığın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisine İlişkin YEM Analizi

Parametre Tahminleri			Standart Faktör Yüğü	t skoru		
Negatif Duygusallık	⇒	Örgütsel Sinizm	0.32	-5.82		
	X ² /df	SRMR	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Model Uyum	2.48	0.059	0.94	0.96	0.94	0.069
İyi Uyum	0 ≤ x ≤ 2	0 ≤ x ≤ 0.05	0.95 ≤ x ≤ 1	0.97 ≤ x ≤ 1	0.95 ≤ x ≤ 1	0 ≤ x ≤ 0.05
Kabul E. Uyum	2 ≤ x ≤ 3	0.05 ≤ x ≤ 0.10	0.90 ≤ x ≤ 0.95	0.95 ≤ x ≤ 0.97	0.90 ≤ x ≤ 0.95	0.05 ≤ x ≤ 0.08

Yapılan analizler sonucu aracılık etkisinin ilk varsayımı sağlanmıştır. Aracılık etkisinin ikinci varsayımını test etmek amacıyla bağımsız değişkenler pozitif ve negatif duygusallığın, aracı değişken olarak tahmin edilen psikolojik sermaye

üzerindeki etkisine bakılmıştır. Pozitif duygusallığın psikolojik sermaye üzerindeki etkisine ilişkin YEM analizinin grafik çıktısı Şekil 18’de verilmiştir.



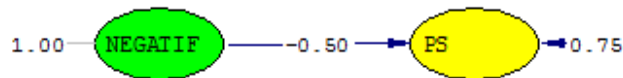
Şekil 18: Pozitif Duygusallığın Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisi

Tablo 70’de verilen parametrelerden pozitif duygusallığın psikolojik sermaye üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca modelin uyum iyiliği değerleri de kabul edilebilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 70: Pozitif Duygusallığın Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisine İlişkin YEM Analizi

Parametre Tahminleri			Standart Faktör Yüğü	t skoru		
Pozitif Duygusallık	⇒	Psikolojik Sermaye	0.65	8.28		
	X ² /df	SRMR	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Model Uyum	2.35	0.049	0.93	0.97	0.95	0.066
İyi Uyum	0 ≤ x ≤ 2	0 ≤ x ≤ 0.05	0.95 ≤ x ≤ 1	0.97 ≤ x ≤ 1	0.95 ≤ x ≤ 1	0 ≤ x ≤ 0.05
Kabul E. Uyum	2 ≤ x ≤ 3	0.05 ≤ x ≤ 0.10	0.90 ≤ x ≤ 0.95	0.95 ≤ x ≤ 0.97	0.90 ≤ x ≤ 0.95	0.05 ≤ x ≤ 0.08

Modelde yer alan negatif duygusallığın psikolojik sermaye üzerindeki etkisinin araştırıldığı YEM analizinden elde edilen grafik Şekil 19’da verilmiştir. Ayrıca analiz sonucu ulaşılan parametre ve uyum iyiliği değerleri de Tablo 71’de özetlenmiştir.



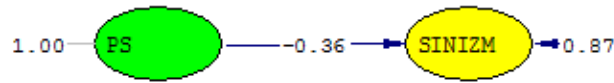
Şekil 19: Negatif Duygusallığın Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisi

Tablo değerlerinden Negatif duygusallığın psikolojik sermaye üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisinin bulunduğunu göstermektedir. Uyum iyiliği değerleri de modelin kabul edilebilir bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 71: Negatif Duygusallığın Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisine İlişkin YEM Analizi

Parametre Tahminleri			Standart Faktör Yüğü	t skoru		
Negatif Duygusallık	⇒	Psikolojik Sermaye	-0.50	-5.07		
	X ² /df	SRMR	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Model Uyum	2.85	0.058	0.92	0.95	0.92	0.077
İyi Uyum	0 ≤ x ≤ 2	0 ≤ x ≤ 0.05	0.95 ≤ x ≤ 1	0.97 ≤ x ≤ 1	0.95 ≤ x ≤ 1	0 ≤ x ≤ 0.05
Kabul E. Uyum	2 ≤ x ≤ 3	0.05 ≤ x ≤ 0.10	0.90 ≤ x ≤ 0.95	0.95 ≤ x ≤ 0.97	0.90 ≤ x ≤ 0.95	0.05 ≤ x ≤ 0.08

Aracılık analizinin üçüncü varsayımı için psikolojik sermayenin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Yapılan YEM analizinden elde edilen grafik Şekil 20’de verilmiştir.



Şekil 20: Psikolojik Sermayenin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi

Psikolojik sermayenin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkide bulunduğu Tablo 72’deki parametrelerden anlaşılmaktadır. Ayrıca uyum iyiliği değerleri de modelin kabul edilebilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 72: Psikolojik Sermayenin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisine İlişkin YEM Analizi

Parametre Tahminleri			Standart Faktör Yüğü	t skoru		
Psikolojik Sermaye	⇒	Örgütsel Sinizm	-0.36	-3.56		
	X ² /df	SRMR	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Model Uyum	2.89	0.041	0.98	0.98	0.97	0.078
İyi Uyum	0 ≤ x ≤ 2	0 ≤ x ≤ 0.05	0.95 ≤ x ≤ 1	0.97 ≤ x ≤ 1	0.95 ≤ x ≤ 1	0 ≤ x ≤ 0.05
Kabul E. Uyum	2 ≤ x ≤ 3	0.05 ≤ x ≤ 0.10	0.90 ≤ x ≤ 0.95	0.95 ≤ x ≤ 0.97	0.90 ≤ x ≤ 0.95	0.05 ≤ x ≤ 0.08

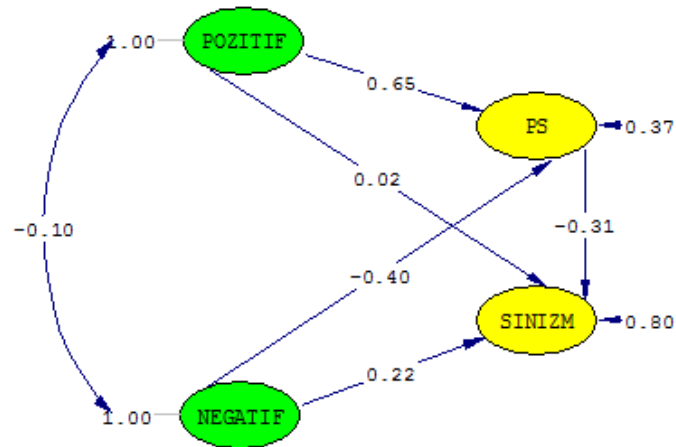
Sırası ile yapılan YEM analizleriyle aracılık testlerine ilişkin varsayımların tamamlandığı anlaşılmaktadır. Bu aşamada araştırma modelinde yer alan tüm değişkenlerin birlikte alındığı aracılık testi yine YEM kullanılarak yapılmıştır.

Çeşitli değişkenlerle duygusallığı birlikte inceleyen bazı araştırmalarda her iki duygusallık türü aynı anda analiz edilirken bazılarında ise ayrı ayrı analiz edildiği

görülmektedir. Bu durum pozitif ve negatif duygusallık ölçeğinin yapısından kaynaklanmaktadır. Ölçekte bulunan duygu ifadeleri birbirinin tersi olarak görülmemekte hem birlikte hem de ayrı ayrı analiz edilerek kullanılabilir. Söz gelimi Kuyumcu (2013: 62-76)'nın hiyerarşik regresyon analizinde her iki duygusallık türünün birlikte araştırma modeline dâhil edildiği durumda daha anlamlı bir sonuca ulaşıldığı görülmektedir. Bir diğer çalışmada (Kong, Zhao ve You, 2012: 464) duygusal zekânın mental sıkıntı üzerindeki etkisinde, pozitif ve negatif duygusallığın birlikte kısmi aracılık rolü tespit edilmiştir. Benzer bir çalışmada (Kararmak ve Siviş-Çetinkaya, 2011: 36) ise benlik saygısı, denetim odağı, psikolojik sağlamlık ve duygusallık birlikte çalışılmış ve yine pozitif ve negatif duygusallık birlikte araştırma modeline dâhil edilmiştir. Bir başka çalışmada da (Vera-Villaruel ve Celis-Atenas, 2014: 1019) iyimserliğin fiziksel ve mental sağlık üzerindeki etkisinde duygusallığın her iki türü birlikte aracı değişken olarak incelenmiştir. Pozitif ve Negatif duygusallığın bir araştırma modeline birlikte dâhil edildiği daha başka araştırmalar da (Davis ve Jowett, 2014: 1460; Yamasaki ve diğerleri, 2011: 318; Chartier, Gaudreau ve Fecteau, 2011: 51; Karazsia ve Wildman, 2009: 345-346; Jenkins ve Schmitz, 2012: 214; Bouckenoghe, Raja ve Butt, 2013: 113) yapılmıştır.

İlgili literatür incelendiğinde her iki duygusallık türünün ayrı ayrı analiz edildiği araştırmaların (Özdemir ve diğerleri, 2015: 127; Bedel, 2015: 128; Çivitci, 2015: 569-570; Işık ve Üzbe, 2015: 591-592; Andreotti ve diğerleri, 2013: 30-31; Machell ve diğerleri, 2015: 292; Özdemir ve diğerleri, 2015: 127; Eschleman ve diğerleri, 2012: 319; Polatçı ve Özçalık, 2015: 227) olduğu da görülmektedir. Ayrıca bu araştırmada da kullanılan PANAS ölçeğinin tercih edildiği ve sadece pozitif ya da sadece negatif duygusallığın incelendiği araştırmalar da mevcuttur.

Bu araştırmada ilgili literatüre uygun olarak her iki duygusallık türü de araştırma modeli içine alınarak duygusallığın iki boyutu olarak analiz edilmiştir. Analizde pozitif ve negatif duygusallık birbiriyle ilişkilendirilerek diğer değişkenler üzerindeki etkileri tespit edilmeye çalışılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen yapısal model Şekil 21'de ve parametre tahminlerine ilişkin değerler de Tablo 73'de verilmiştir.



Şekil 21: Araştırma Modelinin Yapısal Eşitlik Modellemesi

Analizden elde edilen değerlere bakıldığında pozitif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin anlamsızlaştığı görülmektedir. Bu durum pozitif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin tam aracılık rolü üstlendiği sonucunu ortaya koymuştur. Yine negatif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisi de azalmıştır. Böylece negatif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolü oynadığı ortaya çıkmıştır. Ancak analiz sonucu elde edilen uyum iyiliği değerlerinden bir kaç (GFI=0.86, CFI=0.93), tahmin modelinin uyum göstermediğini ortaya koymaktadır. Ayrıca Tablo 73'deki parametre değerlerine bakıldığında pozitif ve negatif duygusallığın arasındaki korelasyonun (STD. Faktör Yüğü = -0.10, t=-1.52) bozulduğu anlaşılmaktadır. Bu durum teorik olarak duygusallığı oluşturduğu tahmin edilen pozitif ve negatif duygusallığın ayrı yapılar şeklinde analiz edilmesi gerekliliğini doğurmuştur.

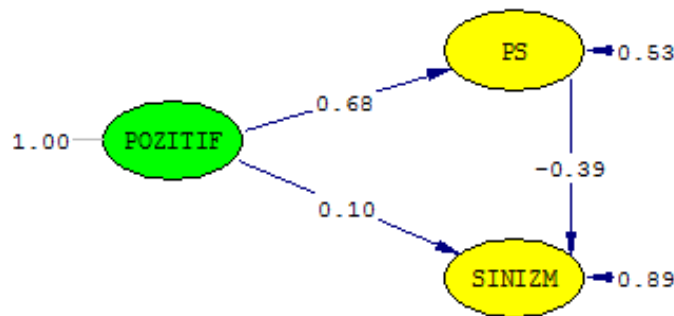
Tablo 73: Araştırma Modelinin YEM Parametreleri

Parametre Tahminleri		Standart Faktör Yüğü	t skoru
Pozitif Duygusallık	↔	Negatif Duygusallık	-0.10 -1.52
Pozitif Duygusallık	⇒	Psikolojik Sermaye	0.65 11.52
Pozitif Duygusallık	⇒	Örgütsel sinizm	0.02 0.18
Negatif Duygusallık	⇒	Psikolojik Sermaye	-0.40 -7.83
Negatif Duygusallık	⇒	Örgütsel sinizm	0.22 2.60
Psikolojik Sermaye	⇒	Örgütsel sinizm	-0.31 -2.38
χ^2/df		SRMR	GFI
		CFI	NFI
		RMSEA	

Model Uyum	2.42	0.064	0.86	0.93	0.90	0.067
İyi Uyum	$0 \leq x \leq 2$	$0 \leq x \leq 0.05$	$0.95 \leq x \leq 1$	$0.97 \leq x \leq 1$	$0.95 \leq x \leq 1$	$0 \leq x \leq 0.05$
Kabul E. Uyum	$2 \leq x \leq 3$	$0.05 \leq x \leq 0.10$	$0.90 \leq x \leq 0.95$	$0.95 \leq x \leq 0.97$	$0.90 \leq x \leq 0.95$	$0.05 \leq x \leq 0.08$

Tüm modellerin dâhil edilerek yapılan analizde hem yeterli uyum iyiliği değerlerinin elde edilememesi ve hem de duygusallığı oluşturan faktörler arasındaki korelasyonun bozulması sebebiyle araştırma modeli pozitif ve negatif duygusallık ile oluşturulan iki ayrı model şeklinde analiz edilmiştir.

Öncelikle pozitif duygusallık, psikolojik sermaye ve örgütsel sinizm değişkenlerini içeren yapısal model test edilmiştir. Analiz sonucu elde edilen yapısal model Şekil 22’de gösterilmiştir. Ayrıca analizden elde edilen standart faktör yükleri ile t skorları da Tablo 74’de özetlenmiştir.



Şekil 22: Pozitif Duygusallık-Psikolojik Sermaye-Örgütsel Sinizm Modeli

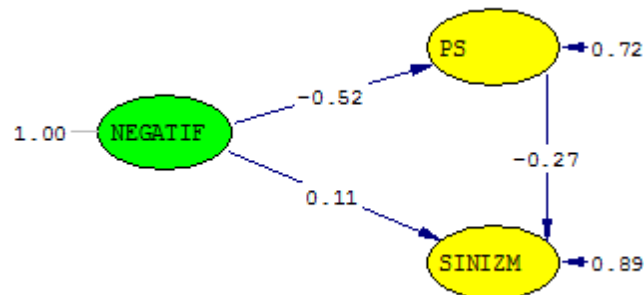
Tablo 74’deki değerlerden pozitif duygusallık ile psikolojik sermaye ve psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm arasındaki yolun anlamlı olduğu ancak pozitif duygusallık ile örgütsel sinizmin arasındaki yolun anlamsızlaştığı anlaşılmaktadır. Klasik aracılık analizinde aracı değişken devreye girdiğinde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamsızlaşması durumunda tam aracılıktan söz edilmektedir. Elde edilen sonuç pozitif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin tam aracılık rolü oynadığını göstermektedir. Modele ilişkin uyum iyiliği değerlerinin de kabul edilebilir aralıkta olduğu görülmektedir. Ortaya çıkan tam aracılık etkisinin geçerli olduğunu söyleyebilmek için etkinin anlamlı olup olmadığına da bakılması gerekmektedir. Bu amaçla YEM analizinden elde edilen parametrelerle Sobel testi yapılmıştır.

Sobel testi, araştırma değişkenlerinin aracılık etkisine ait regresyon katsayıları ve hata değerleriyle hesaplanan bir istatistiktir. Söz konusu istatistiği hesaplayan hazır programlar bulunduğu gibi, direk hesaplama yapan internet siteleri de mevcuttur. Söz konusu hesaplama testin mucidi olan Daniel Soper'in kendi sitesinden yapılmıştır. Sobel testi ile aracılık etkisine ait z değeri -3.29 ($p < 0.001$) bulunmuştur. Böylece pozitif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin oynadığı tam aracı rolün anlamlı olduğu ortaya çıkmış ve aracılık ilişkisine ait H_6 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 74: Pozitif Duygusallık-Psikolojik Sermaye-Örgütsel Sinizm Modeli

Parametre Tahminleri		Standart Faktör Yüğü	t skoru			
Pozitif Duygusallık	⇒	Psikolojik Sermaye	0.68	7.73		
Pozitif Duygusallık	⇒	Örgütsel sinizm	0.10	0.99		
Psikolojik Sermaye	⇒	Örgütsel sinizm	-0.39	-3.60		
Sobel Test $z = -3.29$, $p < 0.001$						
	X^2/df	SRMR	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Model Uyum	2.67	0.075	0.90	0.95	0.93	0.073
İyi Uyum	$0 \leq x \leq 2$	$0 \leq x \leq 0.05$	$0.95 \leq x \leq 1$	$0.97 \leq x \leq 1$	$0.95 \leq x \leq 1$	$0 \leq x \leq 0.05$
Kabul E. Uyum	$2 \leq x \leq 3$	$0.05 \leq x \leq 0.10$	$0.90 \leq x \leq 0.95$	$0.95 \leq x \leq 0.97$	$0.90 \leq x \leq 0.95$	$0.05 \leq x \leq 0.08$

İkinci olarak negatif duygusallık, psikolojik sermaye ve örgütsel sinizmden oluşan model test edilmiştir. Test sonucu elde edilen yapısal model Şekil 23'de gösterilmiştir. Ayrıca analizden elde edilen standart faktör yükleri ile t skorları da Tablo 75'de özetlenmiştir.



Şekil 23: Negatif Duygusallık-Psikolojik Sermaye-Örgütsel Sinizm Modeli

Analiz sonucu elde edilen değerlerden negatif duygusallık ile örgütsel sinizm arasındaki yolun anlamlı çıkmadığı görülmektedir. Bu durum negatif duygusallığın

örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde, psikolojik sermayenin tam aracılık rolü oynadığını göstermektedir. Söz konusu aracılığın anlamlı olup olmadığı ise Sobel testi ile sınanmıştır. Sobel testi sonunda aracılık etkisine ait z değeri -3.13 ($p < 0.001$) olarak hesaplanmıştır. Bu durum negatif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin oynadığı tam aracı rolün anlamlı olduğunu göstermiş ve böylece H_7 aracılık hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 75: Negatif Duygusallık-Psikolojik Sermaye-Örgütsel Sinizm Modeli

Parametre Tahminleri		Standart Faktör Yüğü	t skoru			
Negatif Duygusallık	⇒ Psikolojik Sermaye	-0.52	-5.92			
Negatif Duygusallık	⇒ Örgütsel sinizm	0.11	1.94			
Psikolojik Sermaye	⇒ Örgütsel sinizm	-0.27	-3.57			
Sobel Test $z = -3.13$, $p < 0.001$						
	X^2/df	SRMR	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Model Uyum	2.87	0.066	0.91	0.95	0.91	0.078
İyi Uyum	$0 \leq x \leq 2$	$0 \leq x \leq 0.05$	$0.95 \leq x \leq 1$	$0.97 \leq x \leq 1$	$0.95 \leq x \leq 1$	$0 \leq x \leq 0.05$
Kabul E. Uyum	$2 \leq x \leq 3$	$0.05 \leq x \leq 0.10$	$0.90 \leq x \leq 0.95$	$0.95 \leq x \leq 0.97$	$0.90 \leq x \leq 0.95$	$0.05 \leq x \leq 0.08$

SONUÇ

Günümüzde örgütler çok sayıda teknik sorunun üstesinden gelmek durumundadır. Rekabet koşullarında örgütlere avantaj sağlayan ve daha çok teknik unsurlardan oluşan faaliyetlerin yanında örgütler için vazgeçilmez bir unsur olan insanın önemi de anlaşılmıştır. Günümüzde hangi sektör ya da hangi tipte olursa olsun tüm örgütler için çalışan performansının örgüt yaşamını sürdürmek ve stratejik rekabet avantajı elde etmek açısından vazgeçilmez olduğu kabul edilmektedir.

Çalışanların teknik olarak yapmak zorunda olduğu iş performansı ortaya çıkan sonuç açısından oldukça önemlidir. Ancak daha da önemlisi, çalışanın insani özelliklerinin performans da dahil hemen her şey üzerinde etkili olmasıdır. Buna ilaveten çalışanın algı, tutum, davranış gibi süreçleri örgütte bulunulan bağlam ya da olaylardan önemli ölçüde etkilenmektedir. Söz konusu etkileşimin işin yapıldığı teknik ortamlar kadar önemli olduğu son yıllarda örgütsel davranış bilimi çerçevesinde incelenmektedir.

Örgüt içinde sıklıkla araştırılan unsurlardan bir tanesi çalışanların duygusallıklarıdır. Bireysel ve sosyal yaşamda her insanda olduğu gibi çalışanlarda da örgütleriyle bağlantılı olarak bir takım pozitif ve negatif duygu ve modlar oluşabilmektedir. Pozitif duygusallığa sahip çalışanlarda işe yönelik olumlu tutumlar söz konusu iken, negatif duygusallığa sahip bireylerin işe yönelik bir takım olumsuz tutumlara sahip olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizm de örgüte yönelik olumsuz tutumlardan birisidir ve boyutlarından bir tanesi duygusal boyuttur. Bu durum örgütsel sinizmin ağırlıklı olarak negatif duygusallıkla ilişkili olabileceği sonucunu doğurmaktadır. Pozitif duygusallığın ise olumsuz bir tutum olan örgütsel sinizmi azaltacağı düşünülmektedir.

Psikolojik sermaye, çalışanların örgüte yönelik olumlu tutum geliştirmesini sağlayan ve performanslarını artırmalarına olanak veren bir kavramdır. Üstelik ölçülebilmesi ve geliştirilebilmesi, psikolojik sermayeyi başka kavramlara göre daha farklı bir konuma taşımaktadır. Psikolojik sermayenin pozitifliği, pozitif duygusallık ile doğal bir bağının olması anlamına gelmektedir. Bununla beraber negatif

duygusallığa sahip çalışanların psikolojik sermayelerinin geliştirilmesi, negatif duyguları ile başka olumsuz tutum ve davranışlara yönelmelerine engel olmaktadır. Böylece psikolojik sermaye örgütlerin çalışanlarını örgüte karşı olumlu tutum ve davranışlar içinde olmalarını sağlayacakları bir enstrüman gibi düşünülebilir.

Araştırmada kullanılan ölçekler çok sayıda araştırmada kullanılmış, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçeklerin geliştirildiği çalışmalar tespit edilerek ifadeler Türkçe'ye çevrilmiştir. Pilot çalışma ile son şekline getirilen ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğu anlaşılmıştır.

Bu çalışmada temel olarak çalışanların örgüte karşı olumsuz tutumlarından olan örgütsel sinizmin pozitif ve negatif duygusallıktan nasıl etkilendiği ve bu etkilenmede bir aracı olarak psikolojik sermayenin oynadığı rol araştırılmak istenmiştir. Bu amaçla ilgili literatür ışığında oluşturulan araştırma modeli, yapısal eşitlik modeli kapsamında yol analizi kullanılarak test edilmiştir. İlk olarak araştırma değişkenlerinin birbirleriyle korelasyonları tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlar literatürü (Bryne ve Hocwater, 2007; Traedway ve diğerleri, 2004; Chiaburu ve diğerleri, 2013; Herbert, 2011) destekler niteliktedir.

Korelasyon analizi sonucunda pozitif duygusallığın; negatif duygusallık, örgütsel sinizm ve bilişsel boyutu ile negatif yönde ve anlamlı ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca pozitif duygusallık beklenildiği gibi toplam psikolojik sermaye ve boyutları ile pozitif yönde ve anlamlı ilişkiye sahiptir. Negatif duygusallığın ise toplam psikolojik sermaye ve boyutları ile negatif yönde ve anlamlı; toplam örgütsel sinizm ve boyutları ile pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu anlaşılmıştır. Korelasyonların tamamına bakıldığında pozitif duygusallığın toplam psikolojik sermaye ile güçlü bir ilişkisinin olduğu gözlenmektedir.

Araştırma değişkenlerinin demografik faktörlere göre farklı olup olmadığını tespit etmek amacıyla çeşitli analizler uygulanmıştır. İlk olarak akademisyenlerin duygusallıklarının demografik özelliklere göre değişip değişmediğine bakılmıştır. Akademisyenlerin duygusallıklarının cinsiyetlerine göre farklı olup olmadığı t testi ile analiz edilmiştir. Test sonuçları pozitif duygusallığın kadın ve erkek akademisyenlerde farklı olmadığını göstermektedir. Ancak akademisyenlerin cinsiyetlerine göre negatif

duygusallıkları arasında anlamlı fark ($t=2.229$; $p<0.05$) tespit edilmiştir. Kadın akademisyenlerin ortalaması (Ort.= 2.014) erkeklerden (Ort.=1.868) daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuçlar kadın akademisyenlerin erkeklerden daha fazla negatif duygusallığa sahip olduğunu göstermektedir. Lupton (2002: 89-98)'a göre cinsiyete göre duygusallık toplum tarafından cinsiyet rollerine biçilen duygusal karakterle alakalıdır. Bu durum kadın akademisyenler açısından da geçerli olabilir. Kadın akademisyenler hem erkeklerin akademisyenlik süreci içinde yaşadıklarını yaşamakta, hem de annelik, aile sorumluluğu gibi ağır sosyal görevler üstlenmektedir. Nitekim araştırmalara bakıldığında, kadınların erkeklere göre aile değerlerine daha fazla önem verdikleri tespit edilmiştir (Bilgin, 2001: 42-43). Ayrıca kadınlar örgütsel ve bireysel şartlar nedeniyle ayrımcılığa da mağruz kalabilmektedirler. Buradan hareketle kadın akademisyenleri erkeklere oranla negatif duygusallığa sevkeden daha çok unsur mevcuttur demek mümkündür.

Medeni duruma göre duygusallığın farklı olup olmadığı t testi ile tespit edilmiştir. Buna göre negatif duygusallık bekâr ve evli akademisyenlerde de farklılaşmaktadır. Bekâr akademisyenler evlilere göre daha fazla negatif duygusallık yaşamaktadırlar. Böylece evliliğin, yeni sorumlulukların üstlenilmesi ile bireyi pozitifliğe iten bir kurum olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca bir sosyal destek aracı olarak evliliğin negatif duygusallığı bastıran bir yapısının olduğu da ileri sürülebilir.

Pozitif ve negatif duygusallığın yaşa göre farklı olup olmadığı ANOVA ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Analiz ile pozitif duygusallığın yaş gruplarına göre farklı olmadığı, negatif duygusallığın ise farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu durum, insanın doğası gereği negatif duygusallığın sebeplerini daha fazla düşünmesinden (Ben-Ze'ev, 2001: 99) kaynaklanabilir. Ayrıca bireyler için negatif duygular daha alışılmadık durumlardır (Robbins, 2013: 103). Negatif duygusallık farklılığı 26-35 yaş arası akademisyenlerle 46-55 yaş arası (Ort. Farkı=0.385; $p<0.05$) ve 56 yaş ve üstü (Ort. Farkı=0.444; $p<0.05$) akademisyenler arasında oluşmaktadır. Akademik çalışmalar, özellikle yüksek lisans ve doktora aşamaları genellikle 26-35 yaş arasına denk gelmektedir. Bu yaş aralığında olan akademisyenlerin çalışma temposu nedeniyle negatif duygusallıklarının daha yoğun olduğu düşünülebilir. Burada hareketle

akademik hayatta kariyer imkânlarının değerlendirilmiş olduğu ve belirli bir yaşam standardına erişildiği dönemlerde negatif duygusallığın azaldığını söylemek mümkündür.

Akademisyenlerin eğitim durumuna göre duygusallıklarının farklı olup olmadığını tespit etmek üzere yapılan ANOVA bulguları, hem pozitif ($F=3.065$, $p<0.05$) ve hem de negatif ($F=5.373$, $p<0.05$) duygusallığın eğitim durumuna göre farklı olduğunu göstermektedir. Pozitif ve negatif duygusallığın hangi eğitim seviyelerinde farklılaştığı ise Scheffe testi ile incelenmiştir. Pozitif duygusallık, eğitim seviyelerine göre farklılaşmasına karşın eğitim gruplarının birbirleriyle farklılaşması anlamlı bulunmamıştır. Negatif duygusallığın farklılaşması ise lisans ile yüksek lisans arasında ve yüksek lisans ile doktora arasında anlamlı bulunmuştur. Ortalamalar farkından, lisans mezunu olanların yüksek lisans mezunlarına göre daha az negatif duygusallığa sahip olduğu anlaşılmaktadır. Ancak araştırmaya dâhil edilen akademisyenlerin sadece %2,6'sının lisans mezunu olduğu göz önünde bulundurulduğunda söz konusu farkın önem arz etmediği söylenebilir. Aynı zamanda yüksek lisans mezunları, doktorasını yapmış akademisyenlere göre daha fazla negatif duygusallığa sahiptir. Bu durum akademik kariyer imkânının kısıtlı ve sürecinin zahmetli olmasından kaynaklanıyor olabilir. Buradan hareketle negatif duygusallığın, yüksek lisans süreci, yabancı dil barajını geçme, bir doktora programına kaydolma, yeterlilik sınavı ve tez savunması gibi akademisyenliğin başlangıcında bulunan zor süreçlerde yükseldiğini söylemek mümkündür.

Akademisyenlerin duygusallıklarının sahip oldukları akademik unvanlarına göre değişip değişmediği ANOVA ile incelenmiştir. Analiz sonucuna göre akademisyenlerin hem pozitif ($F=3.769$, $p<0.05$) hem de negatif ($F=8.914$, $p<0.05$) duygusallıklarının akademik unvanlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı anlaşılmaktadır. Scheffe testi sonuçları doçentlerin profesörlere göre daha az pozitif duygusallığa sahip olduklarını (Ort. Farkı= -0.580 , $p<0.05$) göstermektedir. Bu durumun akademik unvanların en üst noktası olan profesörlüğe ulaşmanın verdiği motivasyon ile oluştuğu öne sürülebilir. Diğer farklılıklar negatif duygusallığa ilişkin bulunmuştur. Buna göre araştırma görevlileri öğretim görevlisi (Ort. Farkı= 0.308 , $p<0.05$), doçent (Ort. Farkı= 0.415 , $p<0.05$) ve profesörlere (Ort. Farkı= 0.629 , $p<0.05$)

göre daha fazla negatif duygusallığa sahiptir. Yardımcı doçent kadrosunda bulunan akademisyenler ise profesörlere göre da fazla negatif duygusallığa sahiptir (Ort. Farkı=0.451, $p<0.05$). Bu sonuçlardan hareketle genel olarak negatif duygusallığın akademik kariyer boyunca giderek azalmakta olduğu söylenebilir.

Akademisyenlerin duygusallıklarının kurumlarında çalışma süresine göre farklı olup olmadığı ANOVA ile test edilmiştir. Kurumda çalışma süresine göre pozitif duygusallıkla ilgili anlamlı bir fark tespit edilememiş ancak negatif duygusallığın farklılaştığı görülmüştür ($F=8.885$, $p<0.05$). Başka deyişle akademisyenlerin kurumlarında çalışma sürelerine göre negatif duygusallıkları anlamlı bir şekilde farklıdır. Söz konusu farklılığın kurumda çalışma süresi gruplarının hangilerinde farklı olduğu ise Scheffe testi ile incelenmiştir. Test sonucuna göre kurumunda çalışma süresi 0-5 yıl arası olanlar 16-20 (Ort. Farkı= 0.505, $p<0.05$) ve 21-25 yıl (Ort. Farkı=0.690, $p<0.05$) olanlara göre daha fazla negatif duygusallığa sahiptir. Ayrıca 6-10 yıl arası kurumunda çalışanların negatif duygusallıkları 21-25 yıl arası çalışanlara göre yüksek bulunmuştur (Ort. Farkı=0.594, $p<0.05$). Bu sonuçlardan hareketle kurumda çalışma süresi arttığında negatif duygusallıkta azalma olabileceği ileri sürülebilir. Akademisyenler kurumlarında kalıcı olduklarında hem kariyer olanaklarını değerlendirmekte ve bu sayede daha çok pozitifliğe eğilim gösterilmektedir. Ancak bu durumun mevcut kurumdan mı kaynaklandığı yoksa mesleğe özel bir durum mu olduğu sorusunun cevabı için benzer bir değerlendirme toplam çalışma süresi için de yapılmalıdır.

Akademisyenlerin duygusallıklarının toplam çalışma sürelerine göre farklı olup olmadığını test etmek üzere yine ANOVA yapılmıştır. Kurumda çalışma süresine benzer şekilde, toplam çalışma süresinde de pozitif duygusallıkla ilgili anlamlı bir fark ortaya çıkmamış ancak negatif duygusallığın farklılaştığı görülmüştür ($F=7.858$, $p<0.05$). Başka deyişle akademisyenlerin toplam çalışma sürelerine göre negatif duygusallıkları anlamlı bir şekilde farklıdır. Toplam çalışma süresine göre negatif duygusallığın, hangi gruplarda farklılaştığı ise Scheffe testi ile analiz edilmiştir. Test sonucuna göre; 0-5 (Ort. Farkı=0.477, $p<0.05$) ile 6-10 (Ort. Farkı=0.450, $p<0.05$) yıl arası çalışanlar 26 yıl ve üzeri çalışanlara göre daha fazla negatif duygusallığa sahiptir. Ayrıca 11-15 yıl çalışanların 16-20 arası (Ort. Farkı= 0.469, $p<0.05$) ve 16 yıl üzeri

(Ort. Farkı=0.514, $p<0.05$) çalışanlara göre negatif duygusallıkları daha yüksek bulunmuştur. Özellikle 26 yıl ve üzeri çalışanların diğer gruptakilere oranla daha az negatif duygusallığa sahip olmaları, akademisyenlerin iş tecrübelerinin artması ile negatif duygusallıklarının azaldığını göstermektedir. Bu sonuçlardan hareketle, çalışılan kurumun ve mesleki özelliklerin negatif duygusallığın çalışma süresine göre giderek azalmasını etkilediği ileri sürülebilir.

Duygusallığın idari görev almaya göre değişip değişmediğine ilişkin t testi sonuçlarına göre akademisyenlerin idari görevi olanları ile olmayanlarının duygusallıklarında herhangi bir anlamlı farklılık görünmemektedir.

Akademisyenlerin demografik özelliklerine göre, sahip oldukları alt boyutları ile birlikte psikolojik sermaye ortalamalarının farklılık gösterip göstermediği çeşitli analizlerle belirlenmeye çalışılmıştır. İlk olarak psikolojik sermaye ile yaş grupları değerlendirilmiştir. Yapılan analiz sonucu toplam psikolojik sermaye ($F=2.654$, $p<0.05$) ile alt boyutlardan dayanıklılığın ($F=2.834$, $p<0.05$) yaş gruplarına göre anlamlı bir şekilde farklı olduğu anlaşılmıştır. Dayanıklılık boyutuna ait farklılık teslerinde ise yaş grupları arasındaki farklılıkların istatistiki olarak hiçbirisi anlamlı bulunmamıştır. Psikolojik sermaye boyutunda ise 26-35 ile 46-55 yaş arası gruplarının anlamlı bir şekilde farklı olduğu anlaşılmıştır. Ortalamalar farkından 26-35 yaş grubunun 46-55 yaş grubuna göre daha düşük (Ort. Farkı=-0.189, $p<0.05$) psikolojik sermayeye sahip olduğu anlaşılmaktadır. 26-35 yaş grubu henüz akademisyenliğe başlangıç dönemi olarak değerlendirilebilir. Bu dönemde yapılan akademik çalışmaların yoğunluğu akademisyenlerin psikolojik sermaye kapasitelerini geliştirmelerine bir engel teşkil etmiş olabilir. 46-55 yaş grubunun ise akademisyenlikte önemli aşamalar olan doktoranın tamamlanmış olduğu ve doçent unvanına ulaşıldığı döneme denk geldiği söylenebilir. Kariyerdeki bu gelişmeye paralel olarak psikolojik sermayenin de giderek yükseldiği görülmektedir. Bu sonucu desteklemek amacıyla akademisyenlerin eğitim seviyeleri ile akademik unvanlarındaki farklılaşmaya da bakmak gereklidir. Bu amaçla akademisyenlerin psikolojik sermayelerinin eğitim durumlarına göre farklı olup olmadığı ANOVA ile test edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, hem psikolojik sermayenin hem de tüm alt

boyutlarının akademisyenlerin eğitim seviyelerine göre anlamlı bir şekilde farklı olduğunu göstermektedir.

Eğitim durumuna göre farklılaşmanın hangi gruplarda ortaya çıktığı Scheffe testi ile incelenmiştir. İlk olarak toplam psikolojik sermaye lisans ile yüksek lisans (Ort. Farkı=-0.500, $p<0.05$) ve doktora (Ort. Farkı=-0.692, $p<0.05$) arasında farklıdır. Farklılık yüksek lisans ile doktora (Ort. Farkı=-0.193, $p<0.05$) arasında da anlamlı bulunmuştur. Lisans düzeyindeki akademisyenlerin yüksek lisans ve doktora seviyesindekilere göre psikolojik sermayeleri düşüktür. Ayrıca yüksek lisans düzeyindekilerin de doktora göre psikolojik sermayeleri düşük bulunmuştur. Dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarında da benzer sonuçlar alınmıştır. Öz-yeterlik ve umut boyutlarında ise lisans ve yüksek lisans seviyesindekilerin doktora seviyesine göre farklılaştığı görülmektedir. Başka deyişle lisans ve yüksek lisans seviyesinde eğitim görmüş akademisyenlerin öz-yeterlik ve umut düzeyleri doktora seviyesindekilere düşüktür. Bu sonuçlar yaş değişkeni ile elde edilen sonucu destekler niteliktedir. Akademik kariyerin ilerlemesi psikolojik sermayeyi ve kapasitelerini artırmaktadır. Daha açık bir ifadeyle akademik kariyer ilerledikçe bireyin öz-yeterliği, ümidi, iyimserliği, psikolojik dayanıklılığı ve toplam olarak psikolojik sermayesi artmaktadır.

Benzer analizlerden psikolojik sermaye ve boyutlarının akademik unvanlara göre de anlamlı bir şekilde farklılaştığı anlaşılmaktadır. Araştırma görevlilerinin sahip olduğu toplam psikolojik sermayenin yardımcı doçentlere göre daha az olduğu görülmektedir. Ayrıca profesörler diğer unvanlara sahip olanlara göre daha yüksek psikolojik sermayeye sahiptir. Araştırma görevlilerinin öz-yeterlik düzeyleri yardımcı doçent ve profesörlere göre daha düşük, doçentlere göre daha yüksek bulunmuştur. Bu durumun doçentlik aşamasının geçilmesi ile ilgili olduğu söylenebilir. Araştırma görevlilerinin yapmaları zorunlu olan akademik faaliyetlerinin yoğunluğu ve ulaşılmak istenen hedeflere atfedilen önem öz-yeterliklerini destekleyebilmektedir.

Psikolojik sermayenin akademisyenlerin cinsiyetlerine göre farklı olup olmadığına ilişkin test sonuçları, psikolojik sermaye boyutlarından sadece öz-yeterlik boyutunda cinsiyete göre anlamlı farklılık ($t=2.137$, $p<0.05$) olduğunu göstermektedir.

Her iki grubun ortalamaları karşılaştırıldığında ise kadın akademisyenlerin erkeklerden daha yüksek öz-yeterlik düzeyine sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Akademisyenlerin medeni durumlarına göre psikolojik sermayelerinin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t testi yapılmıştır. Akademisyenlerin toplam psikolojik sermaye düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Evli akademisyenlerin bekârlara göre daha yüksek psikolojik sermayeye sahip oldukları görünmektedir. Ayrıca psikolojik sermayenin umut ve iyimserlik boyutları da medeni duruma göre anlamlı bir şekilde farklılaşmıştır. Ortalamalar incelendiğinde evlilerin bekârlara oranla daha fazla umuda ve iyimserliğe sahip olduğu anlaşılmaktadır. Buradan hareketle evlilik kurumunun tıpkı duygusallıkta olduğu gibi, bireylerin pozitif yönde eğilim göstermelerine yardımcı olduğu ileri sürülebilir.

Akademisyenlerin kurumlarında çalışma sürelerine göre psikolojik sermayelerinin farklı olup olmadığı ANOVA ile incelenmiştir. Analiz sonucunda toplam psikolojik sermaye ve iyimserlik dışında diğer boyutların kurumda çalışma süresine göre anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Kurumda çalışma süresine göre farklılaşmanın hangi süre gruplarında farklılaştığını anlamak amacıyla yapılan Scheffe testine göre toplam psikolojik sermaye ve dayanıklılık boyutlarının 0-5 yıl ve 21-25 yıl arasında çalışanlarda anlamlı bir şekilde farklı olduğu görülmektedir. 0-5 yıl arasında çalışanların 21-25 yıl arasında çalışanlara göre psikolojik sermayeleri ve dayanıklılıkları düşük bulunmuştur. Psikolojik sermaye ve tüm boyutların toplam çalışma süresine göre de anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Toplam çalışma süresine göre farklılaşma 0-5 yıl arası çalışanların iyimserlikleri 26 yıl ve üzeri çalışanlara göre daha düşük bulunmuştur. Bu sonuçlar akademisyenlik süreci içinde kariyer ile psikolojik sermaye gelişiminin aynı yönde ilerlediğini göstermiştir. Ancak bu ilerleme süreç zamanla yayıldığından oldukça yavaş gerçekleşmektedir.

Akademisyenlerin idari görev alıp almamalarına göre psikolojik sermayelerinin farklı olup olmadığı da t testi ile incelenmiştir. İdari görev alan akademisyenler ile almayanların psikolojik sermayeleri, ümitleri ve iyimserlikleri anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Hesaplanan ortalamalardan idari görevi bulunan

akademisyenlerin psikolojik sermayeleri, ümitleri ve iyimserlikleri almayanlara göre yüksek olduğu anlaşılmıştır. Buradan hareketle idarecilik sorumluluğunun bireylerin ümit ve iyimserliğini yükselttiğini söylemek mümkündür.

Örgütsel sinizm tutumunun yaş grupları açısından değişip değişmediğine ilişkin ANOVA sonuçlarına göre, akademisyenlerin örgütsel sinizm tutumları ve alt boyutları yaş gruplarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Farklılığın hangi yaş gruplarında anlamlı olduğu ise Scheffe testi ile incelenmiştir. Bu sonuçlara göre 26-35 yaş arası akademisyenlerin örgütsel sinizm tutumu ile bilişsel ve davranışsal boyutları, 46-55 yaş arası akademisyenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgular yaş arttığında sinizm tutumunun azalacağını gösterebilir. Ancak aynı analiz sonuçlarından 46-55 yaş arası akademisyenlerin örgütsel sinizm tutumlarının tüm boyutlarda, 56 yaş üstü akademisyenlere göre daha düşük olduğu anlaşılmaktadır. Bu açıdan örgütsel sinizmin yaşa göre dalgalı bir seyir izlediği söylenebilir. Genel olarak bu durumun kabul edilebilmesi için yaştan başka diğer değişkenlerinde analiz edilmesi gerekmektedir. Söz gelimi akademisyenlikte yaş ile beraber eğitim seviyesi, unvan, kurumda ve toplam çalışma süreleri de artmaktadır.

Akademisyenlerin örgütsel sinizm tutumlarının eğitim seviyelerine göre farklı olup olmadığına ilişkin yine ANOVA yapılmıştır. Analiz sonucundan akademisyenlerin örgütsel sinizm tutumlarının eğitim seviyelerine göre farklılaşmadığı anlaşılmaktadır.

Akademik unvanlara göre örgütsel sinizm tutumunun farklı olup olmadığını test etmek amacıyla da ANOVA yapılmıştır. Sonuçlar örgütsel sinizm tutumunun tüm boyutlarıyla beraber, akademik unvana göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermiştir. Farklılığın hangi unvanlarda olduğu ise Scheffe testi ile analiz edilmiştir. Analiz araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm tutumlarının tüm boyutları ile yardımcı doçentlere göre yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum duygusallık ve psikolojik sermaye ile ilgili bulgulara benzerdir. Olumsuz bir tutum olan örgütsel sinizm negatif duygusallıkta olduğu gibi akademik unvan arttıkça azalmaktadır. Daha önceki bulgulardan, olumlu bir kapasite olan psikolojik sermayenin unvan yükseldikçe arttığı tespit edilmiştir. Buradan hareketle akademisyenlerin akademik kariyerleri

ilerledikçe negatiflikten pozitifliğe doğru bir eğilim sergiledikleri iler sürülebilir. Akademisyenlerin mevcut kurumda çalışma süreleri de bu sonucu destekler niteliktedir.

Akademisyenlerin örgütsel sinizm tutumları tüm boyutlarıyla beraber kurumlarında çalışma sürelerine göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Buna göre 11-15 yıl arası çalışanlar 21-25 yıl arası çalışanlara göre daha yüksek sinizm tutumuna sahiptir. Bununla beraber bilişsel olarak sinizm tutumu içinde olan 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası çalışanların 16-20 yıl arası çalışanlara göre sinizm tutumları daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca 0-5 ve 6-10 yıl arası çalışanların 21-25 yıl arası çalışanlara göre davranışsal boyutta sinizm tutumları daha yüksektir. Bu sonuçlardan örgütsel sinizm tutumunun kurumda çalışılan süre arttığında hafiflediğini çıkarmak mümkün görünmektedir.

Akademisyenlerin örgütsel sinizm tutumları, duygusal ve davranışsal sinizm boyutlarıyla beraber toplam çalışma sürelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Farklılık duygusal ve davranışsal sinizm boyutlarında 0-5 yıl arası ile 21-25 yıl arası çalışma sürelerinde ortaya çıkmıştır. Başka deyişle mesleğe ilk girişte yüksek olan duygusal ve davranışsal sinizm tutumu yıllar geçtikçe azalmaktadır. Bu durum akademisyenlerin çalışma süresi ve akademik kariyerleri boyunca örgütsel sinizm tutumlarının azaldığını göstermektedir.

Akademisyenlerin örgütsel sinizm tutumları medeni duruma göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Evli ve bekâr ortalamalarına bakıldığında ise bekârların evlilere göre her boyutta daha fazla örgütsel sinizm tutumuna sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulguya dayanarak, evlilik kurumunun negatif duygusallığa benzer şekilde, örgütsel sinizm tutumunda da önleyici ya da azaltıcı bir etkide bulunduğu ileri sürülebilir.

Örgütsel sinizm tutumu tüm boyutlarıyla beraber idari görev olup olmasına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Ortalamalardan idari görev olması durumunda örgütsel sinizme ait ortalamaların daha düşük olduğu anlaşılmaktadır. Örgütsel sinizm örgütün uygulamalarından dürüst olunmadığı gerekçesiyle şüphe edilmesi tutumudur. Örgüt uygulamaları ise yöneticiler eliyle gerçekleşmektedir. Örgütsel sinizm tutumu olan birey, örgüt uygulamalarını yapmak üzere yönetici

olduğunda söz konusu tutumu azalmaktadır. Böylelikle durumsal bir değişken olarak örgütsel sinizm tutumunun yönetim sorumluluğu alındığında azalabileceğini söylemek mümkündür.

Araştırma değişkenlerinin, demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını öne sürülen H_{D1} , H_{D2} , H_{D3} ve H_{D4} hipotezleri t testi ve ANOVA kullanılarak test edilmiştir. Araştırmada yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, akademik unvan, kurumda çalışma süresi, toplam çalışma süresi ve idari görev olmak üzere 8 demografik değişken kullanılmıştır. Test sonuçlarına göre pozitif duygusallık sadece eğitim ve akademik unvana göre farklılık göstermiştir. Daha değişken bir özellik gösteren negatif duygusallık ise idari görev hariç tüm değişkenler açısından farklılaşmıştır. Psikolojik sermaye cinsiyet dışında diğer değişkenlere göre farklılaşmıştır. Aynı durum örgütsel sinizm için de geçerlidir. Bu sonuçlarla pozitif duygusallık hariç diğer değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılaştığını öne süren H_{D2} , H_{D3} ve H_{D4} hipotezleri büyük ölçüde kabul edilmiştir.

Araştırmanın Teorik Çıktıları

Pozitif ve negatif duygusallığın örgütsel sinizm ve boyutları üzerindeki etkisini tespit etmek üzere regresyon analizi yapılmıştır. Duygusallık ve sinizm ile ilgili şimdiye kadar yapılan araştırmalar (Cole, Bruch ve Vogel, 2006; Bryne ve Hocwater, 2007; Traedway ve diğerleri, 2004; Chiaburu ve diğerleri, 2013) pozitif duygusallığın örgütsel sinizmi negatif, negatif duygusallığın ise pozitif yönde etkilediğini göstermiştir. Regresyon analizi sonucu elde edilen değerlerden pozitif duygusallığın örgütsel sinizm ve boyutları üzerinde negatif yönde bir etkisi gözlemlenmiş ancak söz konusu etkinin örgütsel sinizm ve bilişsel boyutu üzerinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle, literatür bulgularına paralel olarak pozitif duygusallığın örgütsel sinizmi azaltmakta olduğu anlaşılmıştır. Aslında bu sonuç beklenen bir durumu ifade etmektedir. Bireylerin pozitif duygusallıkları, daha açık bir ifadeyle daha çok pozitif mod içinde bulunmaları olumsuz tutum, düşünce ve tavırlarını engelleyebilmektedir. Bu durumu destekler nitelikte bir sonuç da negatif duygusallık ve sinizm ile ilgili bulunmuştur. Negatif duygusallık örgütsel sinizm ve tüm boyutları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Böylece bireylerin negatif modları yaşamalarının,

örgütsel sinizm gibi olumsuz bir tutuma sebep olduğu ya da artırdığı ileri sürülebilir. Bu sonuçlardan çalışanların duygusallıklarının, örgütsel sinizm tutumları üzerinde önemli etkisi olduğu anlaşılmıştır.

Pozitif ve negatif duygusallığın psikolojik sermaye ve boyutları üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Literatürde özellikle pozitif duygusallık ile psikolojik sermayenin pozitif yönde ilişkisi vurgulanmaktadır. Araştırma bulguları da daha önce yapılan araştırma (Rego ve diğerleri, 2010; Herbert, 2011; Yalnız, 2014) bulgularıyla tutarlıdır. Elde edilen değerlerden pozitif duygusallığın, psikolojik sermaye ve boyutları üzerinde pozitif yönlü etkisinin olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca negatif duygusallık psikolojik sermayeyi negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Buradan hareketle akademisyenlerin pozitif duygusallık yaşamaları durumunda öz-yeterlikleri, ümitleri, iyimserlikleri, dayanıklılıkları ve toplam olarak psikolojik sermayeleri artmakta, negatif duygusallık yaşandığında ise tam tersi bir etki oluşmaktadır sonucu ileri sürülebilir. Hipotez testlerinden elde edilen bulgular topluca Tablo 76'da özetlenmiştir.

Tablo 76: Araştırmanın Etki Hipotezlerinin Sonuçları

Hipotezler	Etki Yönü	Durum
H1: Pozitif Duygusallık → Örgütsel Sinizm	Negatif	Kabul
H1-a: Pozitif Duygusallık → Bilişsel Örgütsel Sinizm	Negatif	Kabul
H1-b: Pozitif Duygusallık → Duygusal Örgütsel Sinizm	Negatif	Ret
H1-c: Pozitif Duygusallık → Davranışsal Örgütsel Sinizm	Negatif	Ret
H2: Negatif Duygusallık → Örgütsel Sinizm	Pozitif	Kabul
H2-a: Negatif Duygusallık → Bilişsel Örgütsel Sinizm	Pozitif	Kabul
H2-b: Negatif Duygusallık → Duygusal Örgütsel Sinizm	Pozitif	Kabul
H2-c: Negatif Duygusallık → Davranışsal Örgütsel Sinizm	Pozitif	Kabul
H3: Pozitif Duygusallık → Psikolojik Sermaye	Pozitif	Kabul
H3-a: Pozitif Duygusallık → Ümit	Pozitif	Kabul
H3-b: Pozitif Duygusallık → Öz-Yeterlik	Pozitif	Kabul
H3-c: Pozitif Duygusallık → Dayanıklılık	Pozitif	Kabul
H3-d: Pozitif Duygusallık → İyimserlik	Pozitif	Kabul
H4: Negatif Duygusallık → Psikolojik Sermaye	Negatif	Kabul
H4-a: Negatif Duygusallık → Ümit	Negatif	Kabul

H _{4-b} : Negatif Duygusallık → Öz-Yeterlik	Negatif	Kabul
H _{4-c} : Negatif Duygusallık → Dayanıklılık	Negatif	Kabul
H _{4-d} : Negatif Duygusallık → İyimserlik	Negatif	Kabul

Araştırma modelinin yapısı gereği araştırılması gereken diğer bir etki analizi psikolojik sermayenin örgütsel sinizm üzerindeki etkisine ilişkindir. Bu sebeple psikolojik sermayenin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini tespit etmeye yönelik çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Bulgulardan bütün olarak psikolojik sermayenin örgütsel sinizm ve boyutları üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi göze çarpmaktadır. Psikolojik sermayenin öz-yeterlik boyutu ise sadece örgütsel sinizmin davranışsal boyutunu negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Psikolojik sermaye; performansa yönelik, geliştirilebilir, ölçülebilir, pozitif yönelimli ve etkili bir şekilde yönetilebilir psikolojik kapasiteleri ifade eden bir yapıdır (Luthans ve diğerleri, 2007a: 542). Yapıyı oluşturan kapasiteler ancak tam olarak bir araya geldiğinde psikolojik sermaye oluşabilmektedir (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008: 53). Daha önceki çalışmalarda (Çalışkan ve Erim, 2010) da benzer bulgular elde edilmiştir. Bu sebeple psikolojik sermaye boyutlarının örgütsel sinizm üzerindeki etkisinden daha çok, toplam olarak psikolojik sermaye etkisini vurgulamak daha doğru bir yaklaşım olacaktır. Başka bir deyişle örgütsel sinizm tutumunu azaltmada psikolojik sermayenin boyutları tek başlarına yeterli olmamakta, ancak bir araya geldiklerinde etkili olmaktadır.

Araştırma modeline ait hipotezlerin test edilmesi amacıyla yapısal eşitlik modelinden yararlanılmıştır. Araştırma modelinin bağımsız değişkeni duygusallık, bağımlı değişkeni ise örgütsel sinizmdir. Aracı değişken olarak da psikolojik sermaye kullanılmıştır. Böylece duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisine psikolojik sermayenin aracılık edip etmediği tespit edilmek istenmiştir. Bağımsız değişken olarak duygusallık iki boyutu olan bir değişkendir. Bu boyutlardan birisi pozitif duygusallık, diğeri ise negatif duygusallıktır. İlgili literatürde her iki duygusallık türünü birlikte aynı model içinde kullanan araştırmalar olduğu gibi, ayrı ayrı kullananlar da mevcuttur. Bu nedenle araştırma her iki duygusallık türünün birlikte incelendiği ve ayrı ayrı modele dâhil edildiği üç model üzerinden yürütülmüştür.

Aracılık analizlerinin yapılabilmesi için klasik aracılık varsayımlarının test edilmesi gerekmektedir. Bu sebeple bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerinde etkisi olup olmadığına bakılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesiyle elde edilen bulgular, regresyon analizlerindenleri desteklemiştir. Pozitif duygusallığın örgütsel sinizmi negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Pozitif duygusallık psikolojik sermayeyi ise pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Buradan hareketle katılımcıların pozitif duygusallıklarının sinizm tutumlarını azalttığı, psikolojik sermayelerini de artırdığı söylenebilir. Ayrıca psikolojik sermayenin örgütsel sinizm üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisi tespit edilmiştir. Bu durumda da psikolojik sermayesi yüksek olanların örgütsel sinizm tutumlarının azaldığını söylemek mümkündür. Negatif duygusallığın örgütsel sinizm üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisi tespit edilmiştir. Yine negatif duygusallık psikolojik sermayeyi negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Böylelikle çalışanların negatif duygusallığının örgütsel sinizm tutumlarını artırdığını ve psikolojik sermayelerini ise azalttığını söylemek mümkündür.

Bu tespitler ile aracılık testlerinin yapılabileceği anlaşılmış ve ilk model analizi yapısal eşitlik modeli ile yol analizi kullanılarak sınanmıştır. İlk model duygusallığın her iki boyutunun dahil edildiği modeldir. Analizden elde edilen değerlere bakıldığında pozitif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin ortadan kalktığı görülmektedir. Bu durum pozitif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin tam aracılık rolü üstlendiği sonucunu ortaya koymuştur. Yine negatif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisi de azalmıştır. Bu durumda da negatif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolü oynadığı söylenebilir. Ancak analiz sonucu elde edilen uyum iyiliği değerlerinin, kabul edilebilir düzeyin altında olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yol analizinde elde edilen parametreler incelendiğinde, pozitif ve negatif boyutlar arasındaki korelasyonun ortadan kalktığı anlaşılmaktadır.

İkinci aşamada ilk olarak pozitif duygusallık, psikolojik sermaye ve örgütsel sinizm değişkenlerinden oluşan model sınanmıştır. Bağımsız değişken olarak pozitif duygusallığın, bağımlı değişken sinizm üzerindeki etkisine psikolojik sermayenin aracı olup olmadığı test edilmiştir. Yol analizi sonucuna göre psikolojik sermayenin

devreye girmesiyle pozitif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisini ortadan kalktığı görülmüştür. Bu durumda pozitif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki negatif yönlü etkisini psikolojik sermaye tamamen üzerine aldığını söylemek mümkündür. Özetle psikolojik sermaye pozitif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde tam aracı rol üstlenmektedir.

Diğer duygusallık boyutu olan negatif duygusallık kullanılarak da model sınanmıştır. Yol analiz sonucunda negatif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki pozitif yönlü anlamlı etkisinin ortadan kalktığı görülmüştür. Bu durum psikolojik sermayenin negatif duygusallığın örgütsel sinizm tutumunu artıran etkisini ortadan kaldırdığını, başka bir deyişle tam aracılık rolü oynadığını göstermektedir.

Çalışanların duygusallıkları çok sayıda tutum ve davranışı önemli ölçüde etkilemektedir. Özellikle çalışanların işyerinde gösterdikleri olumsuz tutum ve davranışlar sonucu örgüt ortamında istenmeyen sonuçların ortaya çıkması kaçınılmaz görünmektedir. Psikolojik sermaye geliştirilebilir olması yönünden, hem olumlu ve hem de olumsuz durumların kontrol edilmesi için uygun bir araç olarak nitelendirilebilir. Söz gelimi psikolojik sermaye kapsamında iyimserlik, çalışanların karşılaştıkları durumlarda her zaman iyi taraftan bakmalarını sağlayacak, ümit ile durum ya da bağlam ne olursa olsun geleceğe ilişkin pozitif bir bakış açıları olabilecektir. Bunlara ek olarak yüksek psikolojik sermaye ile dayanıklı ve öz-yeterliğe sahip çalışanlar ile daha pozitif bir örgüt ortaya çıkabilecektir. Ayrıca negatif duygusallık etkisi ortaya çıkabilecek olumsuz tutum ve davranışlar, henüz gerçekleşmeden engellenmiş ya da tamamen ortadan kaldırılmış olacaktır. Aracılık testlerine ilişkin hipotezlerin test edilmesiyle oluşan toplu sonuçlar Tablo 77'de verilmiştir.

Tablo 77: Araştırma Modeline Ait Hipotezler

Hipotezler	Etki Yönü	Durum
H ₅ : Psikolojik Sermaye → Örgütsel Sinizm	Negatif	Kabul
H _{5-a} : Psikolojik Sermaye → Bilişsel Örgütsel Sinizm	Negatif	Kabul
H _{5-b} : Psikolojik Sermaye → Duygusal Örgütsel Sinizm	Negatif	Kabul

H5.c: Psikolojik Sermaye → Davranışsal Örgütsel Sinizm	Negatif	Kabul
H6: Pozitif Duygusallık → Psikolojik Sermaye → Örgütsel Sinizm		Kabul
H7: Negatif Duygusallığın → Psikolojik Sermaye → Örgütsel Sinizm		Kabul

Araştırmanın Uygulamaya Yönelik Çıktıları

Elde edilen bulgulardan akademisyenliğe başlangıç noktasını oluşturan ve yüksek çalışma temposu içinde bulunulan dönemde negatif duygusallığın yüksek seyrettiği anlaşılmıştır. Ayrıca akademik kariyer boyunca psikolojik sermayenin de arttığı tespit edilmiştir. Buradan hareketle yüksek lisans düzeyinden başlanarak bireyleri pozitifliğe yöneltebilecek çalışmaların yapılması oldukça önemli görünmektedir. Bu sayede hem akademik çalışma verimi artırılabilir hem de kariyer süreci daha kolay geçilebilecektir.

İşyerinde çalışanları negatif duygusallığa sürükleyen her türden etken onların sinizm tutumlarını güçlendirecektir. Pozitif modları hissetmelerine yol açan etkenler ise sinizm tutumlarını zayıflatacak belki de önleyebilecektir. Bu sebeple olabildiğince çalışanların negatif modlar yaşamasına sebep olan etkenler azaltılmaya çalışılmalıdır. Ancak burada bir takım zorluklar söz konusudur. Herşeyden önce bireyin pozitif ya da negatif modları yaşamasına etki eden unsurları önceden belirlemek oldukça zordur. Bir diğer zorluk her bireyin duygusallığının birbirinden farklı olmasıdır. Duygu ve modların çeşitliliği, ölçülmesinin güç olması gibi diğer zorluklardan da bahsedilebilir. Ancak aşırı iyimserlik gibi aşırı pozitif olma durumunun bir takım zayıflıklara sebep olabileceği ve negatif olduğu düşünülen stres gibi bazı faktörlerin hiç olmamasının, olumsuz sonuçlar doğurabileceği (Polatçı, 2011: 24-25) de unutulmamalıdır. Bu sebeple pozitif ve negatif duygusallığın etkilerini üzerine alabilecek bir değişkene ihtiyaç ortaya çıkmaktadır. Araştırma sonuçları psikolojik sermayenin bu ihtiyaca cevap verebileceğini göstermiştir. İşyerinde psikolojik sermayeyi geliştirmeye yönelik çalışmalar hem kısa süreli hem de ucuzdur. Bu sebeple kolaylıkla uygulanabilir nitelik taşımaktadır.

Psikolojik sermaye araştırmalarından bir kısmı (Luthans, Avey ve Patera, 2008; Luthans ve diğerleri: 2010) kavramın geliştirilebilir bir özellik taşıdığını ortaya

koymuştur. Bu özelliğiyle psikolojik sermayenin ifade edilen katkıları yanında uygulayıcılar için ayrı bir önemi ortaya çıkmaktadır. Her şeyden önce psikolojik sermaye, zamanla büyüyen ve gelişen dinamik bir potansiyeline sahip olduğundan bir kaynaktan çok psikolojik bir kapasitedir (Luthans ve Avolio 2009: 301). Bu açıdan kişilik özellikleri gibi kalıcı, kişiye sıkı sıkıya bağlı ve değiştirilmesi zor olan özellikler gibi durağan değil dinamiktir. Diğer yandan, geliştirilebilir olan psikolojik kapasiteler, modlar ya da duygular gibi geçici ya da anlık da değildirler (Avey, Luthans ve Youssef, 2010: 436). Bunların aksine psikolojik sermaye geliştirildiğinde kararlılık gösteren bir yapıya sahiptir. Böylece çalışanlarının psikolojik sermaye kapasiteleri yükseldiğinde sabit kalacak, ilave çalışmalarla da artmaya devam edecektir. Bu durum psikolojik sermayenin, örgütte ortaya çıkabilecek olumsuz tutum ve davranışlara karşı proaktif bir mekanizma olarak çalışabileceğini göstermektedir.

Uygulayıcılar açısından bir başka yaklaşım da akademik kariyer ve psikolojik sermaye ilişkisi açısından verilerbilir. Akademik unvan, yaş, çalışma süresi ve kurumda çalışma süresi değişkenleriyle psikolojik sermaye arsındaki analizler psikolojik sermayenin akademik kariyer süreciyle paralel olarak yükseldiğini göstermiştir. Başka bir deyişle akademisyenlerin psikolojik sermayeleri akademik kariyerlerine bağlı olarak zaten kendiliğinden yükselmektedir. Dikkat edilmesi gereken nokta bu sürecin oldukça yavaş olduğu noktasındadır. Buna karşın birkaç saatlik psikolojik sermaye eğitimi bile oldukça yüksek faydalar sağlayabilmektedir. Bu sebeple gerek üniversitelerde ve gerekse diğer örgütlerde psikolojik sermayenin hızlı bir biçimde yükseltilmesi önemli avantajlar sağlayabilecektir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın başlıca iki sınırlılığı bulunmaktadır. İlki, araştırma sadece akademisyenlerden oluşan bir örneklem üzerinde yapılmıştır. Akademisyenlerden oluşan bir örneklem üzerinde özellikle psikolojik sermaye ve örgütsel sinizm değişkenlerinin önemli sonuçlar ortaya çıkaracağı düşünülmektedir. Bununla beraber başka meslek grupları ile karşılaştırmalı olarak yapılacak araştırmalar kapsamı artıracak ve daha fazla genelleme imkânı verebilecektir.

Araştırmanın ikinci sınırı örneklem ile ilgilidir. Araştırma örneklemini sadece üç üniversitede görev yapan akademisyenlerden oluşturulmuştur. Farklı illerde veya bölgelerden alınan örneklem üzerinde yapılacak analizler ile başka sonuçların elde edilmesi mümkündür.

Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler

- Araştırma değişkenlerinden biri olan psikolojik sermaye halen geliştirilmekte olan yeni bir kavramdır. Bu araştırmada psikolojik sermaye orijinal haliyle dört boyutlu olarak incelenmiştir. Duygusal zekâ, akış gibi psikolojik sermayeye dahil olabileceği düşünülen başka boyutlar ile çalışmak konu ile ilgili literatüre önemli katkılar sağlayabilecektir.

- Psikolojik sermayeye ilişkin kesitsel araştırmalar boylamsal olanlara göre daha yaygındır. Özellikle psikolojik sermaye kapasitelerinin geliştirilmesine yönelik boylamsal araştırmalarla uygulamacılara daha kesin ve etkileri görülebilir sonuçlar sunulabilir.

- Örgütler için olumsuz tutumlar arasında olan örgütsel sinizmi daha kapsamlı ve ayrıntılı olarak ortaya çıkarabilmek amacıyla, diğer sinizm türleri ile karşılaştırmalı olarak araştırmalar yapılabilir.

- Bu araştırmada olumsuz bir tutum olarak örgütsel sinizm çalışılmıştır. Duygusallığın başka tutumlar üzerindeki etkisini araştırmanın hem duygusallık hem de olumsuz olduğu düşünülen diğer tutumlarla ilgili bilgi birikimini artıracığı söylenebilir.

- Duygularla ilgili araştırmalar uzun bir geçmişe sahip olmakla beraber duygusallıkla ve özellikle işyerinde duygusallıkla ilgili çalışmalar nispeten yenidir. Pozitif ve negatif duygusallığın, örgütsel davranış araştırmalarında kullanılan başka değişkenler üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu çeşitli örneklem üzerinde sınanmalıdır. Ayrıca söz konusu etkileşime aracılık ettiği düşünülen değişkenler kullanılarak yapılan çalışmalar konu ile ilgili sınırları genişletebilecektir.

KAYNAKLAR

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases And Consequences. Generic, Social, And General. *Psychology Monographs*. 126(3): 269-292.
- Akçay, V. H. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve İşletmelerde Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğünü Sağlamadaki Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 12(3): 73-98.
- Akın, U. (2015). The Relationship between Organizational Cynicism and Trust in Schools: A Research on Teachers. *Education and Science*. 40(181): 175-189.
- Albrecht, S. L. (2002). Perceptions of Integrity, Competence and Trust in Senior Management as Determinants of Cynicism Toward Change Public Administration and Management. *An Interactive Journal*. 7(4): 320-343.
- Almada, S. J., Zonderman, A. B., Shekelle, R. B., Dyer, A. R., Daviglius, M. L., Costa, P. T. Jr. ve Stamler, J. (1991). Neuroticism and Cynicism and Risk of Death in Middle-Aged Men: the Western Electric Study. *Psychosomatic Medikal*. 53(2): 165-175.
- Andersson, L. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations*. 49(11): 1395-1418.
- _____ ve Bateman T. S. (1997). Cynicism in the Workplace: Some Causes And Effects. *Journal of Organizational Behavior*. 18(5): 449-469.
- Andreotti, C., Thigpen, J. E., Dunn, M. J., Watson, K. Potts, J., Reising, M. M. Robinson, K. E. Rodriguez, E. M., Roubinov, D., Luecken, L. ve Compas, B. E. (2013). Anxiety, Stress and Coping. 26(1): 20-35.
- Aqueveque, C. ve Encina, C. (2010). Corporate Behavior, Social Cynicism, and Their Effect on Individuals' Perceptions of the Company. *Journal of Business Ethics*. 91(2): 311 – 324.

- Ashkanasy, N. M., Zerbe, W. J. ve Härtel, C. E. (2002). *Managing Emotions in the Workplace*. New York: ME Sharpe.
- Aster, E. (2005). *İlkçağ ve Ortaçağ Felsefe Tarihi*. Çev. Vural Okur. İstanbul: İm Yayınları.
- Atkinson, R.C., Atkinson, R., Smith, E.E., Bem, D.J. ve Hoeksema, S.N. (2010). *Psikolojiye Giriş*. Ankara: Arkadaş.
- Atwater, L. E., Waldman, D. A., Atwater, D. ve Cartier, P. (2000). An Upward Feedback Field Experiment: Supervisors' Cynicism, Reactions, and Commitment to Subordinates. *Personnel Psychology*. 53(2): 275-297.
- Avey, J. B., Hughes, L.W., Norman, S. M. ve Luthans, F. (2008), Using Positivity, Transformational Leadership and Empowerment to Combat Employee Negativity, *Leadership and Organization Development Journal*. 29(2): 110-126.
- _____, Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2010). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*. 36(2): 430-452.
- _____, Luthans, F., Smith, R. M., ve Palmer, N. F. (2010). Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time. *Journal of Occupational Health Psychology*. 15(1): 17-28.
- _____, Patera, J. L. ve West, B. J. (2006). The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*. 13(2): 42-60.
- _____, Reichard, R. J. ve Luthans, F. (2011). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors and Performance. *Human Resource Development Quarterly*. 22(2): 127-152.

- _____, Wernsing, T. S., ve Luthans, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*. 44(1): 48-70.
- Bakker, E. D. (2007). Integrity and Cynicism: Possibilities and Constraints of Moral Communication. *Journal of Agricultural and Environmental Ethics*.20(1): 119–136.
- Baltaş, Z. (2006). *Duygusal Zekâ*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baltes, P. B. ve Staudinger, U. M. (2000). Wisdom: A Metaheuristic (Pragmatic) to Orchestrate Mind and Virtue toward Excellence. *American Psychologist*. 55(1): 122-136.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*. 84(2): 191-215.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. Vilanayur S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of Human Behavior*. (pp. 71-81). New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2004). Swimming Against the Mainstream: the Early Years from Chilly Tributary to Transformative Mainstream. *Behaviour Research and Therapy*. 42(6): 613–630.
- Bard, P. (1928). A Diencephalic Mechanism for the Expression of Rage With Special Reference to the Sympathetic Nervous System. *American Journal of Physiology*. 84(): 490–516.
- Barefoot, J.C., Dodge, K.A., Peterson, B.L., Dahlstrom, W.G. ve Williams, R.B.Jr. (1989). The Cook-Medley Hostility Scale: Item Content and Ability to Predict Survival. *Psychosomatic Medicine*. 51:46-57.

- Barns, L. L. (2010). The Effects of Organizational Cynicism on Community Colleges: Exploring Concepts From Positive Psychology. (Unpublished Dissertation of Doctor of Philosophy). California: Claremont Graduate University.
- Baron, R.M. ve Kenny, D.A. (1986). The Moderator –Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 51(6): 1173-1182.
- Barsade, S. G. ve Gibson, D.E. (2000). Why Does Affect Matter in Organizations? *Academy of Management Perspectives*. 21(1): 36-59.
- Barutçugil, İ.(2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Basch, J., ve Fisher, C. D. (2000). Affective Events-Emotions Matrix: A Classification of Work Events and Associated Emotions. *Emotions in the Workplace: Research, Theory, and Practice* (pp. 36–48). Westport. CT: Quorum Books.
- Bateman T. S., Sakano, T. ve Fujita, M. (1992). Roger, Me, and My Attitude: Film Propaganda and Cynicism toward Corporate Leadership. *The Journal Of Applied Psychology*. 77(5): 768-771.
- Baymur, F. (1994). *Genel psikoloji*. İstanbul: İnkılap Kitabevi
- Bedeian, A. G. (2007). Even if the Tower Is “Ivory,” It Isn’t “White:” Understanding the Consequences of Faculty Cynicism. *Academy of Management Learning and Education*. 6(1): 9-32.
- Bedel, A. (2015). The Relationship between Interpersonal Problem Solving, Positive-Negative Affect and Anxiety. *Studia Psychologica*. 57(2): 121-133.

- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Field, H. ve Walker, H. J. (2007). Justice, Cynicism, and Commitment A Study of Important Organizational Change Variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*. 43(3): 303-326.
- Bilgin, M. (2001). Üniversite Öğrencilerinin Değerlerinin ve Fonksiyonel Olmayan Tutumlarının Bazı Değişkenler Açısından İrdelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 8(8): 40-48.
- Birand, K. (1958). İlkçağ Felsefesi Tarihi. Ankara: Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayını.
- Bommer, W.H., Rich, G.A., Rubin, R.S., (2005). Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behaviour on Employee Cynicism About Organizational Change. *The Journal of Organizational Behaviour*. 26(7): 733-753.
- Brandes, P. M. (1997). Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences. (Dissertation of doctor of philosophy). The University of Cincinnati.
- _____, Das, D. ve Hadeni, M. (2006). Organizational Cynicism: A Field Examination Using Global and Local Social Exchange Relationships and Workplace Outcomes. *Sharing Network Leadership* (pp.191-224). Greenwich, Connecticut: Information Age Publition.
- _____, Dharwadkar, R., Dean, J. W. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*. 1-15.
- Brandt, T., Gomes, J. F. S., ve Boyanova, D. (2011). Personality and Psychological Capital as Indicators of Future Job Success. *Liiketaloudellinen Aikakauskirja The Finnish Journal of Business Economics LTA*. 3(11): 263-289.
- Brief, A. P. ve Weiss, H. M. (2002). Organizational Behavior: Affect in the Workplace. *Annual Review of Psychology*. 53(): 279-307.

- Briner, R. B. (1999). The Neglect and Importance of Emotion at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 8(3): 323-346.
- Buss, D. M. (2000). The evolution of happiness. *American Psychologist*. 55(1): 15-23.
- Byrne, Z. S. ve Hochwarter, W. A. (2008). Perceived Organizational Support and Performance Relationships Across Levels of Organizational Cynicism. *Journal Of Managerial Psychology*. 23(1): 54-72.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., ve Quinn, R. E. (2003). *An Introduction to Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. San Fransisco: Berrett-Koehler Publishers Inc.
- _____ ve Caza, A. (2004). Introduction: Contributions to the Discipline of Positive Organizational Scholarship. *American Behavioral Scientist*. 47(6): 731-739.
- _____ (2008). Positive organizational scholarship: what does it achieve? 1st IESE Conference on Humanizing The Firm And The Management Profession. Barcelona: IESE Business School.
- Can, H., Aşan, Ö. ve Aydın, E. M. (2006). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Arıkan.
- Cannon, W. (1927). The James-Lange Theory of Emotions: A Critical Examination and an Alternative Theory. *The American Journal of Psychology*. 100(3/4): 567-586.
- Carlson, N. R. (2011). *Fizyolojik Psikoloji Davranışın Nörolojik Temelleri*. Çev. Muzaffer Şahin ve diğerleri Ankara: Nobel.
- Cartwright, S. ve Holmes, N. (2006). The Meaning Of Work: The Challenge Of Regaining Employee Engagement And Reducing Cynicism. *Human Resource Management Review* 16(2): 199–208.

- Carver, C. S., Scheier, M. F. ve Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*. 30(7): 879-889.
- Cevizci, A. (2014). *Felsefe Tarihi*. İstanbul: Say Yayınları.
- Chartier, I. S., Gaudreau, P. ve Fecteau, M-C. (2011). From Dispositional Affect to Academic Goal Attainment: The Mediating Role of Coping. 24(1): 43-58.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I., Banks, G. C. ve Lomeli, L.C. (2013). Antecedents and Consequences of Employee Organizational Cynicism: A meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*. 83(2): 181-197.
- Chrobot-Mason, D.L. (2003). Keeping the Promise: Psychological Contract Violations for Minority Employees. *Journal of Managerial Psychology*. 18(1): 22-45.
- Clay, R. (2002). A Renaissance for Humanistic Psychology. *Monitor on Psychology*. 33(8): 42-43.
- Clifford, M. T. (2011). *Psikolojiye Giriş*. Çev. Hüsnü Arıcı ve diğerleri Ankara: Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları.
- Cole, M.S., Bruch, H. ve Vogel, B. (2006). Emotion As Mediators of The Relations Between Perceived Supervision Support and Psychological Hardiness on Employee Cynicism. *Journal Of Organizational Behavior*. 27(4): 463-484.
- Cook, W.W. ve Medley, D.M. (1954). Proposed Hostility and Pharisaic-Virtue Scale for The MMPI. *Journal of Applied Psychology*, 38(6): 414-418.
- Costa, P.T.Jr., Zonderman, A.B., McCrae, R.R. ve Williams, R.B.Jr. (1986). Cynicism and Paranoid Alienation in The Cook and Medley Ho Scale, *Psychosomatic Medicine*. 48(4): 283-285.
- Cropanzano, R. Rupp, D. E. ve Byrne, Z. S. (2003). The Relationship of Emotional Exhaustion to Work Attitudes, Job Performance, and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Applied Psychology*. 88(1): 160-169.

- Cüceloğlu, D. (2012). İnsan ve Davranışı. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Curry, L. A., Snyder, C. R., Ruby, B. C. ve Rehm, M. (1997). Role of Hope in Academic and Sport Achievement. *Journal of Personality and Social Psychology*. 73(6): 1257-1267.
- Çelik, H.E. ve Yılmaz, V. (2013). LISREL 9.1 ile Yapısal Eşitlik Modellemesi. Ankara: Ana Yayıncılık.
- Çetin, F., Hazır, K., ve Basım, N. (2013). Destekleyici Örgüt Kültürü ile Örgütsel Psikolojik Sermaye Etkileşimi: Kontrol Odağının Aracılık Rolü. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 31(1): 31-52.
- Çetinkaya, F. F. (2014). Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 Ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çivitci, A. (2015). The Moderating Role of Positive and Negative Affect on the Relationship between Perceived Social Support and Stress in College Students. *Educational Science: Theory and Practice*. 15(3): 565-573.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2014). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları. Ankara: Pegem Akademi.
- De Vos, A., Buyens, D. ve Chalk, R. (2003). Making Sense of A New Employment Relationship: Psychological Contract- Related Information Seeking and The Role of Work Values and Locus of Control. *Vlerick Leuven Gent Working Paper Series*. 28. Vlerick Management School.
- Dean, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*. 23(2): 341-352.

- Delken, M. (2004). Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers. (Unpublished Dissertation of Master of Arts). Maastricht University.
- Demir, H., Özbek, F., ve Okan, T. (2011). Etik Liderlik Ve İşgören Performansı İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisi. *19. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (ss.453-458). 19. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Çanakkale.
- Desmond, W. D. (2008). *Cynics*. New York: Routledge
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and A Proposal for A National Index. *American Psychologist*. 55(1): 34-43.
- _____, Larsen, R. J., Levine, S. ve Emmons, R. A. (1985). Intensity and Frequency: Dimensions Underlying Positive and Negative Affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(5): 1253-1265.
- Dudley, D. R. (1937). *A History of Cynicism From Diogenes to the 6th Century*. London: A.D. Methuen and Co. Ltd.
- Eaton, J. A. (2000). *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism*. (Unpublished Dissertation of Master of Arts). Faculty of Graduate Studies. Toronto: York University.
- Ebbinghaus, H. (1908). *Psychology an Elementary Text-Book*. Boston. USA: D.C. Heath and co. Publishers.
- Efiliti, S., Gönen, Y. ve Öztürk, F. (2008). Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesinde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması. *7. Ulusal Büro Yönetimi Ve Sekreterlik Kongresi Bildiriler Kitabı* (ss. 1-14). Karadeniz Teknik Üniversitesi. Trabzon.
- Eğitim Terimleri Sözlüğü. "Duygu". [http:// www.tdk.gov.tr/ index.php? option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5915b1a5871169.90020748](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5915b1a5871169.90020748).
Erişim tarihi: 02.06.2015.

- Eisinger, R. M. (2000). Questioning Cynicism. *Culture and Society*. 37(5): 55-60.
- Ekman, P. (1992). An Argumant for Basic Emotions. *Cognition and Emotion*. 6(3/4): 169-200.
- Enç, M. (1974). *Ruhbilim Terimleri Sözlüğü*. Türk Dil Kurumu Yayınları. Ankara.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı (ss.514-524). Sakarya Üniversitesi. Sakarya.
- Erkmen, T., ve Esen E. (2012a). Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*. 14(2): 55-72.
- _____ (2012b). Psikolojik Sermaye Konusunda 2003-2011 Yıllarında Yapılan Çalışmaların Kategorik Olarak İncelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9(19): 89-103.
- Erkuş, A., ve Afacan-Fındıklı, M. (2010). Psikolojik Sermaye İle Mesleki Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkiler: Meslek Yaşamı Projesinin Aracılık Etkisi. 18. *Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (ss.766-772). 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Adana.
- Erkuş, A. ve Afacan-Fındıklı, M. (2012). İş Yaşamında Mutluluk: Psikolojik Sermaye ve İş Çevresinin Etkileri Üzerine Bir Araştırma. 20. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, (ss. 420-422). 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. İzmir.
- Eschleman, K. J., Alarcon, G. M., Lyons, J. B., Stokes, C. K. ve Schneider, T. (2012). The Dynamic Nature of the Stress Appraisal Process and the Infusion of Affect. *Anxiety, Stress and Coping*. 25(3): 309-327.

- Feldman, L. A. (1995a). Variations in the circumplex structure of mood. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21(8): 806-817.
- Feldman, L. A. (1995b). Valence-focus and arousal-focus: Individual differences in the structure of affective experience. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(1): 153-166.
- Fero, H. C. (2005). *Flow And Cynicism in The Workplace*. (Unpublished Dissertation of Doctor of Philosophy). Claremont, California: Claremont Graduate University.
- Fisher, C. D. (1997). Emotions at Work: What Do People Feel and How Should We Measure It?. *Discussion Papers*. 63: 1-26.
- _____ (2000). Mood and Emotions While Working: Missing Pieces of Job Satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*. 21(2): 185-202.
- _____ (2002). Real Time Affect at Work: A Neglected Phenomenon in Organisational Behaviour. *Australian Journal of Management*, Vol. 27(1): 1-10
- Fisher, C. D. ve Ashkanasy, N. M. (2000). The Emerging Role of Emotions in Work Life: An Introduction. *Journal of Organizational Behavior*. 21(2): 123-129.
- Fitzgerald, M.R., (2002). *Organizational Cynicism: Its Relationship To Perceived Organizational Injustice and Explanatory Style*. (Unpublished Dissertation of Doctor of Philosophy). University of Cincinnati.
- Freidman, B. H. (2010). Feelings and the Body: the Jamesian Perspective on Autonomic Specificity of Emotion. *Biol Psychol*. 84(3):383-93.
- Frijda, N. H. (1993). Moods, Emotion Episodes, and Emotions. *Handbook of Emotions* (pp. 381-403). New York: Guilford Press.

- Garnezy, N., Masten, A. S. ve Tellegen, A. (1984). The Study of Stress and Competence in Children: A Building Block for Developmental Psychopathology. *Child Development*. 55(1): 97-111).
- Geçtan, E. (2002). *Hayat*. İstanbul: Metis Yayıncılık.
- Gerrig, R.J. Zimbardo, P.G. (2014). *Psikolojiye Giriş Psikoloji ve Yaşam*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Gökberk, M. (1990). *Felsefe Tarihi*. Ankara: Remzi Kitabevi.
- Goleman, D. (1998). *Duygusal Zekâ Neden IQ'dan Daha Önemlidir?*. Çev. Banu Seçkin Yüksel. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Görmen, M. (2012). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama. (Yayınlanmamış Doktora Tezi)*. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Greenglass, E. R., ve Julkunen, J. (1989). Construct validity and sex differences in Cook-Medley Hostility. *Personality and Individual Differences*. 10(2): 209-218.
- Güncel Türkçe Sözlük. “Duygu”. [http:// www.tdk.gov.tr/ index.php? option=com_gts &arama= gts&guid=TDK.GTS.5915b10c128cc1.48204409](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5915b10c128cc1.48204409). Erişim tarihi: 02.06.2016.
- Güncel Türkçe Sözlük. “Sermaye”. [http://www.tdk.gov.tr/ index.php?option=com_bts&arama= kelime&guid= TDK.GTS.5919b90967c1b5.02960229](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama= kelime&guid= TDK.GTS.5919b90967c1b5.02960229). Erişim tarihi: 02.06.2016.
- Güncel Türkçe Sözlük. “Sinizm”. [http:// www.tdk.gov.tr/ index.php? option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5915b1a959bfe1.06486087](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5915b1a959bfe1.06486087). Erişim tarihi: 02.06.2016.

- Gündüz, Ş. (2014). Ruhsal Liderlik İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Duygusal Zekânın Aracı Etkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2015). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe Yöntem Analiz. Ankara: Seçkin.
- Güzeller, C.O., ve Kalağan, G. (2008). Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlaması Ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi. 16.Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı (ss.87-94). İstanbul Kültür Üniversitesi. Antalya.
- Hançerlioğlu, O. (1985). Felsefe Ansiklopedisi. Ankara: Remzi Kitapevi.
- Hançerlioğlu, O. (1985a). Felsefe Ansiklopedisi III.Cilt. Ankara: Remzi Kitabevi.
- Hançerlioğlu, O. (1985b). Felsefe Ansiklopedisi VI.Cilt. Ankara: Remzi Kitapevi.
- Hefferon, K. ve Boniwell, I. (2014) Pozitif Psikoloji Kuram, Araştırma ve Uygulamalar. Çev. Tayfun Doğan (Ed.). Akara: Nobel Yayınevi.
- Herbert, M. (2011). An Exploration of the Relationships Between Psychological Capital (Hope, Optimism, Self-Efficacy, Resilience), Occupational Stress, Burnout and Employee Engagement. (Unpublished Master Thesis). The University of Stellenbosch.
- Houston, B. K. ve Vavak, C. R. (1991). Cynical Hostility: Developmental Factors, Psychosocial Correlates, and Health Behaviors. Health Psychol. 10(1): 9-17.
- İktisadi Terimler Sözlüğü. "Sermaye". http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5919b90967c1b5.02960229. Erişim Tarihi: 02.06.2016.
- Işık, Ş. Ve Üzbe, N. (2015). Personality Traits and Positive/Negative Affects: An Analysis of Meaning in Life among Adults. Educational Science: Theory and Practice. 15(3): 587-595).

- Izard, C. E. (1992). Basic Emotions, Relations Among Emotions, and Emotion-Cognition Relations. *Psychological Review* (99)3: 561-565.
- James, M. (2005). Antecedents And Consequences Of Cynicism In Organizations: An Examination Of The Potential Positive And Negative Effects On School Systems. (Unpublished Dissertation of Doctor of Philosophy). Florida State University.
- James, W. (1884). What is an Emotion? *Mind*. 9(34): 188-205.
- Jenkins, A. L. ve Schmitz, M. F. (2012). The Roles of Affect Dysregulation and Positive Affect in Non-Suicidal Self-Injury. *Archives of Suicide Research*. 16(): 212-225.
- Johnson, J. L. ve 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. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 27: 83-97.
- Kanter, D. L. ve Mirvis, P. H. (1989). *The cynical Americans: living and working in an age of discontent and disillusion*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Karacaoğlu, K., ve İnce, F. (2013). Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayii İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 18(1) 181-202.
- Kararımk, Ö., ve Siviş, R. (2008). Modernizmden Postmodernizme Geçiş Ve Pozitif Psikoloji. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(30): 102-115.

- Kararırmak, Ö., ve Siviş-Çetinkaya, R. (2011). Benlik Saygısının ve Denetim Odağının Psikolojik Sağlık Üzerine Etkisi: Duyguların Aracı Rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. 4(35): 30-43.
- Karazsia, B. T. ve Wildman, B. G. (2009). The Mediating Effects of Parenting Behaviors on Maternal Affect and Reports of Children's Behavior. *Journal of Child and Family Studies*. 18(): 342-349.
- Kasapoğlu, M.A., Sağlık Sosyolojisi Türkiye'den Araştırmalar, Sosyoloji Derneği Yayınları VI, Ankara, 1992.
- Kaya, Y. (2010). Örgütsel Yaşamda Kişilik ve Davranışlar Arasındaki İlişkiler: Duyguların Aracı Rolü. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kline, R.B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: The Guilford Press.
- Keleş, H. N., ve Özkan, T. K. (2011). Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri Ve Bıkkınlık Eğiliminin Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkileri. *19. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (ss.518-521). 19. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Çanakkale.
- Kong, F., Zhao, J. Ve You, X. (2012). Trait Emotional Intelligence and Mental Distress: The Mediating Role of Positive and Negative Affect. *International Journal of Psychology*. 47(6): 460-466.
- Kuyumcu, B. (2013). The Predictive Power of University Students' Positive-Negative Moods in Their Psychological Well-Being. *Journal of Theoretical Educational Science*. 6(1): 62-76.
- Laertios, D. (2012). Ünlü Filozofların Yaşamları ve Öğretileri. Çev.Candan Şentuna.İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

- Larsen, R. J. ve Diener, E. (1992). Promises and Problems with the circumplex model of emotion. *Emotion*. (pp. 25-59). *Review of Personality and Social Psychology*. Tusand Oaks. California: Sage Publications Inc.
- Larson M. D., ve Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*. 13(1): 75-92.
- Larson, R. W. (2000). Toward a Psychology of Positive Youth Development. *American Psychologist*. 55(1): 170-183.
- Lazarus, R. S. (1984). On the Primacy of Cognition. *American Psychologist*. 39(2): 124-129.
- Lazarus, R. S. (1991). Cognition and Motivation in Emotion. *American Psychologist*. 46(4): 352-367.
- Lazarus, R. S. (1995). Vexing Research Problems Inherent in Cognitive-Mediational Theories of Emotion- and Some Solutions. *Psychological Inquiry*. 6(3): 183-196.
- Lazarus, R. S. (2003). Does the Positive Psychology Movement Have Legs? *Psychological Inquiry*. 14(2): 93-109.
- Long, A. A. (1996). *The Socratic Tradition: Diogenes, Crates, and Hellenistic Ethics. The Cynics: The Cynic Movement in Antiquity and Its Legacy* (pp. 28-46). London: University of California Press.
- Lubinski, D., ve Benbow, C. P. (2000). States of Excellence. *American Psychologist*. 55(1): 137-150.
- Lucyzyvek, D.R. (2007). *Can Personality Buffer Cynicism? Moderating Effetes of Extraversion And Neuroticism In Response to Workplace Hassles*. (Unpublished Dissertation of Doctor of Philosophy). California: Alliant International University, Los Angeles.

- Lupton, D. (2002). *Duygusal Yaşantı*. Çev. M. Cemal. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Luthans, F. (2002a). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *The Academy of Management Executive*. 16(1): 57-75.
- Luthans, F. (2002b). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 23(6): 695-706.
- Luthans, F. ve Avolio, B. J. (2009). The point of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 30(2): 291-307.
- Luthans, F. ve Jensen, S. M. (2005). The Linkage Between Psychological Capital and Commitment to Organizational Mission. *The Journal of Nursing Administration*. 36(6): 304-310.
- Luthans, F. Youssef, C. M., ve Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., ve Combs, G. M. (2006). Psychological Capital Development: Toward a Micro-Intervention. *Journal of Organizational Behavior*. 27(3): 387-393.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., ve Peterson, S. J. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Human Resource Development Quarterly*. 21(1): 41-67.
- Luthans, F., Avey, J. B., ve Patera, J. L. (2008). Experimental Analysis of a Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital. *Academy of Management Learning and Education*. 7(2): 209-221.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., ve Li W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship With Performance. *Management and Organization Review*. 1(2): 249-271.

- Luthans, F., Luthans, B. C., ve Luthans, K. W. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizon*. 47(1): 45-50.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., ve Avey, J. B. (2008). The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate: Employee Performance Relationship. *Journal of Organizational Behavior*. 29(2): 219-238.
- Luthans, F. ve Avey, J. B. (2009). Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover. *Human Resource Management*. 48(5): 677-693.
- Luthans, F. ve Avey, J. B. (2010). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*. 36(2): 430-452.
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*. 33(2): 143-160.
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*. 33(3): 321-349.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., ve Lester, P. B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review*. 5(1): 25-44.
- Luthans, F., Youssef, C. M., Sweetman, D. S., ve Harms, P. D. (2013). Meeting the Leadership Challenge of Employee Well-Being Through Relationship PsyCap and Health PsyCap. *Journal of Leadership and Organizational Studies*. 20(1): 118-133.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M. ve Avolio, B. V. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. New York: Oxford University Press.

- Machell, K. A., Kashdan, T. B., Short, J. L. Ve Nezlek, J. B. (2015). Relationships Between Meaning in Life, Social and Achievement Events, and Positive and Negative Affect in Daily Life. *Journal of Personality*. 83(3): 287-298.
- Mantere, S. ve Martinsuo, M. (2001). Adopting and questioning strategy: exploring the roles of cynicism and dissent. *Paper to be presented at 17th EGOS - European Group for Organisation Studies Colloquium*. Lyon.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experience Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. 2(2): 99-113.
- Massimini, F., ve Delle Fave, A. (2000). Individual Development in A Bio-cultural Perspective. *American Psychologist*. 55(1): 24-33.
- Masten, A. S., ve Reed, M. G. J. (2002). Resilience in development. *Handbook of Positive Psychology* (pp. 74-88). New York: Oxford University Press
- Mayer, R. C. ve Davis, J. H. (1999). The Effect of the Performance Appraisal System on Trust for Management: A Field Quasi-Experiment. *Journal of Applied Psychology*. 84(1): 123-136.
- Mayer, R. C. ve Gaschke, Y. N. (1988). The Experience and Meta-Experience of Mood. *Journal of Personality and Social Psychology*. 55(1): 102-111.
- Meyer, G. J. Ve Shack, J. R. (1989). Structural Convergence Of Mood And Personality: Evidence For Old And New Directions. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 57(4): 691-706.
- Met, Ö. L. (2010). Pozitif Psikolojinin Örgütsel Davranışın Gelişmesi Üzerinde Etkileri Ve “Psikolojik Sermaye” Kavramı. *18. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (ss.889-894). 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Adana.
- Mimaroğlu, H. (2008). Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma

(Yayınlanmamış Doktora Tezi), Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Mirvis, P. H. ve Kanter, D. L. (1991). Cynicism: The New America Malaise. *Business and Society Review*. 91(77): 57-61.

Morris, C. G. (2002). Psikolojiyi Anlamak. Çev. H. Belgin Ayvaşık ve Melike Sayıl. Ankara: Türk Psikologlar Derneği.

Myers, D. G. (2000). The funds, friends, and faith of happy people. *American Psychologist*. 55(1):56-67.

Nakamura, J. ve Csikszentmihalyi, M. (2002). The Concept of Flow. *Handbook of Positive Psychology*. (pp. 89-105). Oxford University Press.

Nalbant, S., Uluutku, H, Yıldırım, Ş. ve Başoğlu, C. (2002). Diyojen Sendromu: Bir Olgu Nedeniyle. *Geriatrici*. 5(1): 35-37.

Naus, F. (2007). Organizational Cynicism on the Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward the Employing Organization (Unpublished Dissertation of Doctor of Philosophy). Tilburg University. Tilburg.

Naus, F., Van Iterson, A. ve Roe, R. A. (2007). 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.

Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. Ve Hirst, G. (2014). Psychological Capital: A Review and Synthesis. *Journal of Behaviour*. 35(1): 120-138.

Ngeh, J. K. T. (2000). Diogenes Syndrome Presenting with a Stroke in an Elderly, Bereaved Woman. *International Journal of Geriatric Psychiatry*. 15(): 467-469.

- Nguyen, T. D., ve Nguyen, T. T. M. (2012). Psychological Capital, Quality of Work Life, and Quality of Life of Marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing*. 32(1): 87-95.
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimmicht, J. L., ve Pigeon, N. G. (2010). The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors. *Journal of Leadership and Organizational Studies*. 17(4): 380-391.
- O'Leary, M. (2003). From Paternalism to Cynicism: Narratives of a Newspaper Company. *Human Relations*. 56(6): 685-704.
- Onwuegbuzie, A. J. ve Snyder, C. R. (2000). Relations Between Hope And Graduate Students' Coping Strategies For Studying and Examination-Taking. *Psychological Reports*. 86(3): 803-806.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Özdemir, B., Erdem, M., Bolu, A., Öznur, T. Günay, H. Balibey, H. Ercan, S. ve Uz, Ö. (2015). The Impact of Positive and Negative Affect on QT Dispersion in Healthy Young Adult Men. 25(2): 125-128.
- Özgener, Ş., Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2008). İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm. *Örgütsel Davranışta Seçme Konular Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar* (ss. 53-72). Ankara: İlke Yayınevi.
- Özkalp, E. (2009). *Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları*. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. (ss.491-497). Eskişehir: 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi.
- _____ ve Kırel, Ç. (2011). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Yayınevi.

- Pajares, F. (2002). Gender and Perceived Self-Efficacy in Self-Regulated Learning. *Theory Into Practice*. 41(2): 116-125.
- Pajares, F. ve Valiante, G. (1997) Influence of Self-Efficacy on Elementary Students' Writing. *The Journal of Educational Research*. 90(6): 253-360.
- Pelit, E. ve Ayduğan, N. (2011). Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Sinizm tutumları Üzerine Bir Araştırma. 12. Ulusal Turizm Kongresi Bildiri Kitabı. (ss. 286-302). Düzce: Düzce Üniversitesi.
- Pelit, N. ve Pelit, E. (2014). *Mobbing ve Örgütsel Sinizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Peterson, C. (2000). The Future of Optimism. *American Psychologist*. 55(1): 44 - 55.
- _____ ve Seligman, M. E. P. (2004). *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. New York: Oxford University Press.
- _____, Balthazard, P. A., Waldman, D. A., ve Thatcher, R. W. (2008). Neuroscientific Implications of Psychological Capital: Are the Brains of Optimistic, Hopeful, Confident, and Resilient Leaders Different? *Organizational Dynamics*. 37(4): 342-353.
- Plotnik, R. (2009). *Psikolojiye Giriş*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Plutcnik, R. (2001). The Natre of Human Emotions. *American Scientist*. 89: 344-350.
- _____ ve Kellerman, H. (1980). *Emotion: Theory, Research, and Experience Vol. 1. Theories of Emotion*. London: Academic Press Inc.
- Polatcı, S. (2011). *Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- _____ (2013). Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 17 (1): 273-293.
- _____ (2014). Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma. Ege Akademik Bakış. 14(1): 115-124.
- _____ ve Özçalık, F. (2015). Çalışanların Örgütsel Adalet Algıları ile Üretkenlik Karşılı İş Davranışları Etkileşiminde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Aracılık Etkisi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 17(2): 215-234.
- Posner, J., Russell, J. A. Ve Peterson, B.S. (2005). The Circumplex Model of affect: An integrative Approach to neuroscience, Cognitive Development and Psychopathology. Dev Psychopathol. 17(3): 715-734.
- Pugh, S.D., Skarlicki, D.P. ve Passell, B.S. (2003). After The Fall: Layoff Victims Trust and Cynicism in Re-Employment. Journal of Occupational and Organizational Psychology. 76(2): 201–212.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P, ve Austin, J. T. (1997). Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change. Academy of Management Executive. 11(1): 48-59.
- Reyes-Ortiz, C. A. ve Mulligan, T. (1996). A Case of Diogenes Syndrome. Journal of the American Geriatrics Society. 44(12): 1486.
- Rijkhoff, S. A. M. ve Ridout, T. N. (2013). Cynical Appeals in American Political Advertising. American Political Science Association 2013 Annual Meeting.
- Robbins, S. P. ve Judge.T. A. (2013). Örgütsel Davranış. Çev: İnci Erdem (Ed.). Ankara: Nobel.

- Roberts, S. J., Scherer, L. L., ve Bowyer, C. J. (2011). Job Stress and Incivility: What Role does Psychological Capital Play? *Journal of Leadership and Organizational Studies*. 18(4): 449-458.
- _____, Spreitzer, G., Dutton, J.E, Quinn, R. E., Heaphy, E. ve Barker, B. (2005). How to Play to Your Strengths. *Harvard Business Review*. 83(1): 74-80.
- Robinson, S. L. (1996). Trust and Breach of the Psychological Contract. *Administrative Science Quarterly*. 41(4): 574-599.
- Russell, J. A. (1980). A Circumplex Model of Affect. *Journal of Personality and Social Psychology*. 39(6): 1161-1178.
- _____, ve Feldman-Barret, L. (1999). Core Affect, Prototypical Emotional Episodes, and Other Things Called Emotion: Dissecting the Elephant. *Journal of Personality and Social Psychology*. 76(59): 805-819.
- Rutter, M. (1985). Resilience in the Face of Adversity. *British Journal of Psychology*. 147(6): 598-611.
- Ryan, R. M., ve Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and The Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*. 55(1): 68-78.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Vergiliel-Tüz, M. (2013). Örgütsel Davranış. Ankara: Alfa Aktüel.
- Salanova, M., Llorens, S., Garcia-Renedo, M., Burriel, R., BresO, E. ve Schaufeli, W. B. (2005). Towards a Four-Dimensional Model of Burnout: A Multigroup Factor-Analytic Study Including Depersonalization and Cynicism. *Educational and Psychological Measurement*. 65(5): 901-913.
- Sartre, J.P. (1946). *L'existentialisme est un Humanisme*. Paris : Nagel.
- Sayar, K. Ve Dinç, M. (2014). *Psikolojiye Giriş*. İstanbul: Dem.

- Schachter, S. ve Singer, J. E. (1962). Cognitive, Social and Psychological Determinants of Emotional State. *Psychological Review*. 69(5): 379-399.
- Schultz, D.P. ve Schultz, S.E. (2007). *Modern Psikoloji Tarihi*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Schumacker, R.E. ve Lomax, R.G. (2010). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. NewYork: Routledge.
- Schwartz, B. (2000). Self-Determination: The Tyranny of Freedom. *American Psychologist*. 55(1): 79-88.
- Seligman, M.E.P., (1998). *Learned Optimism*, New York: Pocket Books.
- _____ (2002). Positive Psychology, Positive Prevention, and Positive Therapy. *Handbook of positive psychology*. (ss. 3-9). New York: Oxford University Press, Inc.
- _____ ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology an Introduction. *American Psychologist*. 55(1): 5-14.
- Shaver, P. R., Schwartz, J., Kirson, D. ve O'Connor, C. (1987). Emotion Knowledge: Further Exploration of a Prototype Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*. 52(6): 1061-1086.
- Simonton, D. K. (2000). Creativity: Cognitive, Personal, Developmental, and Social Aspects. *American Psychologist*. 55(1): 151-158.
- Smith, T.W., Pope, M.K., Sanders, J.D., Allred, K.D., ve O'Keefe, J.L., (1988). Cynical Hostility at Home and at Work: Psychosocial Vulnerability Across Domains. *Journal of Research in Personality*, 22(4): 525-548.
- Snyder, C. R. (1995). Conceptualizing, measuring, and nurturing hope. *Journal of Counseling and Development*. 73(3): 355-360.

- _____ (2000). *Handbook of hope: Theory, measures, and applications*. California: Academic Press.
- _____ (2002). Hope Theory: Rainbows in the Mind. *Psychological Inquiry*. 13(4): 249-275.
- _____, Harris C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C. ve Harney, P. (1991). The Will and the Ways: Development and Validation of an Individual-Differences Measure of Hope. *Journal of Personality and Social Psychology*. 60(4): 570-585.
- _____, LaPointe, A. B., Crowson, J. J. ve Early, S. (1998). Preferences of High- and Low-hope People for Self-referential Input. *Cognition and Emotion*. 12(6): 807-823.
- _____, Sympson, S., Ybasco, F., Borders, T., Babyak, M., ve Higgins, R. (1996). Development and Validation of the State Hope Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*. 70(2): 321-335.
- Solomon, R.C. (2002). Back to Basics: On the Very Idea of Basic Emotions. *Journal for the Theory of Social Behaviour*. 32(2) : 115-144.
- Stajkovic, A. D. ve Luthans, F. (1998a). Self-Self Efficacy and work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2): 240-261.
- _____, ve Luthans, F. (1998b). Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches. *Organizational Dynamics*. 26(4): 62-74.
- Stanley, D. J., Meyer, J. P., ve Topolnytsky, L. (2005). Employee Cynicism and Resistance to Organizational Change. *Journal of Business and Psychology*. 19(4): 429-459.

- Stone, A. A. (1981). The Association Between Perceptions of Daily Experiences and Self- and Spouse-Rated Mood. *Journal of Research in Personality*.15 (4): 510-522.
- Şimşek, Ö.F. (2007). Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş (Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları). Ankara: Ekinoks.
- Taylor. S. E., Kemeny, M. E., Reed, G. M., Bower, J. E., ve Gruenewald, T. L. (2000). Psychological Resources, Positive Illusions, and Health. *American Psychologist*. 55(1): 99-109.
- Thompson, R.C., Joseph, K.M., Bailey, L.L., Worley, J.A., ve Williams, C.A. (2000). Organizational Change: An Assessment of Trust and Cynicism. Working Paper: National Technical Information Service.1-9.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2): 283–305.
- Torun, Y. Ve Çetin, C. (2015). Örgütsel Sinizmin Kuşaklar Bazında Değerlendirilmesi: Kuşaklara Göre Örgütsel Sinizmin Hedefinde Ne Var?. 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Muğla.
- Tuna, Y. "Duygular", Sezen Ünlü (Ed.). *Birey ve Davranış içinde*. Ankara: Saray Matbaacılık, 2013, 20-40.
- Turner, J.H. ve Valentine, S.R. (2001). Cynicism as a Fundamental Dimension of Moral Decision-Making: A Scale Development. *Journal Of Business Ethics*. 34(2):123-136.
- Tükeltürk, N. A., Perçin, N. Ş. ve Güzel, B., (2009). Örgütlerde Psikolojik Kontrat ihlalleri ve Sinizizm ilişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel işletmeleri Üzerine Bir Araştırma. 17.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı.(ss. 688-692). Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi.

- Tüzün, İ. K., Çetin, F., ve Basım H. N. (2012). Algılanan Örgütsel Destek Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Psikolojik Sermayenin Rolü. 20. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı (ss.416-419). 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. İzmir.
- Ulaş, S.E. (2002). Felsefe Sözlüğü. Ankara: Bilim Sanat Yayınları.
- Uslu, T., Özer, P. S., Şanlı, Z. G., ve Arat, M. (2011). Psikolojik Sermaye İş Tatmini Ve İş Performansını Artırır Mı? Kişi-Örgüt Ve Kişi-İş Uyumunun Şartlı Değişken Olarak Rolü. 19. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı (ss.495-500). 19. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Çanakkale.
- Vaillant, G. E. (2000). Adaptive Mental Mechanisms: Their Role in a Positive Psychology. *American Psychologist*. 55(1): 89-98.
- Valentine, S., ve Elias, R. Z. (2005). Perceived Corporate Ethical Values and Individual Cynicism of Working Students. *Psychological Reports*, 97(3): 832-834.
- Vance, R. J., Brooks, S. M. ve Tesluk, P. E. (1995). Organizational Cynicism, Cynical Cultures, and Organizational Change Efforts. *10th Annual Conference of The Society For Industrial And Organizational Psychology*, Orlando, Filorida.
- Vera-Villarroel, P. ve Celis-Atenas, K. (2014). Positive and Negative Affect as Mediator of the Relationship Optimism-Health: Evaluation of a Structural Model. *Universitas Psychologica*. 13(3): 1017-1025.
- Wan, K-M. (2013). The Effects of Psychological Contract Breach on Employee Work Behaviors in the Airline Industry: Employee Cynicism as Mediator. *International Journal of Business and Social Science*. 4(12): 304-311.
- Wanous, J. P., Reichers, A. ve Austin, J. T. (1994). Organizational Cynicism: An Initial Study. *Academy of Management Best Papers Proceedings*.269-273.

- _____ Reichers, A. ve Austin, J. T., (2000). Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedent and Correlates. *Group And Organizational Management*. 25(2): 132-153.
- Watson, D., Clark, L. A. ve Tellegen, A. (1988). Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*. 54(6):1063-1070.
- _____ ve Clark, L. A. (1984). Negative Affectivity: The Disposition to Experience Aversive Emotional States. *Psychological Bulletin*, 96(3): 465-490.
- _____ ve Tellegen, A. (1985). Towards a Consensual Structure of Mood. *Psychological Bulletin*. 98(2): 219-235.
- Wayne, S. J., Shore, L. M. ve Liden, R. C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective The *Academy of Management Journal*. 40(1): 82-111.
- Wegge, J., Dick, R.V., Fisher, G. K., West, M. A. ve Dawson, J. F. (2006). A Test of Basic Assumptions of Affective Events Theory (AET) in Call Centre Work. *British Journal of Management*. 17(3): 237-254.
- Weiss, H. M. ve Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Cases and Consequences of Affective Experiences at Work. *Research in Organizational Behavior*. 18(1): 1-74.
- _____ ve Beal, D. J. (2005). Reflections On Affective Events Theory. *Research On Emotion In Organizations*. 1(): 1-21.
- Wilkerson, J.M., (2001). An Attribution-Centered Model of Observers. Reactions to Workplace Aggression (Dissertation of Doctoral of Philosophy), Georgia Institute of Technology, 2001.
- Winner, E. (2000). The Origins and Ends of Giftedness. *American Psychologist*. 55(1): 159-169.

- Wu, C., Neubert, M. J. ve Yi, X. (2007). Transformational Leadership, Cohesion Perceptions and Employee Cynicism About Organizational Change the Mediating Role of Justice Perceptions. *The Journal of Applied Behavioral Sciences*. 43(3): 327-351.
- Yalnız, A. (2014). Akademik Öz-Yeterlik: Olumlu Ve Olumsuz Duygulanımın Yordayıcı Rolü. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*. 3(2): 95-101.
- Yamasaki, K., Sasaki, M. Uchida, K. ve Katsuma, L. (2011). Effects of Positive and Negative Affect and Emotional Suppression on Short-Term Life Satisfaction. *Psychology, Health and Medicine*. 16(3): 313-322.
- Youssef, C. M. ve Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resiliency. *Journal of Management*. 33(5): 774-800.
- Zevon, M. A. ve Tellegen, A. (1982). The Structure of Mood Change: An Idiographic/Nomothetic Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*. 43(1). 111-122.

EKLER

Ek, 1. Araştırmada Kullanılan Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu doktora tez çalışmasına veri toplamak amacı ile hazırlanmıştır. Ankete vermiş olduğunuz yanıtlar sadece bilimsel bir amaca hizmet etmek üzere kullanılacaktır, bu nedenle formun hiçbir yerinde sizden kimlik bilgilerinizi yazmanız istenmemektedir. Anketin sonunda bulunan sorular, mesleğiniz ile ilgili genelleme yapabilmek için kullanılacaktır. Bu çalışmanın başarılı olabilmesi için anket sorularına verdiğiniz cevapların tam ve doğru olması çok önemlidir. Araştırmaya sağladığınız katkılardan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Fatih ÖZÇALIK

Aşağıda farklı his ve duyguları tanımlayan bazı kelimeler vardır. Her kelimeyi okuyunuz ve genelde, günlük yaşantınızda kendinizi ne derecede bu kelimenin ifade ettiği şekilde hissettiğinizi “son derece yoğunlukta”tan “çok az ya da hiç”e kadar uzanan değerlendirme aralığında belirtiniz. Düşünceniz “son derece yoğunlukta hissederim” ucundaysa 5’i, “çok az hissederim ya da hiç hissetmem” ucundaysa 1’i, düşünceniz bu iki uç arasındaysa sizin için uygun değerlendirmeyi yansıtan rakamı (4,3 veya 2) ilgili ifadenin solundaki boşluğa yazınız. Lütfen hiçbir ifadeyi boş bırakmayınız.

Çok Az Hissederim ya da Hiç Hissetmem	1	2	3	4	5	Son Derece Yoğunlukta Hissederim
_____ İlgili						_____ Huzursuz
_____ Sıkıntılı						_____ Atik
_____ Heyecanlı						_____ Utanmış
_____ Mutsuz						_____ İlham Gelmiş
_____ Kuvvetli						_____ Sinirli
_____ Suçlu						_____ Azimli
_____ Ürkmüş						_____ Pür Dikkat
_____ Düşmanca						_____ Tedirgin
_____ Coşkulu						_____ Aktif
_____ Gururlu						_____ Korkmuş

<p>Aşağıda yer alan ifadeler işyerinizle ilgili bazı özellikleri örneklemektedir. Sizden istenen aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak bu ifadelerden her birinin size göre ve kendi işyeriniz açısından ne ölçüde doğru olduğunu uygun yanıt aralığına (X) işareti koyarak belirtmenizdir.</p>	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Uzun dönemli bir problemi, çözüm bulmak için analiz ederken kendimden eminimdir.	1	2	3	4	5
2. Yönetim kademesi ile olan toplantılarda, kendi alanımla ilgili sunum yaparken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
3. Çalıştığım kurumun stratejisi hakkında yapılan tartışmalara katkı sağlama konusunda kendimden eminimdir.	1	2	3	4	5
4. Çalışma alanımla ilgili amaç ya da hedeflerin belirlenmesine yardım ederken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
5. Sorunları tartışmak üzere kurumum dışındaki kişilerle iletişim kurma konusunda kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
6. Çalışma arkadaşlarıma bir bilgi sunarken kendimden eminimdir.	1	2	3	4	5
7. İşimde kendimi bir kaosun içinde hissedersen, bundan kurtulmanın yollarını bulabilirim.	1	2	3	4	5
8. Şu anda enerjik bir şekilde işimle ilgili amaçlarımla peşinden gitmekteyim.	1	2	3	4	5
9. Her probleme ilişkin çok sayıda çözüm yolu bulunmaktadır.	1	2	3	4	5
10. Şu aralar kendimi işimde oldukça başarılı görmekteyim.	1	2	3	4	5
11. İşimle ilgili mevcut amaçlarımla gerçekleştirmek için pek çok yol aklıma gelmektedir.	1	2	3	4	5
12. Şu anda işimle ilgili planlamış olduğum amaçları yerine getirmekteyim.	1	2	3	4	5
13. İşimde başarısız olduğum zaman, bu durumdan kurtularak ilerlemede sıkıntıya düşerim.	1	2	3	4	5
14. İşimde karşılaştığım sorunlarla bir şekilde baş edebilirim.	1	2	3	4	5
15. Şayet zorunda kalırsam tek başıma da çalışabilirim.	1	2	3	4	5
16. Daha önce tecrübem olduğu için, işimde zor zamanların üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5
17. Bu işte aynı anda birçok şeyin üstesinden gelebileceğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
18. İşimde bazı belirsizlikler olduğunda en iyisinin gerçekleşmesini umut ederim.	1	2	3	4	5
19. İşimle ilgili yapılacak şeylere her zaman iyi tarafından bakarım.	1	2	3	4	5
20. İşimle alakalı olarak gelecekte başıma neler gelebileceği konusunda iyimserimdir.	1	2	3	4	5
21. İşimle ilgili yaklaşımım "her işte bir hayır vardır" şeklindedir.	1	2	3	4	5

Aşağıda yer alan ifadeler işyerinizle ilgili bazı özellikleri örneklemektedir. Sizden istenen aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak bu ifadelerden her birinin size göre ve kendi işyeriniz açısından ne ölçüde doğru olduğunu uygun yanıt aralığına (X) işareti koyarak belirtmenizdir.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
22. Çalıştığım kurumun söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
23. Çalıştığım kurumun politika, amaç ve uygulamaları arasında çok az ortak nokta vardır.	1	2	3	4	5
24. Çalıştığım kurum, bir şey yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda şüphe duyarım.	1	2	3	4	5
25. Çalıştığım kurumda, çalışanlardan “bir şey” –belirli bir davranış-bekler, ama başkasını –başka davranış- ödüllendirir.	1	2	3	4	5
26. Çalıştığım kurumun, yapacağını söylediği şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	1	2	3	4	5
27. Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim.	1	2	3	4	5
28. Çalıştığım kurum beni kızdırır.	1	2	3	4	5
29. Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.	1	2	3	4	5
30. Çalıştığım kurumu düşündükçe bir endişe hissedirim.	1	2	3	4	5
31. Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda şikâyetle bulunurum.	1	2	3	4	5
32. Çalıştığım kurumdan bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakarız.	1	2	3	4	5
33. Diğer çalışanlarla, çalıştığım kurumun uygulamaları ve politikalarını eleştiririm.	1	2	3	4	5
34. Çalıştığım kurumun sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğimi fark ettim.	1	2	3	4	5

Yaşınız: ...

Cinsiyetiniz : Kadın Erkek Eğitim Düzeyiniz : Lisans Yüksek Lisans Doktora Medeni Durumunuz : Evli Bekâr Araştırma Görevlisi Öğretim Görevlisi Öğretim Üyesi Dr. Yrd. Doç. Dr. Doç. Dr. Prof. Dr.İdari Göreviniz: Var Yok

ÖZGEÇMİŞ

- Adı Soyadı : Fatih ÖZCALIK
- Doğum Yeri : ÇORUM
- Doğum Tarihi : 29.08.1970
- Lisans Öğretimi : Uludağ Üniversitesi /İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme,
Mezuniyet: 1992
- Anadolu Üniversitesi/ Açıköğretim Fakültesi/Felsefe,
Mezuniyet: 2015
- Yüksek Lisans : Gazi Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü/ İşletme, 2007.
- Yabancı Dili : İngilizce
- Bilimsel Faaliyetleri:
- A. Uluslararası ve Uluslararası Katılımlı Bilimsel Toplantılarda Sunulan Bildiriler
- A.1. Polatçı, S., **Özcalık, F.** ve Cindiloğlu, M. (2013). Kişi-Örgüt Uyumunun, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisi. 1. Uluslararası Katılımlı Örgütsel Davranış Kongresi. (ss.195-201). Düzenleyen Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü. 15-16 Kasım 2013.
- B. Ulusal Bilimsel Toplantılarda Sunulan Bildiriler
- B.1. Ozulu İ. M., Tombuş F. E., **Özcalık F.**, Coğrafi Bilgi Sistemleri ve Uzaktan Algılama Teknolojileri İle Arkeolojik Alanların Özelliklerinin Belirlenmesi Ve Çorum İli Uygulaması, TMMOB CBS'2007 Kongresi,2007, Trabzon.
- B.2. Tuna, M., Şahin, M., **Özcalık, F.** (2007). Kurumsal Güven: Çorum İlinde Yer Alan KOBİ' lerde Bir Uygulama, VI. Anadolu İşletmecilik Kongresi. Düzenleyen Kırıkkale Üniversitesi, 29 Mayıs- 2 Haziran 2007.
- B.3. Polatçı, S., Cindiloğlu, M., Gültekin, Z. ve **Özcalık, F.** (2015). Çalışan Yaratıcılığının İş ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Rolü. 3. Örgütsel Davranış Kongresi. (ss.245-251). Düzenleyen Gaziosmanpaşa Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, 6-7 Kasım 2015.
- C. Ulusal Hakemli Dergilerde Yayımlanan Makaleler
- C1. Polatçı, S. ve **Özcalık, F.** (2013). Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin İşyeri Nezaketsizliği ve Tükenmişliğe Etkisi. İşletme Bilimi Dergisi. 1(1): 17-34.

- C.2. Polatçı, S., **Özcalık, F.** ve Cindiloğlu, M. (2014). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Kişi-Örgüt Uyumunun Etkileri. Niğde Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi. 7(3): 1-12.
- C.3. Polatçı, S. ve **Özcalık, F.** (2015). Çalışanların Örgütsel Adalet Algıları ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Etkileşiminde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Aracılık Etkisi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 17(2):215-235.

