



**T.C.
MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**ÖRGÜTSEL SİNİZM VE İŞE GÖMÜLÜ OLMANIN
PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İŞTEN AYRILMA
NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİDEKİ ARACILIK ROLÜ:
KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Evren KIRAN**

**Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Metin REYHANOĞLU**

Hatay-2017



**T.C.
MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**ÖRGÜTSEL SİNİZM VE İŞE GÖMÜLÜ
OLMANIN PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İŞTEN
AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİDEKİ
ARACILIK ROLÜ: KAMU ÇALIŞANLARI
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Evren KIRAN**

**Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Metin REYHANOĞLU**

Hatay-2017

ONAY

Evren KIRAN tarafından hazırlanan “**ÖRGÜTSEL SİNİZM VE İŞE GÖMÜLÜ OLMANIN PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİDEKİ ARACILIK ROLÜ: KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**” adlı bu çalışma jüri tarafından lisansüstü öğretim yönetmeliğinin ilgili maddelerine göre değerlendirilip oybirliği ile **İŞLETME ANA BİLİM DALINDA YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

10 / 07 /2017

Jüri Üyeleri	İmza
Yrd.Doç.Dr. Metin REYHANOĞLU (Tez Danışmanı / Başkan)	
Prof.Dr. Ferit ÖLÇER (Üye)	
Doç.Dr. Hayat Ebru ERDOST ÇOLAK (Üye)	

Evren KIRAN tarafından hazırlanan “**Örgütsel Sinizm ve İşe Gömülü Olmanın Psikolojik Sermaye ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkideki Aracılık Rolü: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma**” adlı tez çalışmasının yukarıda imzaları bulunan jüri üyelerince kabul edildiğini onaylarım.

Prof.Dr. Ali ACARAVCI
Enstitü Müdürü

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile bu tezde yer alan bilgilerin tamamının akademik kurallara ve etik ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Söz konusu kural ve ilkelerin gereği olarak tezde yararlandığım eserlerin tamamına uygun bir şekilde atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (10/ 07/ 2017)


Evren KIRAN

ÖNSÖZ

Olumsuz faktörlerden olan örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti, uygun yönetim politikaları uygulanmadığı ve önlemler alınmadığı takdirde içten içe kemiren bir hastalık gibi tüm örgütün her yerine yayılacaktır. Psikolojik sermaye ve işe gömülü olma gibi çalışanın sahip olduğu olumlu özelliklerle bu durum tersine çevrilebilir. Özellikle Türkiye’de akademik anlamda çok yeni olan işe gömülü olma çalışanlar açısından motivasyon artırıcı olması çalışanlar, örgütler, yönetici ve akademisyenler açısından dikkat çekicidir ve tezde bu yönde fayda sağlamayı amaçlanmıştır.

Bu uzun meşakkatli yolda tezimin her aşamasında eğitici, öğretici, yetiştirici desteğini esirgemeyen, yaşamdan edindiği tecrübe ve engin bilgisiyile bana yol gösteren, kişiliği, duruşu ve dostluğuyla bana her zaman örnek olan değerli öğretmenim, tez danışmanım Yrd. Doç.Dr. Metin REYHANOĞLU’na,

İyi ve kötü günümde her zaman yanımda olan ve maddi-manevi desteğini esirgemeyen, saha araştırmasının önemli bir kısmında yanımda olan değerli dostum Ahmet KARAÇAY’a, nöbet günlerimizde uykusundan fedakârlık yapıp tezimi yazmaya teşvik eden değerli dostum Nuray GAZİ TÜRKMEN’e, ihtiyaç duyduğum her anımda yanımda olan ve her seferinde cesaretlendirip yazmaya yeniden teşvik eden değerli arkadaşım Yrd. Doç. Dr. Cemil KÜREKÇİ’ye,

Saha araştırmasında emekleri geçen hocalarım Prof. Dr. Cemil TÜMER ve Prof. Dr. Ertap AKOĞLU’na,

Son olarak varlığımı borçlu olduğum, beni yetiştiren, bugünlere getiren, eğitim hayatım süresince sabır gösteren ve her zaman başarılı olacağıma inanan, desteğini ve sevgisini esirgemeyen, doğru veya yanlış yargılamadan, aldığım her kararda arkamda duran aileme sonsuz teşekkür ederim.

Hatay-2017

Evren KIRAN

**ÖRGÜTSEL SINİZM VE İŞE GÖMÜLÜ OLMANIN PSİKOLOJİK
SERMAYE İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİDEKİ
ARACILIK ROLÜ: KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Evren KIRAN

İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2017

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Metin REYHANOĞLU

ÖZET

Örgütler için hayati önem taşıyan çalışanların sahip oldukları olumlu ve olumsuz duygu, düşünce ve davranışlar vardır. Olumsuz duygu, düşünce ve davranışları ifade eden örgütsel sinizm çalışanların sahip oldukları olumlu özellikler olan psikolojik sermaye ve işe gömülü olma durumlarını etkilemektedir. Bu çalışmanın amacı, örgütsel sinizm ve işe gömülü olmanın psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisindeki aracılık rollerinin tespit edilmesidir. Çalışmada demografik değişkenlerden yaş, mevcut kurumda çalışma süresi ve toplam çalışma süresinin kavramlar üzerinde etkisi ve meslek itibarıyla bir farklılık olup olmadığı da incelenmiştir.

Araştırmanın evreni Hatay’da kamuda çalışan hemşire ve doktorlar ile meslek liselerinde çalışan öğretmenlerden oluşmaktadır. Anket tekniği kullanılan çalışmanın yapısal geçerliliği keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak yapılmıştır. Amaca bağlı olarak oluşturulan model, yapısal eşitlik modeli ile test edilmiştir. Aracılık testi için Baron ve Kenny’nin (1986) modeli kullanılmıştır. Modelin meslekler itibarıyla farklı olup olmadığı da test edilmiştir.

Araştırmanın sonuçlarına göre, psikolojik sermayenin örgütsel sinizme ve işe gömülü olmaya ve bunların da işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri anlamlı çıkmakla beraber örgütsel sinizme ve işe gömülü olmanın aracılık rolleri tespit edilememiştir. Doktorlar, hemşireler ve öğretmenler açısından modeldeki yol katsayılarının farklılaştığı da bulunmuştur.

ANAHTAR KELİMELE

Psikolojik Sermaye, Örgütsel Sinizm, İşe Gömülü Olma, İşten Ayrılma Niyeti

**THE MEDIATION ROLE OF ORGANIZATIONAL CYNICISM AND JOB
EMBEDDEDNESS ON THE RELATIONSHIP BETWEEN
PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND INTENTION TO LEAVE: A STUDY ON
THE PUBLIC OFFICIALS**

Evren KIRAN

Department of Business Administration, Master's Thesis, 2017

Supervisor: Ass. Prof. Dr. Metin REYHANOĞLU

ABSTRACT

Employees that are vital to organizations have positive and negative feelings, thoughts and behaviors. Organizational cynicism, which refers negative emotions, thoughts and behaviors, effects on the positive attributes that employees have, job embeddedness and psychological capital. In this study, it intends to determine the mediation role of organizational cynicism and job embeddedness on the effects of psychological capital on intention to leave. The study also examined the effects of demographic variables, age, duration of work at the current workplace, job experience, on the concepts also whether age at the current institution and the duration of the total study period on the concepts and whether there is a difference in profession.

The target group is public officials who work as nurses, doctors and teachers at vocational high schools in Hatay, the province of south of Turkey. The structural validity of the study that used the questionnaire technique was assessed exploratory and confirmatory factor analysis. The proposed model was tested with the Structural Equation Model. Baron and Kenny's (1986) model used for mediating effects. It has also been tested whether the model is different by profession.

According to the results of the study, there are the statistical meaningful of effects the psychological capital on organizational cynicism and job embeddedness, and also meaningful their effects on the intention to leave, while organizational cynicism and job embeddedness have not the mediating roles between psychological capital and intention to leave. One of the key findings, the path coefficient differed in each profession, which are nurses, doctors and teachers.

KEYWORDS

Psychological Capital, Organizational Cynicism, Job Embeddedness, Intention to Leave

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
TABLolar LİSTESİ	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
KISALTMALAR	ix

GİRİŞ	1
--------------------	----------

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMLAR	5
1.1. ÖRGÜTSEL SİNİZM	5
1.1.1. Tanımı ve Kapsamı.....	5
1.1.2. Boyutları ve Türleri	7
1.2. PSİKOLOJİK SERMAYE	11
1.2.1. Tanımı ve Kapsamı.....	11
1.2.2. Boyutları	11
1.3. İŞE GÖMÜLÜ OLMA.....	15
1.3.1. Tanımı ve Kapsamı.....	15
1.3.2. Boyutları	16
1.4. İŞTEN AYRILMA NİYETİ.....	21

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SİNİZM VE İŞE GÖMÜLÜ OLMANIN PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİDEKİ ARACILIK ROLÜ: KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA..	23
--	-----------

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	23
2.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	24
2.3. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ.....	25
2.4. YÖNTEM.....	29
2.4.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem.....	29
2.4.2. Veri Toplama Yöntemi	30
2.4.3. Veri Analiz Yöntemleri	35
2.4.4. Araştırmanın Kısıtları	36
2.4.5. Güvenirlik ve Geçerlilik	38
2.5. BULGULAR	52
2.5.1. Çalışanların Demografik Özelliklerine Ait Verilerin Değerlendirilmesi .	52
2.5.2. Farklılık Analizleri.....	58
2.5.3. Korelasyon Analizi	63
2.5.4. Regresyon Analizleri	72
2.5.4. Yapısal Eşitlik Modellemesi.....	76
2.5.5. Aracılık Analizleri	79
TARTIŞMA VE SONUÇ	
TARTIŞMA.....	82
SONUÇ	91
KAYNAKÇA	94
EKLER.....	111
Ek 1: Anket.....	111
Ek 2: Etik Komisyonu Değerlendirmesi	114
Ek 3: Yapısal Eşitlik Modeli İstatistik Sonuçları	115

TABLOLAR LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 1. Sinizm Konusunda Yapılan Çalışmalar	9
Tablo 2. Psikolojik Sermaye Konusunda Yapılan Çalışmalar	13
Tablo 3. İşe Gömülü Olma Konusunda Yapılan Çalışmalar	20
Tablo 4. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Betimleyici İstatistikleri (n=402)	39
Tablo 5. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	39
Tablo 6. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Betimleyici İstatistikleri (n=402)	40
Tablo 7. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	41
Tablo 8. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Betimleyici İstatistikleri (n=402)	42
Tablo 9. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	42
Tablo 10. İşe Gömülü Olma Ölçeğinin Betimleyici İstatistikleri (n=402).....	43
Tablo 11. İşe Gömülü Olma Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları.....	44
Tablo 12. Ölçeklerin DFA Sonrası Yapı Güvenirlik Testleri Sonuçları	51
Tablo 13. Cinsiyetiniz Nedir? Sorusuna Verilen Cevapların Sonuçları.....	52
Tablo 14. Eğitim Durumu Sorusuna Verilen Cevapların Sonuçları.....	53
Tablo 15. Katılımcıların Medeni Durumlarıyla İlgili Soru	53
Tablo 16. Evli Katılımcıların Eşlerinin Çalışma Durumu.....	54
Tablo 17. Eviniz Size mi Ait? Sorusuna Verilen Yanıtların Sonuçları.....	54
Tablo 18. Katılımcıların Yaşları ve Çalışma Süreleri İle İlgili Sonuçlar	55
Tablo 19. Meslekler İtibariyle Kavram ve Boyutlarının Ortalamaları	56
Tablo 20. Demografik Değişkenler İtibariyle Kavramlarla İlgili t Testi.....	58
Tablo 21. Meslekler İtibariyle Kavramlarla İlgili F Testi Sonuçları.....	62
Tablo 22. Eğitim Seviyeleri İtibariyle Kavramlarla İlgili F Testi Sonuçları.....	62
Tablo 23. Pearson Korelasyon Tablosu (Tümü)	64
Tablo 24. Pearson Korelasyon Tablosu (Doktorlar)	65
Tablo 25. Pearson Korelasyon Tablosu (Öğretmen)	66
Tablo 26. Pearson Korelasyon Tablosu (Hemşireler)	67
Tablo 27. Psikolojik Sermayenin Örgütsel Sinizme Etkisi	73
Tablo 28. Psikolojik Sermayenin İşe Gömülü Olmaya Etkisi.....	73
Tablo 29. Psikolojik Sermayenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi	73

Tablo 30. Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi	74
Tablo 31. İşe Gömülü Olmanın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi.....	74
Tablo 32. İşe Gömülü Olmanın Örgütsel Sinizme Etkisi.....	75
Tablo 33. Örgütsel Sinizmi ve Psikolojik Sermayenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi	75
Tablo 34. İşe Gömülü olmanın ve Psikolojik Sermayenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi.....	75
Tablo 35. Örgütsel Sinizmin, İşe Gömülü olmanın Ve Psikolojik Sermayenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi.....	76
Tablo 36. Tüm Örneklerin ve Gruplararası Model Farklılıklarıyla İlgili Model Uyum İstatistikleri	77
Tablo 37. Tüm örnekler ve Meslekler İtibariyle Yol Analizindeki Regresyon Ağırlıkları	78
Tablo 38. Hipotezlerin Kabul veya Ret Durumu.....	81
Tablo 39. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Birinci Düzey DFA Regresyon ve Kovaryans Sonuçları.....	115
Tablo 40. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Birinci Düzey DFA Regresyon ve Kovaryans Sonuçları	115
Tablo 41. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Birinci Düzey DFA Regresyon ve Kovaryans Sonuçları	115
Tablo 42. İşe Gömülü Olma Ölçeğinin Birinci Düzey DFA Regresyon ve Kovaryans Sonuçları.....	116
Tablo 43. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin İkinci Düzey DFA Regresyon ve Kovaryans Sonuçları.....	117
Tablo 44. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin İkinci Düzey DFA Regresyon ve Kovaryans Sonuçları.....	117
Tablo 45. İşe Gömülü Olma Ölçeğinin İkinci Düzey DFA Regresyon ve Kovaryans Sonuçları.....	118

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1. Araştırma Modeli.....	25
Şekil 2. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Birincil Düzey Analizi DFA Sonucu	45
Şekil 3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Birincil Düzey Analizi DFA Sonucu.....	46
Şekil 4. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Birincil Düzey Analizi DFA Sonucu.....	47
Şekil 5. İşe Gömülü Olma Ölçeğinin Birincil Düzey Analizi DFA Sonucu.	48
Şekil 6. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin İkincil Düzey Analizi DFA Sonucu.....	49
Şekil 7. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin İkincil Düzey Analizi DFA Sonucu.....	50
Şekil 8. İşe Gömülü Olma Ölçeğinin İkincil Düzey Analizi DFA Sonucu.	51
Şekil 9. Tüm Örneklem YEM Yol Analiz sonuçları	77

KISALTMALAR

AFA	Açımlayıcı Faktör Analizi
ANOVA	Varyans Analizi
AVE	Ortalama Açıklanan Varyans
B	Standardize Olmayan Beta Katsayısı
Bknz.	Bakınız
CFI	Karşılaştırmalı Uyum İndisi
CR	Bileşik Güvenirlik
df	Serbestlik Derecesi
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
F	F Test İstatistiği
GFI	İyi Uyum İndisi
H	Hipotez
IBM SPSS	IBM Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
N	Ana Kütle/Evren
n	Örnek Kütle
p	Anlamlılık Düzeyi
r	Korelasyon Analizinde Tahmini Değer
RMR	Hataların Ortalama Karelerinin Karekökü
RMSEA	Yaklaşık Hata Karaler Ortalamasının Karekökü
s	Standart Sapma
SE B	Standardize Olmayan Beta Katsayısının Standart Hatası
SE	Standart Hata
t	t Test İstatistiği
TDK	Türk Dil Kurumu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
\bar{x}	Ortalama
YEM	Yapısal Eşitlik Modeli (Structural Equation Model)
z	z Test İstatistiği
β	Standardize Beta Katsayısı
$\chi^2(CMIN)/df$	Ki-kare İyi Uyum indisi

GİRİŞ

Küresel dünyada teknolojik ve sosyal gelişme ve değişimler ile örgütün istemleri, örgüt içindeki çalışma insanının hayatında duygusal ve düşünsel anlamda çeşitli karşılıkları bulmaktadır. Çalışanlar, yaşamlarını sürdürebilmek ve maddi beklentilerini karşılamak amacıyla çalıştıkları örgütler, çalışanlarının işlerine daha çok motive olmaları ve bu değişme ve gelişmelerden olumsuz anlamda daha az etkilenebilmeleri için zaman zaman tedbirler alır. Çünkü çalışanın yaşayacağı en ufak bir olumsuzluk işine ve örgütüne yansiyacaktır. Her çalışanda az ya da çok bazı olumlu özellikler vardır. Bu özellikleri geliştirmek örgütlerde yaşanabilecek olumsuzlukları azaltacaktır. İşte bu olumlu özellikler çalışanın olaylar karşısındaki olumlu tutumu olan iyimserlik, geleceğe yönelik güçlü inançları olan umut, olaylar karşısında gösterdiği direnç olan dayanıklılık ve kendi ayakları üzerinde durmasını sağlayan özyeterliliklerdir. Bu kavramlar psikolojik sermaye denilen çalışanın sahip olduğu olumlu duygu düşünce davranışlarını oluşturur. Örgüt üyesi çalışan sahip olduğu olumlu özellikler sayesinde örgütteki yönetici ve diğer çalışanlarla ayrıca çevresiyle olumlu diyaloglar kurar. Örgütle ve çevresiyle ilişkileri artar, işine ve çevresine daha çok uyum sağlayacak ve yeri geldiğinde fedakârlık yapmaktan hiç çekinmeyecektir. Örgütle ve çevresiyle ilgili bağlar çalışanın işe gömülü olma durumuyla ilgilidir. İşe gömülü olma gibi olumlu bir kavram tıpkı psikolojik sermaye gibi çalışanın iş hayatında motivasyonunu arttıran bir unsurdur ve örgütlerin başarısı için hayati önem taşır.

Psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanın işine ve örgütüne bakış açısı umut doludur. Aynı zamanda kendine güveni yerinde ve her durumda esnekliğini koruyan birey işine ve örgütüne daha fazla odaklanır İşe gömülü olma bireyin örgütünde tutunmasını, her türlü durumda gönüllü davranışlar içinde bulunmasını ve bu yönde teşvikini ifade eden gerek işle gerekse de iş dışı çevresiyle ilgili tüm unsurları kapsar Çalışanı örgüte tutan etmenler ister örgüt ister çevre olsun bağlantılar, uyum ve özveri yoluyla olur. Kişinin örgütle ve çevreyle olan bağlantıları artırması ve geliştirmesi olumsuz duygu, düşünce ve davranışlarını azaltacaktır. Örgütle ve çevreyle olan bağlantılar; örgüt içindeki yöneticiler, iş arkadaşları, aile, komşular, örgütün veya kendisinin aktif olarak bağlı bulunduğu resmi veya gayri resmi kurum

ve kuruluşlar ile kişilerden oluşur. Örgütle ve çevreyle uyum ise bireyin kendi bilgi ve becerisinin hem örgütüyle hem içinde bulunduğu örgütsel ve toplumsal kültürle örtüşmesi ve bundan doğan uyumluluktur. Örgüte ve çevreye özveri ise bireyin işini bırakması durumundaki katlanmak zorunda kalacağı psikolojik maliyetlerin tümüdür. Örneğin birey işini bıraktığında ailesi, bağlı bulunduğu sosyal grupları ve komşularını, kaybetmek yerine işinde kalmayı yeğlemektedir. Kısacası işe gömülü olma bireyin olumlu duygu, düşünce ve davranışları ve bunların yarattığı etki olarak ifade edilebilir.

Bazen çalışanlar iş ortamında yaşadıkları monotonluk, stres ve doyumsuzluklardan kaynaklı örgütlerine karşı olumsuz duygu ve düşüncelere kapılarak çalıştıkları örgütün ve yöneticilerinin hatta iş arkadaşlarının kendilerini sömürdüklerini, sürekli haksızlığa ve adaletsizliğe uğradıklarını bu yüzden örgüte ve örgütle ilgili herkese ve herzeye şüpheyle yaklaşabilmekte ve herkesin sinsisi olduğunu düşünebilmektedir. Hayal kırıklığına uğrayarak umutsuzluğa kapılan çalışanların öfkelenmesi, mutsuz olması, örgüte karşı güvensiz duygu ve düşüncelerle dolup taşması ve tüm bu olumsuzlukları davranışlarına yansımaları muhtemeldir. İşte, bu olumsuz düşünce ve davranışlar örgüt için tehdit edici unsurlar olan kinik davranışlar olup sonuç olarak bireyin örgütteki veriminin ve performansının düşmesine sebep olmakla birlikte bireyde örgütüne karşı bir güvensizlik ve aidiyetsizlik duygularının oluşmasına da neden olmaktadır.

Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri örgütler için hayati önem taşımaktadır. Çalışanların örgüte karşı duyduğu sinizm düzeyi ne kadar yüksek olursa performans, verimlilik ve yapılan işlerin kalitesi o kadar düşecektir. İşlerin yapılmasını sağlayan gerçek kaynak olan çalışanların sinizm düzeylerinin yüksek ya da düşük olması örgütü derinden etkileyecektir. Çünkü bu durum örgütte yapılacak işlere yansiyacaktır.

Çalışanın gerek örgüte karşı pozitif davranışının düşük olması gerekse de kinik davranışları ve işe gömülü olmaması işten ayrılma düşüncesi içerisine girebilmektedir. Çalışanlar beklentileri karşılanmadığından performansında düşüşler olacak ve kendilerinden beklenen özveriyi yerine getirmeyeceklerdir. Bu olumsuz düşünce ve davranışların süreklileşmesi hem çalışan açısından hem de örgüt açısından istenilmeyen bir durum olan işten ayrılma niyetini beraberinde getirecektir. İşten ayrılma niyeti bireyin içinde bulunduğu çalışma hayatında ortaya koyduğu ürün

ve hizmetin maddi ve manevi olarak karşılık bulamadığını düşünme çabalarının sonucu ortaya çıkan bir durumdur. Bireyin kendi, örgütü ve örgütünün çevresiyle ilgili kafasında yarattığı olumsuz algıların bir sonucudur. Birey bu düşüncelerinin duygusal karşılığı olarak, öfke, gerginlik, örgüte karşı aidiyetsizlik ve boşluk hissederek bunun sonucu olarak duygu ve düşüncelerini davranışa dönüştürme eğilimine girebilecektir. İşte bu duygu ve düşünceler işten ayrılma niyetini tanımlarken, davranış ise işten ayrılmadır. Tecrübeli bir çalışanın işten ayrılması örgüt için hem kayıp hem de maliyet anlamına gelecektir, ayrıca çalışanın kariyeri ve yaşamına olumsuz etkileri olacaktır.

Tezin ana amacı psikolojik sermaye, örgütsel sinizm, işe gömülü olmanın işten ayrılma niyetine olan etkisinin incelenmesidir. Bu ilişkiler çerçevesinde oluşturulan model yol analizi yoluyla incelenmiştir. Bu itibarla, tez dört kavram üzerinde oturmakta, bu kavramlar arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Model aynı zamanda, örgütsel sinizm ve işe gömülü olmanın psikolojik sermaye ve işten ayrılma üzerinde bir aracılık rolünün olup olmadığını ortaya koymaktadır. Çalışmanın diğer amacı doktor, hemşire ve öğretmenler açısından bu dört kavramın ilişkilerinin nasıl olduğu, etkilerin ve aracılık etkisinin farklılaşıp farklılaşmadığını görmektir.

Akademik yazında örgütsel sinizm, işe gömülü olma, psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler ikili şekilde incelenmiş olmasına karşı ilk defa bu dört kavram tek bir modelde incelenmiştir. Örgütsel sinizm Türkiye’de 2000’li yılların ortalarında ilk çalışmalara rastlanmakla beraber diğer kavramlarla ilişkisi hala yeterince değinilmemiştir. Psikolojik sermaye ve işe gömülü olma kavramı ise Türkiye’de çok yeni bir kavramlardır. Yapılan yerli akademik yazın taramasında bununla ilgili çok az çalışma olduğu görülmüştür. Bu çalışma ile Felps, Mitchell, Hekman, Lee, Holtom (2009) geliştirdiği işe gömülü olma ölçeğinin Türkçeye çevrilerek test edilmesi ayrıca önemli bir katkıdır. Örgütün çalışanlarının problemleri ve olumsuz bakış açıları ile işten ayrılma niyeti durumlarını olumluya çevirip örgüte ve çalışanlara çok büyük katkı sağlanacağı düşünüldüğünde bu alanla ilgili neredeyse hiç çalışmanın bulunmaması çok büyük bir boşluktur. Bu anlamda bu çalışmanın bu boşluğu azaltmaya yönelik katkılar sağlayacaktır.

Tez, saha araştırmasında icra edilen anket tekniğine dayalıdır. Hazır ölçeklerden yararlanılarak öncelikle geçerlilik ve güvenilirlikleri daha sonra da amaca uygun şekilde çizilen model Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) kullanılarak test edilmiştir. Kamuya ait hizmet sektöründe bulunan sağlık ve eğitim kurum ve

kuruluşlarındaki okul, hastane ve aile sağlık merkezlerinde çalışan doktor, hemşire ve öğretmenlere göre, örgütsel sinizm, işe gömülü olma, psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki modelinde farklılaşma olup olmadığına bakılmıştır. Aracılık modelinde Baron ve Kenny'nin (1986) modeli temel alınmıştır.

Çalışmanın amacına uygun olarak ilk bölümde çalışmada yer alan kavramlar açıklanmıştır. Örgütsel sinizm, psikolojik sermaye, işe gömülü olma ve işten ayrılma niyeti kavramlarının kavramın tanımı, kapsamı ve boyutları ile yerli ve yabancı akademik yazındaki çalışmalara yer verilmiştir. Çalışmanın uygulama kısmında ise örgütsel sinizm, işe gömülü olma, psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ve örgütsel sinizm ile işe gömülü olmanın psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti üzerinde aracılık rolünün olup olmadığı test edilmesine yönelik analiz ve bulgular yer almaktadır. Çalışmanın son bölümünde ise araştırmanın bulguları, akademik yazındaki diğer çalışmalarla karşılaştırılarak tartışılmış ve bunun sonucunda bundan sonraki akademik araştırmalar, çalışanlar, uygulayıcılar ile politika yapıcılar için öneriler geliştirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMLAR

Çalışmanın bu bölümünde tezin amacında ve dolayısıyla modelde belirtilen örgütsel sinizm, psikolojik sermaye, işe gömülü olma ve işten ayrılma niyeti kavramlarının tanımı, kapsamı, boyutları ve yerli ve yabancı akademik yazında konuyla ilgili yapılan çalışmalar yer almaktadır.

1.1. ÖRGÜTSEL SİNİZM

1.1.1. Tanımı ve Kapsamı

Çeşitli sözlüklerde (Hançerlioğlu, 1982; TDK, 2015), ‘kinizm’ olarak da geçen sinizm, Antisthenes’le (İ.Ö. 444-365) Diogenes’in oluşturdukları Sokratesçi bir öğretilerdir. Sinoplu Diogenes (İ.Ö. 412-323), Antisthenes’in öğretisini benimseyerek her şeyden el etek çekerek köpek gibi yaşamıştır. Sinizmin kelime anlamı da Yunanca’da ‘köpeksi’ anlamına gelmektedir. Diogenes, öğretisini eyleme dökmüş ve ölüleri gömmek için kullanılan toprak bir fıçıda yaşamıştır. Büyük İskender’in günlerden bir gün güneş altında dinlenirken kendisini ziyareti esnasında bireye ihtiyacı var mı diye sorusuna tarihe mal olmuş sözü söylemiştir. “Sizden istediğim tek şey kenara çekilmenizdir, böylece güneşime mani olmazsınız ve bana vermeniz mümkün olmayanı benden almamış olursunuz” (Harari, 2016: 121), sözleriyle bütün gelenek, göreneklere ve her türlü zevke sırt çevirmiş ve kendisini doğada özgür bırakmıştır. Gerçek erdeme ancak böyle bir özgürlükle varılabileceğini savunmuştur. Antisthenes’in öğütlerinden çok, Diogenes’in eyleme döktüğü felsefesi halk arasında itibar görmüştür.

Diyogen’in gündüz elinde fenerle sokakları dolaşarak dürüst insan aradığı rivayet edilen olay insanların özünde dürüst ve güvenilir olmadığını temsil eden sinizm kavramının bir tanımıdır (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007:514). Kısacası sinizm insanların her eyleminde ve her amacında çıkarlarını merkeze alarak hareket eden, samimi olmayan, zor beğenen ve her şeyi eleştiren çıkarıcı, bencil olduğunu ifade eden bir kavramdır. Temelleri çok eskiye dayanan bu kavram örgütsel anlamda ve akademik yazında çok yenidir.

‘Kinik’ (cynic) kelimesi İngilizce’de bireyin tutum davranışlarının açıklanmasında ‘cynic’, ‘cynical’ gibi kelimelerle ifade edilirken kavram olarak ‘cynicism’ şeklinde ifade edilmektedir. Yerli akademik yazında ise ‘sinizm’, ‘sinisizm’, ‘kinizm’ ve ‘knizm’ gibi değişik kavramlarla kullanılmaktadır (Pelit ve Pelit, 2014: 73).

Sinizm, Türk Dil Kurumu’nun internet sitesinde “insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinmelerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes’in öğretisi, kinizm” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2015). Oxford Sözlüğüne göre ise kavram, karamsarlıkla ilgili bir eğilim, gelecekle ilgili şüphecilik, insanların çıkarları doğrultusunda motive oldukları ile ilgili tutum (Oxford Dictionaries, 2015) şeklinde açıklanmaktadır.

Bu kavramın Eski Yunan’daki anlamı ile günümüzdeki anlamı taban tabana zıttır. Bütün dünya nimetlerinden sıyrılmaya ve sadece ihtiyacı olduğu kadarını alıp tüketmek ve sade, basit bir hayat yaşama söz konusudur. Kavramın anahtar kelimelerinden biri ‘dürüstlük’ kavramıdır. Oysaki günümüzde kavram bireyin bir kişiye, eşyaya veya duruma, örgüte karşı hissettiği ve beslediği gizli düşmanca duygu ve düşünceler ile tutumlardır. Birey gerçek düşüncelerini dışarıya yansıtamaz çünkü bunun sonucunda işten kovulma, gruptan dışlanma ve benzeri durumlarla karşı karşıya kalmamak için bu duygu ve düşünceleri sinsice kendi iç dünyasında saklar.

Örgütsel sinizm işyerindeki organizasyonlara, yöneticilere veya diğer nesnelere karşı olan hayal kırıklığı, umutsuzluk, güvensizlik ve hoşnutsuzluk ile karakterize edilen bir tutumdur (Andersson, 1996: 1395). Örgütsel sinizm, kişinin istihdam edildiği organizasyonuna karşı olumsuz bir tutumdur. Üç unsurdan oluşur;

- 1) örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç,
- 2) organizasyona karşı negatif etki ve
- 3) örgüte karşı küçümseme eğilimleri ve eleştirel davranışlar, inanç ve tutumlarla tutarlıdır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 345).

Örgütsel sinizm çalışanların yanlış yönetim çabalarına defalarca maruz kalmaları sonucunda ortaya çıkan bir tutumdur (Reichers, Wanous ve Austin, 1994: 269). Örgütsel sinizm, bir organizasyonun bütünlüğünden yoksun olduğu, güçlü bir olumsuz duygusal tepki ile birleştiğinde, aşağılayıcı ve eleştirel davranışlara neden olduğu inancındır (Abraham, 2000:269).

Örgütsel sinizm sadece negatif insanların örgüte getirdiği duygular değil aynı zamanda bu tutumların çalışma bağlamındaki deneyimlerle şekillenmesidir (Johnson

ve O'Leary-Kelly, 2003: 640-641). Örgütsel sinizm, çalışanların örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğunu düşündükleri zaman ortaya çıkmaktadır (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003).

Örgütsel sinizm çalışanların örgütlerine karşı geliştirdikleri olumsuz tutum ve davranışları kapsayan bir kavramdır. Bu kavram çalışanların iş verimlerini, moral ve motivasyonlarını ve örgüte olan aidiyetlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Sinizm insan davranışlarını yönlendiren bir tutumdur. Tutumlar bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç unsurdan oluşur. Tutum meydana gelirken bu üç unsur arasında organizasyonel açıdan uyum ve koordinasyon olmalıdır (Kalağan, 2009: 44).

1.1.2. Boyutları

Akademik alan yazın incelendiğinde örgütsel sinizmin üç boyuta sahip olduğu görülmektedir.

Bilişsel boyut, inançla ilgili olan boyuttur. Örgütsel sinizm birçok kavramla ilişkilendirilebilen, bir tutum veya yaşantı sonucunda ortaya çıkan, bir durumdan diğerine genelleme yapılabilen, öğrenilen bir inancı temsil eder (Pelit ve Pelit, 2014: 82). Bu boyutta kinik bireyler insan davranışlarının iyilik ve samimiyetten yoksun olduğuna inanırlar ve dürüstlük, adalet, içtenlik gibi kavramların noksanlığından çalıştıkları kurumun kendilerine ihanet ettiğini düşünürler (Özler, Atalay ve Şahin, 2010: 49).

Duyuşsal boyutta, örgüte yönelik negatif duygular söz konusudur. Bireylerin inancı ve fikirlerinin yanı sıra çalıştıkları kuruma yönelik öznel bir yargı içeren öğrenme, utanma, sıkılma, öfke, küçümseme gibi negatif yönden güçlü duygusal tepki ve bununla ilişkili deneyimleridir (Kutaniş ve Çetinel, 2010: 48). Örgüte karşı öfke, üzüntü, korku, hayal kırıklığı gibi hisler yaşayan birey yaşantılarının intikamını almak için örgütü dış çevreye karşı negatif anlamda eleştirme yoluna gider. Bu durum örgüt açısından olumsuzdur.

Son boyut olan davranışsal boyut, bireyin inanç ve bilgileri sonucunda ortaya çıkan düşüncesi onu bu duruma karşı negatif veya pozitif anlamda eyleme meyilli hale getirecek oluşum tutumun en son unsurudur (Pelit ve Pelit, 2014: 99). Bu boyutta örgüte yönelik tutum ve inançlara paralel olarak örgütün dürüstlükten yoksun olduğundan, çalışanların anlamlı jest ve mimikleri, alaycı tavırları, acımasız

eleştiriler, örgütü hedef alan söylemleri ve benzeri durumlar söz konusudur (Kutaniş ve Çetinel, 2010: 188-189).

Örgütte çalışanlara yönelik yönetim tarafından yapılan yanlış uygulama ve politikalar çalışanın örgüte olan inancını ve güvenini kaybederek mutsuz ve umutsuz olmasına yol açar. Karamsar olan ve hayal kırıklığına uğramış çalışan, işine ve örgütüne karşı olumsuz duygu ve düşünceler besler. Tüm bu olumsuzluklar çalışanın işten tatmin olmamasına ve işle ilgili her şeye karşı (iş arkadaşları, örgüt, iş aletleri, müşteriler vb.) soğukluk hissetmesine neden olur. Bunlar bireyin iş performansını düşürerek işten ayrılma niyetine girmesine hatta işten ayrılmasına bile neden olur. İşte tüm bunlar örgüt için istenilmeyen durumlardır. Bu anlamda, örgüt açısından büyük bir problem olan bu durumların yaşanmaması ve bu durumlar karşısında çözüm yolları sunmak gerekmektedir.

Abraham, 2000 yılında yaptığı çalışmasında örgütsel sinizmi tüm kriterleriyle olumsuz etkileyerek en güçlü şekilde açığa çıkaran değişkenin kişilik sinizmi olduğunu bulmuştur. Bunun yanında örgütsel sinizmin iş tatminsizliği, yabancılaşma, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık gibi kavramlarla da ilişkili bulmuştur. Andersson ve Bateman (1997), beyaz yakalılar üzerine yaptıkları çalışmalarında üst düzey yöneticilik tazminatının, kötü organizasyonel performansın ve acil işten çıkarmaların çalışarlarda örgütsel sinizm tutum ve davranışlarının oluşmasına neden olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca, Andersson ve Bateman (1997) yaptıkları analiz sonuçlarında ahlaka aykırı davranışlarla ilişkilendirilen sinizm niyetlerinin örgütsel vatandaşlıkla ilgili davranış ve niyetleri olumsuz etkilediği sonucuna varmışlardır. Reichers vd.'nin (1994) bir fabrikadaki 1114 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmalarında yanlış yönetim çabalarına tekrar tekrar maruz kalmanın örgütsel sinizme neden olduğunu, örgütsel sinizmin de motivasyon, iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı etkilediğini bulmuşlardır. Ücretli çalışanların kadrolu çalışanlara nazaran örgütsel sinizmlerinin daha yüksek ve iş motivasyonlarının daha düşük ve iş doyumlarının daha az olduğunu, yaptıkları analizler sonucu bulmuşlardır. Yerli akademik yazında da örgütsel sinizmin diğer kavramlarla ilişkisi aranmıştır. Örneğin örgütsel destek (Korkmaz, 2011; Kasalak ve Bilgin Aksu, 2014; Tokgöz, 2011), örgütsel bağlılık (Ahmadi, 2014; Atmaca, 2014; Balıkcıoğlu, 2013; Kılıç, 2011; Yıldız, 2013), pozitif örgütsel davranış (Karacaoğlu ve İnce, 2013, Kutaniş ve Oruç, 2014), psikolojik sermaye (Nafei, 2015b), tükenmişlik ve işe adanmışlık (Çalışkan, 2014), işe gömülü olma (Nafei, 2015a,b) örgütsel sessizlik (Sezgin ve Kartal, 2013),

liderlik (Polatcan, 2012), örgüt kültürü (Balay, Kaya ve Cülha, 2013; Görmen, 2012), yıldırma (Ayduğan, 2012; Pelit ve Pelit, 2014), duygusal emek (Beğenirbaş ve Turgut, 2014), örgütsel adalet (Kutaniş ve Çetinel, 2010; Çağ, 2011; Tokgöz, 2011), örgütsel vatandaşlık (Kabataş, 2010), örgütsel özdeşleşme (Polat ve Meydan, 2010), iş tatmini (Boyalı, 2011), iş performansı (Çakıcı ve Doğan, 2014), güvensizlik (Özler vd., 2010), örgütsel muhalefet (Yıldız, 2013), işten ayrılma niyeti (Erbil, 2013; Polat ve Meydan, 2010) örgütsel sinizm ile ilişkilidir.

Örgütsel sinizm olgusu çalışan düzeyinde akademisyenler (Kalağan, 2009; Ahmadi, 2014; Kasalak ve Bilgin Aksu, 2014), öğretmenler ve okul yöneticileri (Kılıç, 2011; Polatcan, 2012; Atmaca, 2014), bankacılar (Boyalı, 2011; Beğenirbaş ve Turgut, 2014), büro (Sur, 2010), otel (Ayduğan, 2012; Balıkçıoğlu, 2013; Erbil, 2013; Mısırdalı, Yangil, Baş ve Aygün, 2013) elektrik dağıtım (Tokgöz, 2011), sağlık (Akman, 2013) çalışanları üzerinde incelenmiştir. Sinizme yönelik çalışmaların daha çok bankacılar, öğretmenler, akademisyenler ve otel çalışanlarına yönelik uygulanmasının sebebi; bu mesleklerin emek yoğun işler olarak doğrudan insana hizmet vermesi ve insan faktörüyle birebir ve yüz yüze iletişim içerisinde olunmasıdır.

Tablo 1. Sinizm Konusunda Yapılan Çalışmalar

Eser	Örneklem / Ölçek	Değişkenler	Bulgular
Balay vd., 2013	330 Öğretmen / örgütsel sinizm ölçeği (Brandes,1997; Türkçe'ye uyarlayan Tokgöz ve Yılmaz, 2008)	Örgüt kültürü.	Örgütsel sinizm algıları örgüt kültürü algısını anlamlı bir şekilde etkilemektedir.
Kalağan ve Güzeller, 2010	325 öğretmen / örgütsel sinizm ölçeği (Vance, Brooks ve Tesluk, 1996; Türkçeye uyarlayan Güzeller ve Kalağan, 2008)	Cinsiyet, medeni durum, branş, yaş, mesleki kıdem, okul türü, eğitim durumu, öğretmenliği seçme nedeni.	Öğretmenlerin içinde buldukları sinizm düzeyi ile mesleki kıdemleri, çalıştıkları okul türü, branşları, öğretmenliği seçme nedenleri ve eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
Karadağ, Kılıçoğlu, Yılmaz, 2014	291 öğretmen / örgütsel sinizm ölçeği (Brandes, Dharwadkar ve Dean, 1999)	Okul kültürü ve okul başarısı	Örgütsel sinizmin okul kültürünü ve okul başarısını olumsuz yönde etkilerken, okul kültürünün okul başarısını olumlu anlamda etkilemektedir.
Nartgün ve Kartal, 2013	90 öğretmen / örgütsel sinizm ölçeği (Vance vd., 1996; Türkçe uyarlayan Güzeller ve Kalağan, 2008)	Örgütsel sessizlik, cinsiyet, kıdem, çalışma süresi	Örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel sessizliğin alt boyutlarından olan sessizliğin kaynağı, izolasyon ve okul ortamı boyutları arasında orta düzeyde ve olumlu ilişki olduğu görülmektedir.
Yıldız, 2013	219 öğretmen / örgütsel sinizm ölçeği (Brandes vd., 1999; Türkçe uyarlayan Kalağan, 2009)	Örgütsel muhalefet, örgütsel bağlılık	Örgütsel muhalefet, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve algıları arasında bir ilişki bulunmuştur.
Yetim ve Ceylan, 2011	312 öğretmen / örgütsel sinizm ölçeği (Brandes vd., 1999)	Örgütsel vatandaşlık	Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık değişkenleri arasında düşük seviyede ve negatif yönde bir ilişki bulunmuştur.
Akan, Bektaş ve Yıldırım, 2014	221 öğretmen / örgütsel sinizm ölçeği (Sağır ve Oğuz, 2012)	Öğretmen algılarına göre etik Liderlik	Öğretmen algılarına göre örgütsel sinizm ile etik liderliğin bütün alt boyutları arasında negatif yönde bir ilişki bulunmuş olup anlamlıdır.

Argon, Uylas ve Yerlikaya, 2015	194 öğretmen / örgütsel sinizm ölçeği (Brandes vd., 1999; Türkçe uyarlayan Kalağan, 2009)	Türk Milli Eğitim Sistemindeki uygulamaların sorumluluğunun öğretmen tarafından algıları	Türk Milli Eğitim Sisteminin uygulamaların sorumluluğunun öğretmen tarafından algılanma biçimleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki düşük ve negatif yönde olarak tespit edilmiştir.
Chudzicka-Czupala, Chrupala-Pniak ve Grabowski, 2014	157 öğretmen / örgütsel sinizm ölçeği (Eaton ve Struthers, 2002)	İş-aile ve aile-iş çatışmaları ve sinizmin belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık	Polonyalı öğretmenlerin örgütsel sinizm, iş-aile çatışması ve devam bağlılık arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki saptanmış duygusal bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir.
Kahveci ve Demirtaş, 2015	2219 öğretmen / örgütsel sinizm ölçeği (Brandes vd., 1999; Türkçe uyarlayan Kalağan, 2009)	Yaş, medeni durum, mesleki hizmet süresi, çalışılan okuldaki hizmet süresi ve okul türü, cinsiyet	Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının, medeni durum, yaş, çalışılan okuldaki hizmet süresi mesleki hizmet süresi ve okul türü değişkenleri açısından anlamlı şekilde farklılık gösterdiği; cinsiyet değişkeni açısından da benzerlik gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır.
Okçu, Şahin ve Şahin, 2015	162 öğretmen / örgütsel sinizm ölçeği (Sağır ve Oğuz, 2012)	Örgütsel bağlılık	Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizm algıları örgütsel bağlılıklarını anlamlı bir şekilde etkilemektedir.
Akman, 2013	325 doktor, hemşire ve sağlık çalışanı / örgütsel sinizm ölçeği (Brandes, 1997; Türkçe uyarlayan Erdost vd., 2007)	Yaş, cinsiyet, eğitim, kurumda ve meslekte çalışma yılı, pozisyon, meslek grubu, mesleği isteyerek seçme, mesleğinden memnun olma	Özel hastanelerdeki sağlık çalışanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca bu ilişki demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.
Atmaca, 2014	401 öğretmen / özel ölçek	Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri, yıldırma, örgütsel bağlılık	Okul yöneticileri tarafından uygulanan güç türleri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmaları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında olumsuz yönde bir ilişki vardır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir.
Hickman, Piquero ve Piquero, 2004	499 polis / polis sinizmi ölçeği (Niederhoffer, 1967)	Yaş, cinsiyet, ırk önyargısı, fazla mesai, çalışılan bölüm, hizmet yılı, kıdem, medeni durum	Neiderhoffer'in polislik sinizmi ölçeğini yeniden revize etmişlerdir. Yeni ölçekle ile eski ölçek karşılaştırılmış ve benzer olduğuna karar verilmiştir. İrkle ilgili ön yargı, cinsiyet, hizmet yılı ve kıdem değişkenleri sinizm üzerinde pozitif yönde etkilidir.
Kılıç, 2011	403 öğretmen/ örgütsel sinizm ölçeği (Brandes, 1997; Türkçe uyarlayan Erdost vd., 2007)	Örgütsel bağlılık	Örgütsel sinizmin bütün alt boyutları ile örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasında olumlu yönde bir ilişki söz konusu iken içselleştirme ve özdeşleme boyutlarıyla olumsuz yönde bir ilişki vardır. Ayrıca örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında olumsuz yönde ve zayıf bir ilişki bulunmuştur.
Kılıç, 2013	505 öğretmen/ örgütsel sinizm ölçeği (Brandes vd., 1999; Türkçe uyarlayan Kalağan, 2009)	İş doyumu	Öğretmenlerin örgütsel sinizmleri ile iş doyumları arasında orta seviyede, olumsuz yönde bir ilişki bulunmuştur.
Kılınç, 2014	400 öğretmen / örgütsel sinizm ölçeği (Brandes vd., 1999)	Örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık	Öğretmenlerin örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet arasında karşılıklı ve negatif yönde bir ilişki vardır.
Polatcan, 2012	500 öğretmen / örgütsel sinizm ölçeği (Brandes, 1997; Türkçe uyarlayan Erdost vd., 2007)	Liderlik davranışı, medeni durum, cinsiyet, hizmet süresi, eğitim, yaş	Liderlik davranışı ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur.
Şirin, 2011	222 öğretmen/ örgütsel sinizm ölçeği (Brandes vd., 1999; Türkçe uyarlayan Kalağan, 2009)	Okul kültürü algısı	Sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenlerinin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm durumları arasında olumsuz yönde bir ilişki bulunmuştur.
James, 2005	360 öğretmen, öğretmen yardımcısı, müdür ve diğer personel / örgütsel sinizm ölçeği (Dean vd., 1998)	Örgütsel politikalar, örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ihlalleri, öğretmen tükenmişliği, iş gerilimi, örgütsel destek	Örgütsel sinizmin öncülleri ve sonuçları incelenmiştir. Örgütsel sinizmin örgüt algıları ile iş ilişkisine aracılık etkisi kısmen vardır. Çalışma ortamının unsurları örgütsel sinizm üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Bu örgüt algıları;

			örgütsel politikalar, örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel destek algılarıdır.
Turner, 2003	250 polis / sinizm ölçeği (Kanter ve Mirvis; 1989)	Polis kişiliği, saldırganlık, otoriterlik	Saldırganlık ile sinizm ve otoriterlik arasında bir ilişki olduğu yönündedir.
Riddle, 1999	114 polis / özel ölçek	Yaşam stresi, iş stresi, travmatik stres ve tükenmişlik	Sinizm ile stres arasında özellikle de travmatik stress arasında pozitif bir ilişki vardır. Aynı şekilde tükenmişlik ile sinizm arasındaki ilişki olumlu yönde ilişki vardır.

1.2. PSİKOLOJİK SERMAYE

1.2.1. Tanımı ve Kapsamı

Son yıllarda yönetim bilimciler ve uygulayıcılar tarafından psiko-sosyal bir varlık olan çalışana bilgi, beceri ve birikiminden dolayı bir değer olarak bakış açılarını değiştirmeye başlamışlardır. Bu anlamlı değişikliklerle beraber önce ‘pozitif örgütsel davranış’ (positive organizational behavior) daha sonra da ‘psikolojik sermaye’ (psychological capital) olarak adlandırılan kavram ön plana çıkmıştır (Luthans, 2002b; Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs 2006b). Dünyada psikolojik sermaye kavramı ile ilgili gelişmelere bakıldığında ilk çalışmaların 2000’li yılların başlarında Amerika’da Fred Luthans ve arkadaşları tarafından ortaya atıldığı ve bununla ilgili bir ölçek geliştirdikleri görülmektedir. (Luthans ve Youssef, 2004; Luthans, Youssef ve Avolio, 2007b). Psikolojik sermaye kavramı, çıkış noktası çalışanın olumlu olması ve bu durumyla örgütlerin rakiplerine oranla avantajlı olmalarını sağlayabilmesidir (Luthans ve Youssef, 2004). Bu psikolojik durum yere, zamana, olay ve koşullara göre değişen ve gelişen ve süreklilik gösteren özellikleri içerisinde bulundurur (Çetin ve Basım, 2012). İşte bu özelliklerden yola çıkarak Luthans ve arkadaşları psikolojik sermaye kavramına yeni boyutlar ekleyerek kavramın gelişmesine katkıda bulunmuşlardır (Luthans, Luthans ve Luthans ,2004; Luthans, 2007; Luthans vd., 2006b; Luthans vd., 2004, 2007b; Luthans, Norman, Avolio ve Avey 2008). Psikolojik sermaye, çalışanın sahip olduğu pozitif duygu, düşünce ve davranışlardır. Aynı zamanda kişinin sahip olduğu bu nitelikler olumlu anlamda değişime ve gelişime açıktır (Erkuş ve Fındıklı, 2013: 303).

1.2.2. Boyutları

Bu boyutlar çalışanların psikolojik kaynakları olarak umut (hope), iyimserlik (optimism), öz-yeterlik (self efficacy), dayanıklılık (resilience) olarak ifade edilmiştir (Luthans, 2002a; Luthans vd. 2004; Luthans, 2007).

Umut bilimsel anlamda ilk olarak 2000'li yılların başında Snyder tarafından çalışmalarında kullanılmıştır. Snyder'e (2002) göre umut, belirlenen amaçlara ulaşmak için değişik yollar bulma ve bu amaçlara ulaşabilecek gücü kişinin kendisinde bulması durumudur (aktaranlar Luthans, 2002a: 702-703; Luthans ve Youssef, 2004: 153). O halde umut, bireyin gerçekleştirmek istediği durumlar için olumlu beklentiler içerisine girme ve bunun için değişik yollara başvurarak zahmete katlanma süreci, uğraşmaya değer bulmasıdır.

İyimserlik pozitif olayları bireysel, genel ve kalıcı sebeplere, olumsuz olayları ise kendi dışında, kalıcı olmayan ve durumsal etkenlere anlam yüklemidir (Seligman, 1998'dan aktaran Luthans, 2002a: 702-703; Luthans ve Youssef, 2004: 153-154). Başka bir deyişle iyimserlik ileride meydana gelebilecek durum ve olaylarla ilgili pozitif bir beklenti içerisine girme durumudur. İyimser bir insan gelecekte başına gelebilecek olayların olumlu olacağına inanır. Aynı zamanda kişi yaşadığı olumsuz olaylara pozitif bir bakış açısıyla bakar ve bu durumu olumlu yorumlar. İşte bu durum kişiyi hem özel hayatında hem iş hayatında motive eder, bulunduğu yerden ileriye taşır.

Dayanıklılık boyutunda psikolojik dayanıklılıktan söz edilmektedir. Bireyin bir çok negatif durum tarafından engellenmesi, bunlarla başa çıkma ve başarılı olması olarak ifade edilmektedir (Luthans ve Youssef, 2004: 154; Luthans vd., 2006b). Diğer bir deyişle meydana gelen olumsuz durumlar karşısında kişinin bunlara karşı dayanma gücü ve azmidir. Psikolojik olarak dayanıklı bireyler zorluklara göğüs gerer, zorluklar karşısında yılmadan mücadele eder, olumsuz durumları olumluya çevirecek tepkiler geliştiren kişilerdir.

Öz-yeterlilik bireyin şuanda veya gelecekte karşılabilecekleri zorlu durumları başarılı bir biçimde atlatma ve anlamlı bir sonuca ulaşacağına olan inançtır (Luthans vd., 2004: 153). Öz-yeterliliği yüksek insanlar kendilerine güveni tam ve bir işin üstesinden gelebileceğine inanan yüksek motivasyonlu insanlardır.

Yerli akademik yazında psikolojik sermaye ile ilgili çalışmalar; ölçek uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları (Çetin ve Basım, 2012; Erkmen ve Esen, 2013; Tösten ve Özgan, 2014), içerik analizi ve kategorik ve kavramsal inceleme (Erkmen ve Esen, 2012b; Kutaniş ve Oruc, 2014) şeklindedir. Çalışan düzeyinde yapılan çalışmalar incelendiğinde genellikle emek-yoğun işlerde çalışanlar üzerinde araştırmalar yapıldığı görülmektedir. Bunlar bilişim (Erkmen ve Esen, 2012a), makine bakım (Akçay, 2012), turizm (Çelik, Turunç ve Bilgin, 2014),

lojistik (Tokmak, 2014) sektörlerinde; öğretmen, polis, hemşire, doktor, laborant, bankacı, akademisyen, memur, şef ve yönetici bazında (Biçkes, Yılmaz, Demirtaş ve Uğur, 2014; Polatçı, 2014; Tösten ve Özgan, 2014; Yıldız, 2013), kamuda çalışan alt ve üst seviye yöneticiler bazında bir çalışma (Çetin ve Basım, 2012) bulunmaktadır. Psikolojik sermayenin diğer kavramlarla ilişkisinin incelendiği çalışmalara bakıldığında iş performansı (Akdoğan ve Polatçı, 2013; Erkuş ve Fındıklı, 2013; Polatçı, 2014), iş tatmini (Akçay, 2012; Biçkes, vd., 2014; Erkuş ve Fındıklı, 2013) ve duygusal emek (Biçkes vd., 2014), işe adanmışlık ve örgütsel adalet (Çalışkan, 2014; Çelik, vd., 2014), örgüt kültürü (Çetin, Hazır ve Basım, 2013), pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunurken tükenmişlik (Çetin, Şeşen ve Basım, 2013) ve sinizm (Çalışkan, 2014; Karacaoğlu ve İnce, 2013), işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti (Erkuş ve Fındıklı, 2013) ile negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Duygusal emek, işe yabancılaşma ve psikolojik sermaye arasındaki ilişki incelendiğinde, çalışanların sahip oldukları psikolojik sermayelerinin duygusal emek ve işten ayrılma arasındaki ilişkide düzenleyici bir etkisi olduğu bulunmuştur (Tokmak, 2014). Ayrıca bir başka çalışmada psikolojik sermaye ile örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur (Yıldız, 2015)

Buna göre psikolojik sermaye kavramı boyutlarıyla beraber örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel güven, örgütsel iklim, çalışan performansı, sosyal sermaye, etkili liderlik, örgütsel adalet algıları, yeterlik inançları, iş performansı, işe adanmışlık, iş tatmini, örgütsel görev bağlılığı ve işte kalma niyeti, işe gömülü olmayı olumlu yönde etkilediği (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007a; Luthans vd., 2007b; Luthans vd., 2006b; Luthans vd., 2008; Luthans ve Jensen, 2005; Avey, 2007; Luthans ve Youssef, 2004; Erkuş ve Fındıklı, 2013; Akdoğan ve Polatçı, 2013; Berberoğlu, 2013; Bıyıkbeyi, 2015; Kelekçi, 2015; Polatçı, 2011; Aybaş, 2014; Çınar, 2011; Akçay, 2011; Tokmak, 2014; Nafei, 2015a), tükenmişlik, sinizm, işten ayrılma niyeti gibi kavramları ise negatif yönde etkilemektedir (Çalışkan, 2014; Karacaoğlu ve İnce, 2013; Erkuş ve Fındıklı, 2013; Töremen ve Demir, 2016; Nafei, 2015a,b).

Tablo 2. Psikolojik Sermaye Konusunda Yapılan Çalışmalar

Eser	Örneklem / Ölçek	Değişkenler	Bulgular
Berberoğlu, 2013	142 hemşire ve doktor / psikolojik sermaye ölçeği (Luthans vd.,	Örgütsel vatandaşlık davranışı, demografik faktörler	Doktor ve hemşirelerin psikolojik sermayeleri ve alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

	2007a)		
Polatçı, 2011	361 doktor, polis, hemşire, bankacı, akademisyen/ psikolojik sermaye ölçeği (Luthans vd., 2007a)	İş-aile yayılımı, performans, psikolojik iyi oluş	Psikolojik sermayeleri yüksek bireylerin performans üzerinde olumlu bir etkisi vardır. Psikolojik iyi oluş ile iş-aile yayılımının alt boyutlarından pozitif iş-aile yayılımının etkisiyle arttığı tespit edilmiştir. Negatif iş-aile yayılımı psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisini azaltmaktadır.
Savur, 2013	321, polis / psikolojik sermaye ölçeği (Luthans vd., 2007a)	İlişkilerde şeffaflık, içselleştirilmiş ahlak anlayışı, bilgiyi dengeli değerlendirme, otantik liderlik	Otantik liderlik ile pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif bir ilişki vardır.
Bıyıkbeyi, 2015	380 öğretmen (özel ve kamu) / pozitif psikolojik sermaye ölçeği (Tösten ve Özgan, 2014)	Örgütsel adalet algısı	Araştırmada örgütsel adalet algısı ile psikolojik sermayenin bütün boyutları arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre zorluklarla baş etmede daha dayanıklı oldukları bulgular arasındadır.
Kelekçi, 2015	424 öğretmen/ Pozitif psikolojik sermaye ölçeği (Tösten ve Özgan, 2014)	Kişisel ve genel yeterlik inancı	Psikolojik kapastie bakımından pozitif psikolojik sermayelerinin olumlu olduğunu algılanmaktadır. Öğretmenlerin kendilerini en iyi hissettikleri psikolojik yapı güvendir. Sırasıyla özyeterlik, iyimserlik, dışadönüklük, umut ve psikolojik dayanıklılık kapasiteleri izlemektedir. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile kişisel yeterlik inançları arasında orta düzeyde pozitif, genel yeterlik inançları arasında da pozitif yönde düşük düzeyde ilişki vardır.
Biçkes, vd., 2014	513 öğretmen / psikolojik sermaye ölçeği (Luthans vd., 2007a)	Duyusal emek, iş tatmini.	Psikolojik sermayenin bütün alt boyutları ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü, duygusal emeğin alt boyutlarından olan yüzeysel rol yapma ile psikolojik sermayenin alt boyutu olan iyimserlik arasında negatif yönlü, doğal duygular ile öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik arasında pozitif yönlü ilişkiler vardır.
Erkuş ve Fındıklı, 2013	572 doktor, polis, öğretmen, hemşire, akademisyen, laborant / psikolojik sermaye ölçeği (Luthans vd., 2007a)	İş tatmini, iş performansı, işten ayrılma niyeti.	Psikolojik sermayenin iş tatmini ve iş performansı üzerinde pozitif yönlü ilişkileri bulunmakla beraber psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü bir ilişki bulunmuştur.
Kaya, Balay ve Demirci, 2014	322 öğretmen / psikolojik sermaye ölçeği (Luthans vd., 2007a; Türkçeye uyarlayan Erkmen ve Esen, 2012a)	Cinsiyet, mezuniyet düzeyi, branş alanı, kıdem, aylık okunan insan ilişkileri ve kişisel gelişim kitabı sayısı	Psikolojik sermaye düzeylerinin cinsiyet ve branş değişkenine göre farklılık göstermemekte fakat kıdemlerine göre kıdem yılı daha yeni olanların kıdem yılı eski olanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu, yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin, ön lisans ve lisans mezunlarına göre meslektaşlarından daha yüksektir.
Polatçı, 2014	134 polis / psikolojik sermaye ölçeği (Luthans vd., 2007a)	Görev ve bağlamsal performans	Psikolojik sermayenin performansın her iki boyutu olan görev ve bağlamsal performans üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.
Tösten ve Özgan, 2014	306 öğretmen / özel ölçek	Yaş, eğitim durumu, kıdem, maaş memnuniyeti	Çalışmada psikolojik sermaye ile ilgili akademik yazında bulunan ölçeklerden yararlanarak yeni bir ölçek geliştirilmiştir.
Bartee, 2011	167 öğretmen / psikolojik sermaye ölçeği (Luthans vd., 2007a)	Örtük zekâ, öğrenci akademik başarısı.	Örtük zekânın psikolojik sermaye üzerinde artırıcı etkisi yoktur. Psikolojik sermayesi yüksek öğretmenler zorluklar karşısında daha mücadelecedir.

1.3. İŞE GÖMÜLÜ OLMA

1.3.1. Tanımı ve Kapsamı

Kavram ilk olarak Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski ve Erez (2001) tarafından ortaya atılmıştır. İşe Gömülülük Teorisi (Job Embeddedness Theory), çalışanın organizasyonda kalmasını teşvik eden faktörlere odaklanan yeni bakış açıları sunmaktadır. İşe Gömülülük Teorisi, çalışanın psikolojik, sosyal ve mali etkilerin toplamıyla beraber işte kalmasını açıklar. Bu etkiler çalışanın işinde olduğu kadar yakın çalışma ortamı dışında ve iş çevresinde sarıp sarmalayan, sıkıştıran bir ağ gibidir. (Mitchell vd., 2001). İşe gömülü olma, insanın zengin sosyal bağları ile iş uyumu ve örgütteki kişisel yatırımı; bunun dışında diğerleri ile sosyal bağlarını, yeni becerilerini genişletme ve geliştirme aynı zamanda çalışan için fırsatlar yaratma olanağı sunar (Holtom, Mitchell ve Lee, 2006).

İşe gömülü olmanın kritik yönleri çalışanın diğer çalışanlarla veya topluluklarla olan bağlantıları, örgütle veya çevresiyle nasıl uyum gösterdiği ve son olarak iştan ayrılmak durumunda kaldığında neleri feda etmekle karşı kaşıya kalacağıyla ilgilidir (Mallol, Holtom ve Lee, 2007: 36). İşe gömülü olma, çalışanların işlerinde kalıcılığıyla ilgili geniş bir dizi etkiyi sunar (Mitchell vd., 2001). İşe gömülü olma çalışanların mevcut kurumlarında kalmalarını sağlayan bütün öğelerin birleşiminden ortaya çıkan etki olarak ifade edilmektedir (Birsal, Börü, İslamoğlu ve Yurtkoru, 2012: 51). İşe gömülülük, sahip olunan bağlantılar, toplum ve örgütle olan uyum, iş değişikliğinde ne kadar şeyi feda etmek zorunda kalıncaklardan oluşmuştur (Lee, Mitchell, Sablynski, Burton ve Holtom, 2004; Holtom ve Inderrieden, 2006). İşe gömülü olma çalışanların örgütlerinde kalma nedenleriyle ilgili olan bir durumdur (Karatepe, 2012: 497). İşe gömülü olma çalışanın işinde tutunmasını yani kalmasını sağlayan birçok faktörün bileşiminden meydana gelir.

‘Gömülü olma’ kavramı, sosyoloji akademik yazınında sınırlı ekonomik eylem ve sosyal ilişkilerin etkisini açıklamak için kullanılmaktadır (Uzzi, 1999: 482-483; Sekiguchi, Burton ve Sablynski, 2008: 763). Gömülü olma durumu; bireylerin çevrelerini ve yaşadıkları olayları ağ gibi sarmalayan ve yayılmış olan olguların, onları sahip oldukları en zor zamandan dahi ayıran bir fikirdir (Mitchell vd., 2001). Gömülü olma sadece işbaşındaki belirgin davranış, tutum ve niyetlerin etkileri üzerine değil fakat toplum ve sosyal yönlerin iş davranışlarını etkileyen faktörleri de ele alır (Crossley, Bennett, Jex ve Burnfield, 2007). İşe gömülü olma bir çalışanın çok sayıda bağları olduğunu göstermektedir. Bunlar; sosyal, psikolojik ve finansal

ağları, ailesi, iş dışındaki arkadaşları, grupları içerir. Bu bağlantılar çalışan için her durumda psikolojik bir motivasyon ve güçlendirme sağlar. Aynı zamanda bu kişi sahip olduğu bağlantıların verdiği güç ve motivasyonu sayesinde başına olumsuz bir olay geldiğinde bunu olumlu taraflarıyla görür ve yorumlar. İşte bu durum kişiyi özel hayatta ve iş hayatında yaptığı çalışmalarda motive eder, ileriye taşır. Ayrıca işe gömülü olma çalışanların işe devam, katılım ve performans gibi örgütsel çıktılarının en iyi bilinen ve kabul gören psikolojik açıklamalar olan iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi unsurlardan çok daha güçlü bir belirleyendir (Holtom vd., 2006: 319).

Örgütsel bağlılık çalışanın çok üretken olmasını sağlayan verimlilik, sadakat ve sorumluluk duygusuyla çalışanların örgütleri hakkındaki düşünce, tutum ve davranışları ile ilgili bir kavramdır (Balay, 2000: 4-5). Özellikle örgütsel bağlılığı meydana getiren unsurlardan devam bağlılığı ile işe gömülü olma arasında her ne kadar benzerlik olduğu görülse de farklılıklar vardır. Devam bağlılığı çalışanın örgütüne yönelik yaptığı emek ve zaman yatırımı, başka iş bulamama, işini çok sevmeden ziyade sağlık, emeklilik ve aile meseleleri ile ilgilidir (Bayram, 2005: 133). Oysaki işe gömülü olma çalışanın örgütüne yönelik örgütsel uyum, örgütsel, bağlantılar, örgüte yönelik fedakârlıkların yanı sıra çalışanın bulunduğu çevredeki sosyal, siyasal ve kültürel topluluklarla olan bağlantılar, diğer örgütlerle olan ilişki, komşular, arkadaşlar, gruplar ve faaliyetler ile olan uyum, bağlantı ve fedakârlıkların ortaya koyduğu bütün durumlarla ilgilidir. Dolayısıyla örgütsel bağlılığın devam bağlılığı özellikle çalışanın kendisiyle yani çalışanın örgütü ve işiyle ilgili iken işe gömülü olmada çalışanın ekileşimde bulunduğu çevre çok daha geniştir. Mevcut işindeki durumu adeta onun bütün yaşamını sarmalayan ve sıkıştıran bir ağa benzer (Mitchell vd., 2001).

1.3.2. Boyutları

İşe gömülü olmanın üç unsurdan meydana geldiği ifade edilmektedir (Mitchell vd., 2001).

Örgütsel uyum, birey ve örgütsel kültür arasındaki bireyin yetenekleri ile örgütün isteklerinin örtüşmesi ve örgütsel ödüller ile bireyin ilgileri arasındaki eşleşmelerin, benzerliğin ya da uyumluluğun derecesidir (Ng ve Feldman, 2009). Örgütsel uyum bireysel çıkarları ve örgütsel ödüller; bireysel yetenekler ve örgütsel talepler arasında kısaca birey ve örgüt kültürü arasındaki örtüşme, benzerlik veya uyumluluk derecesidir (Ng ve Feldman, 2009; Nafei, 2015a: 10). İşe gömülü olma,

toplum veya iş dışı uyum tarafından anlamlı bir biçimde geliştirilmiştir (Nafei, 2015a: 10). İnsanların hayatlarının işle uyum derecesi olarak adlandırılır (Mitchell vd., 2001: 218).

Tablo 3. İşe Gömülü Olmanın Boyutları ve Tanımları

Boyut	Tanım
İşe Gömülü Olma	İşe gömülü olma, çalışanların işlerinde kalıcılığına ilişkin geniş bir dizi etkiyi temsil eder. İşe gömülü olmanın kritik yönleri şunlardır: (a) çalışanın işin ve çevresinin hayatındaki diğer yönlerine benzerliği veya uyumu, (b) çalışanın diğer insanlara veya faaliyetlere ne ölçüde bağlandığı (c) çalışanın işinden ayrıldığında örgütünden ve çevresinden feda edecekleri.
Örgüte Uyum	Örgüte uyum çalışanların örgütle ilgili algıladıkları uyum ve konfordur. Kişinin değerleri, kariyer hedefleri ve gelecek için planları, daha büyük kurumsal kültürün yanı sıra işin gereklilikleri (mesela iş bilgisi, becerileri ve yetenekleri) ile 'uyuşmalıdır'.
Çevreye Uyum	Çevreye uyum, çalışanın içinde bulunduğu topluluğa ve etrafındaki çevreye ne kadar uyduğunu aynı zamanda çevreyi ne kadar iyi algıladığını ifade eder. Hava durumu, aktivite ve genel kültür çalışanın ikamet ettiği yer ve topluluk uyumu algılamalarıyla alakalıdır.
Örgütle Bağlantılar	Örgütle bağlantılar, çalışanın diğer kişiler veya örgütlerdeki gruplarla arasındaki resmi ve gayriresmi bağlantılardır.
Çevreyle Bağlantılar	Çevreyle bağlantılar, çalışan ile diğer insanlar veya topluluk içindeki gruplarla olan bağlantılar. Çevreyle bağlantılar, ailelerin ve diğer sosyal kurumların bireylerin hayatında ve karar verme süreçlerinde önemli etkileri vardır.
Örgüte Fedakârlık	Örgüte fedakârlık çalışanın işini bıraktığında kaybetmeyi göze aldığı psikolojik fayda ve maliyetle ilgilidir. Örneğin, örgütten ayrılma olasılığı kişisel kayıpları ifade eder. (mesela meslektaşları, projeleri veya ikramiyeleri bırakmak gibi). Çalışan işinden vazgeçerse örgütle olan bütün bağlarını koparmak zor gelecektir.
Çevreye Fedakârlık	Çevreye fedakârlıkta yeni bir yere yerleşmek çoğunlukla bir meseledir. Çevreden ayrılmak bulunduğu ortamda popüler, sevilen, saygı ve güven duyulan biriye çalışan, onun için bu durum zor olabilir. Çalışan elbetteki aynı evde kalarak da iş değiştirebilir; fakat o zaman bile, işe rahat gidip gelme gibi çeşitli esneklikler, kaybedebilir.

Kaynak: Holtom vd., 2006: 320

Bağlantılar, her bireyin resmi veya gayri resmi diğer insanlar, gruplar ve kuruluşlarla olan bağlarını ifade eder (Mitchell, 2001: 216). Bağlantılar, bireylerin diğer insan, grup, örgüt veya toplumlarla, proje, mekân, etkinlik çerçevesindeki resmi veya gayri resmi bağlantılarına gönderme yapar (Mitchell, 2001: 216; Ng ve Feldman, 2009). Bağlantılar insanların diğer insanlarla ve faaliyetlerle olan bağlantılarının derecesiyle ölçülür (Mitchell, 2001: 216; Nafei, 2015a: 11). Örgütle ve çevreyle olan bağlantılar; örgüt içindeki yöneticiler, iş arkadaşları, aile, komşular, örgütün veya kendisinin aktif olarak bağlı bulunduğu resmi veya gayri resmi kurum ve kuruluşlar (örgütün alışveriş içinde bulunduğu diğer örgütler, vergi daireleri, ticaret odaları, sendikalar, vakıflar, dernekler, özel hobi olarak yaptığı sanatsal, kültürel ve sportif aktivitelerin bulunduğu yerler, gibi) ile kişilerden oluşur.

Fedakârlık (özveri) işi bırakma ya da başka bir mekâna taşınma durumunda bağlantılardan vazgeçebilme esnekliği anlamına gelmektedir (Mitchell, 2001: 219). Fedakârlık, bireyin iş değişikliği ile ilgili psikolojik veya mali açıdan algıladığı bedeldir (Nafei, 2015a). Psikolojik maliyetler veya bedeller; arkadaş ya da aile ve iş koşullarından ayrılma ile ilgili olanları içerir (Nafei, 2015a). Finansal maliyetler ise taşınma ile ilgili giderleri içerir. Örgüte fedakarlık mevcut işi terk ederken algılanan fiziksel ya da psikolojik rahatlığın karşılığında fedakarlıkta bulunmak olarak tanımlanmıştır (Mitchell vd., 2001).

İşe gömülü olma araştırmaları, sosyal sermaye ve performans gibi çıktılarla ilişkilendirilmiştir (Sekiguchi vd., 2008: 763). İşe gömülü olma, örgütlerde tamamen uyumlu çalışanlar, olumlu sonuçlar (çıktılar) sağlayacak olan faktörlerden oluşmuştur. İşe gömülü olma ve sosyal sermaye arasında olumlu bir ilişki vardır (Ng ve Feldman, 2009).

Nafei (2015a), akademisyenlere yönelik yaptığı çalışmada, işe gömülü olma ile örgütsel sinizm arasında ters yönlü bir ilişki bulmuştur. Ayrıca, işe gömülülük düzeyi yüksek olan bireyler, gömülülük düzeyi düşük olanlara göre işle ilgili herhangi bir olumsuz duygu veya düşüncüyü daha iyi kontrol edebilmektedir (Nafei, 2015a). Dolayısıyla işe gömülü olma, örgütsel sinizme yönelik tutumları azaltmaktadır. Ayrıca Nafei'nin (2015a) çalışmasında işe gömülü olma iş performansını olumlu yönde etkilemektedir. Nafei (2015b) yaptığı bir başka çalışma Üniversite hastanelerinde çalışanlara yönelik olarak psikolojik sermayenin işe gömülü olma ve örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini saptamıştır. Psikolojik sermaye ile işe gömülü olma arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu, psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm arasında ters yönlü bir ilişki olduğu yönündedir.

Bireyin çalışma hayatına olumlu anlamda katkısı olduğu akademik yazında yapılan çalışmalarda görülmektedir (Mitchell, vd., 2001; Crossley vd., 2007; Holtom vd. 2006; Ng ve Feldman, 2009; Lee vd., 2004; Mallol vd., 2007; Birsal vd., 2012; Karatepe ve Karadas, 2012; Karatepe ve Ngeche 2012; Nafei, 2015a,b; Şanlı, 2016; Akgündüz, Güzel ve Harman, 2016).

İşe gömülülüğü artırmanın yollarını Holtom vd. (2006: 326) alt boyutlarıyla aşağıdaki şekilde belirtmişlerdir:

Örgüte Uyum

- Gerçekçi iş önizlemesi kullanmak,

- Kendi değerleri ile örgütün değerleri uyumlu olan çalışanları örgüte dâhil etmek,
- İşe yeni başlayanlara sosyalleşme fırsatı sağlamak, özellikle grup ve ekip üyeleriyle tanışma ve onları tanıma imkânı sunma,
- Çalışanları doğrudan etkileyecek kararlara katılımlara teşvik etme,
- Çalışanların kariyer planlamasına yardımcı olmak,
- Çalışanların uzun dönem kariyer hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak için eğitim ve gelişme olanakları sağlamak,
- Çalışanların gelişim programlarını onların ihtiyaçlarına uygun hazırlamak (tam zamanlı ya da yarı zamanlı durum, vardiya, saat).

Örgüte Bağlantılar

- Çalışanlara hangi ekip ya da projeye katılacağını seçme imkânı vermek,
- Yeni ya da genç çalışanlara sponsor ya da koçluk için danışman sağlamak,
- Yaşlılarını tanımlarını kolaylaştırmak,
- Müşteri hizmetleri ve yetenek gelişimlerini artırmak için çalışanlara bilgi paylaşımıyla ilgili imkânlar sağlamak,
- Çalışanlara üye önerme primi vermek
- Mevcut ve önceki çalışanlarla örgütsel ilişki kurmalarını kolaylaştıracak bağlantı noktaları sağlamak.

Örgüte Fedakârlık

- Çalışanların kafeterya ve terzilik imkânları gibi bireysel ihtiyaçlarını giderecek hizmetler sağlamak,
- Kıdeme bağlı teşvik veya ikramiye vermek,
- Çalışanların iş çevresi ya da örgüt kutlamalarını tasarlamalarına izin vermek,
- Kurumda çocuk bakımı hizmeti sunmak,
- Evden veya uzaktan çalışma sistemini desteklemek,
- Çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri miktarda ödeme yapmak,
- Emeklilik fonlarına katkıda bulunmak,
- Kârı paylaşmak,
- Sınırlı sermaye yardımı ya da sermaye seçenekleri önermek,

- Çalışanlara kurumun arabalarını kullanma izni vermek.

Çevreye Uyum

- Tesisin çevresindeki sosyal alanları iyileştirmek,
- Çalışanların benimsedikleri yerleri değiştirmekten olabildiğince kaçınmak,
- Çalışanların çevredeki kaynaklar ve faaliyetler hakkında bilgi vermek,
- Çalışanlara yakın tesisler veya banliyö hatları hakkında bilgi vermek,

Çevreyle Bağlantılar

- Çalışanlar tarafından toplumsal hizmet sağlamak (toplumsal hizmet için yılda iki gün izin gibi),
- Çalışanların yerel okullara katılımını teşvik etme (danışmanlık gibi),
- Sivil toplum örgütlerine veya mesleki örgütlere katılımı teşvik etmek,
- Çalışanlar için yerel liglerdeki spor takımlarına ya da çocuklar için küçük lig takımlarına sponsor olmak,
- Anadili İngilizce olmayanlara ikinci bir dil olarak ders imkânı sağlamak.

Çevreye Fedakârlık

- Boşalan kadrolara çalışanların terfi ettirilmesini sağlamak,
- Ev almalarına yardımcı olmak,
- Yerel ulaşım yardımı önermek.

Tablo 4. İşe Gömülü Olma Konusunda Yapılan Çalışmalar

Eser	Örneklem / Ölçek	Değişkenler	Bulgular
Burke, 2015	133 öğretmen / işe gömülü olma ölçeği (Felps, vd. 2009)	Yönetim ve meslektaş desteği	Yönetim ve meslektaşları tarafından desteklenen öğretmenlerin işe gömülü olma durumları ve işlerine tutunmaları yüksek, anaokulundaki öğretmenlerinin işe gömülme durumları ve işe tutunmaları daha zayıftır.
Lev ve Koslowsky, 2012a	153 öğretmen / işe gömülü olma (Lee vd., 2004)	Cinsiyet, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık	Cinsiyet açısından işbaşında işe gömülülüğü yüksek olan kadın öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık tutumları da yüksektir. Cinsiyetin örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş gömülmüş olma davranışları üzerinde direkt bir etkisi olmamakla beraber aracı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.
Lev ve Koslowsky, 2012b	115 öğretmen / işe gömülü olma ölçeği (Mitchell vd., 2001)	Sorumluluk duygusu ile hareket etme, iş performansı, bağlamsal performans	İşbaşında işe gömülmüş olma durumunun sorumluluk duygusuyla hareket etme (vicdanlılık) ile görev ve bağlamsal performansı desteklemektedir. İşbaşında işe gömülmüş olma durumunun sorumluluk duygusuyla hareket etme ve bağlamsal performans arasında aracılık rolüne sahiptir.
Nafei, 2015a	400 akademisyen, işe gömülü olma ölçeği (Mitchell vd. 2001)	Örgütsel sinizm ve çalışan performansı	İşe gömülü olma, örgütsel sinizm ve çalışan performansı arasında alt boyutlarıyla birlikte ilişkili bulunmuştur.
Nafei, 2015b	338 sağlık çalışanı (134'ü Doktor) / işe gömülü olma ölçeği (Mitchell vd., 2001)	Psikolojik sermaye, örgütsel sinizm	Psikolojik sermaye, örgütsel sinizm ve iş gömülmüşlük kavramları ve alt boyutları arasında ilişki vardır. Psikolojik sermaye ve örgütsel sinizm arasında olumsuz yönde bir ilişki,

			psikolojik sermaye alt boyutları ile işe gömülmüş arasında da olumlu yönde ilişkiler vardır.
Akgündüz ve Şanlı, 2017	400 otel çalışanı global işe gömülü olma ölçeği (Crossley vd., 2007; Türkçeye uyarlayan Akgündüz ve Cin, 2015)	İşgören avukatlığı, örgütsel destek, işten ayrılma niyeti	İşgören avukatlığı ve algılanan örgütsel desteğin işe gömülü olmayı pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.
Birsel vd., 2012	156 kamu ve özel sektör çalışanı / işe gömülü olma ölçeği (Mitchell vd., 2001)	Sosyo-demografik değişkenler	Örgüte fedakarlık boyutunun erkekler, çevreye uyum, çevreye fedakarlık boyutunun bekarlar açısından daha anlamlı, aile kökleri yaşadıkları, çevrede olanların çevreye uyum, çevreye fedakarlık, yakın çevresinde arkadaşları olmayan ya da çok az olanların da genel olarak işe gömülü olma, çevreye uyum, çevreye fedakarlık ve örgüte uyumfaktörlerine daha çok anlam yükledikleri görülmüştür.
Candan, 2016	120 akademisyen, işe gömülü olma ölçeği (Clinton, Knight ve Guest, 2012)	Performans ve tükenmişlik	Akademisyenlerin ortamın üstünde işe gömülü olduğu, çocuk sahibi çalışanların örgüte fedakarlık düzeylerinin olmayanlara göre daha yüksek olduğu, ev sahibi olan çalışanların ise hem örgüte hem de çevreye fedakarlık düzeylerinin olmayanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çevreyle bağlantılı işe gömülü olma ile performans arasında pozitif yönlü, örgüte bağlantılı işe gömülü olma ve tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucu elde edilmiştir.
Ng ve Feldman, 2009	farklı sektör ve mesleklerden 162 çalışan / işe gömülü olma ölçeği (Mitchell vd., 2001)	İş performansı	İşe gömülü olmanın hem görev performansı hem de yaratıcılık ile pozitif ilişkilidir. İşe gömülü olmanın çeşitli bileşenlerinin, iş çıktıları üzerinde farklı etkileri vardır. Alt boyutlardan uyumun temel görev performansı üzerinde güçlü bir olumlu etkisi vardır. Bağlantıların yaratıcılık üzerinde olumlu bir etkisi ve fedakarlığın vatandaşlık davranışı üzerinde az da olsa olumlu bir etkisi bulunmuştur.
Sekiguchi, vd., 2008	367 çalışan ve 41 yönetici / işe gömülü olma ölçeği (Mitchell vd., 2001; Lee vd., 2004)	Çalışan performansı ve interaktif lider-üye değişimi ve örgüt temelli benlik saygısı, örgütsel vatandaşlık davranışı	İşe gömülü olmanın hem görev performansı ve lider üye değişimi, örgüt temellis benlik saygısı ve örgütsel davranış arasında aracılık rolü olduğu bulunmuştur.
Özçelik ve Cenkçi, 2014	224 beyaz yakalı çalışan / işe gömülü olma ölçeği (Holtom vd., 2006)	Ataerkil liderlik ve iş performansı	İş performansı ve araerki liderlik arasında işe gömülü olmanın aracılık etkisi olduğu bulunmuştur.
Crossley, vd., 2007	318 sosyal hizmet çalışanı, global işe gömülü olma ölçeği	İşten ayrılma niyeti	Az ifadeli küresel işe gömülü olma ölçeği yapısal ve güvenilir sonuçlar vermiştir. İşe gömülü olma işten ayrılma niyetini etkilemektedir.
Mitchell vd., 2001	700 market çalışanı ve 500 sağlık çalışanı / işe gömülü olma ölçeği (Mitchell vd., 2001)	İşten ayrılma niyeti, iş doyumu, örgütsel bağlılık ve alternatif iş arama	İşe gömülü olma hem işten ayrılma niyetini hem de fiili işten ayrılmayı etkilemekte, iş doyumu, örgütsel bağlılık ve alternatif iş arama üzerinde de etkilidir.
Lee vd., 2004	839 finans çalışanı / işe gömülü olma ölçeği (Mitchell, vd. 2001'den uyarlama)	Örgütsel vatandaşlık, iş performansı, işten ayrılma niyeti ve bilinçli devamsızlıklar	Örgütsel vatandaşlık, iş performansı, işten ayrılma niyeti ve devamsızlık üzerinde belirleyici, işten ayrılma ve devamsızlık üzerindeki etkisi negatif olarak bulunmuştur.
Kesen ve Akyüz, 2016	213 doktor, hemşire ve ebe / global işe gömülü olma ölçeği (Crossley vd., 2007)	Duygusal emek, prososyal motivasyon	Duygusal emeğin işe gömülü olma durumlarına anlamlı bir etkisini yoktur Prososyal motivasyonun ise çalışanların işe gömülü olma durumlarına olumlu yönde etkilemektedir.

1.4. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Çalışmada ele alınan son kavram olan işten ayrılma niyeti, çalışanların örgütlerindeki iş şartlarından doğan huzursuzluk ve mutsuzluk sonucu işi bırakmaya yönelik yapılan bilinçli tutum ve davranışlardır (Bartlett, 1999: 70). Çalışan bireyler çeşitli nedenlerden dolayı işten ayrılma niyeti içerisine girerler. Bu nedenler; iş

tatminsizliği, genel iş şartları, fiziki ve sosyal nedenler ve bunların yanında, kişinin kendisinden de kaynaklanabilir. Bir ve birden çok faktörün bir araya gelmesiyle birey işten ayrılmaya yönelik çeşitli kasıtlı davranışlar geliştirir. Çalışan bireylerin işten ayrılma niyetinde olması örgütler için çözülmesi gereken çok büyük bir sorundur. Bu kavramla ilgili yerli ve yabancı akademik yazında çeşitli çalışmalar yapılmasına rağmen hem çalışan hem de örgüt açısından önemli bir sorun olma özelliğini korumaya devam etmektedir.

İşten ayrılma niyeti, akademik yazında daha çok diğer kavramların etkileneneni yani bağımlı değişkeni olarak incelenmiştir. Örneğin; örgüt iklimi (Çekmecelioglu, 2005), iş tatmini (Erkuş ve Fındıklı, 2013), örgütsel bağlılık ve örgütsel öğrenme (Avcı ve Küçükusta, 2009), duygusal emek (Beğenirbaş ve Çalışkan, 2014), iş performansı (Çelik ve Çıra, 2013; Erkuş ve Fındıklı, 2013), iş motivasyonu (Çakar ve Ceylan, 2005), örgütsel vatandaşlık (Çelik ve Çıra, 2013), örgütsel adalet (Çağ, 2011), örgütsel özdeşleşme (Polat ve Meydan, 2010), sinizm (Çağ, 2011; Erbil, 2013; Polat ve Meydan, 2010; Beğenirbaş ve Çalışkan, 2014), işten ayrılma niyetini etkilemektedir. İşten ayrılma niyetinde demografik değişkenlerin de etken olduğu bulunmuştur (Polat ve Meydan, 2010; Erbil, 2013). Bunun yanında psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Erkuş ve Fındıklı, 2013).

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SINIZM VE İŞE GÖMÜLÜ OLMANIN PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİDEKİ ARACILIK ROLÜ: KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde, Hatay'da kamu kurumlarında çalışan doktor, hemşire ve öğretmenler üzerinde yapılan araştırma ile ilgili bilgiler verilmektedir. Araştırmanın kavramları olarak, örgütsel sinizm, işe gömülü olma, psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti ele alınmış olup bu kavramlar arasındaki ilişkiye dair bir model test edilmiştir. Bu bölümde çalışmanın amacı ve önemi, kapsam ve sınırlılıkları, veri analizleri, veri toplama yöntemi ile beraber buradan elde edilen bulgulara ilişkin bilgiler yer almaktadır.

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Kamu çalışanlarının algıladıkları örgütsel sinizm ve işe gömülü olma durumlarının psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi aracılığı ve bu kavramlar arasındaki ilişkinin belirlenmesi çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Bu temel amaç ışığında ayrıca üç farklı meslek grubu olan hemşireler, doktor ve öğretmenler açısından belirtilen modeldeki ilişkilerin ve aracılığın değişip değişmediği de amaçlanmıştır.

Belirtilen bu ana sorunsala bağlı olarak alt sorunsallar şöyledir:

- Psikolojik sermaye iş yaşamındaki kamu çalışanlarının yaşadıkları örgütsel sinizm davranışlarını negatif yönde mi etkilemektedir?
- Çalışanların örgütsel sinizm durumları, işten ayrılma niyetini etkilemekte midir?
- Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetine etkisi çalışanların sahip oldukları meslekleri çerçevesinde değişmekte midir?
- İşe gömülü olma örgütsel sinizmi azaltıcı yönde etkilemekte midir?
- Psikolojik sermaye işe gömülü olmayı arttıran itici bir güç müdür?
- İşe gömülü olma çalışanların işten ayrılma niyetini hangi yönde etkilemektedir?

- Psikolojik sermaye işten ayrılmayı düşünen bireyleri nasıl etkiler?

Ayrıca bu akademik çalışmanın bir başka tali amacı da demografik değişkenlerin kategorileri itibariyle örgütsel sinizm, işe gömülü olma, psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti ortalamalarının farklılığına da bakmaktır. Bu amaçla, çalışanların meslek grupları, cinsiyetleri, eğitim durumları, medeni durumları, evli olanların eşlerinin çalışma durumları ve oturdukları evlerin kendilerine ait olup olmadığı açısından belirtilen kavram ortalamalarının farklılığının anlamlılarına bakılmıştır. Metrik olarak ölçülen çalışanların yaşları, kurumda çalışma süreleri ve meslekteki çalışma süreleri ile örgütsel sinizm, işe gömülü olma, psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler de incelenmiştir.

2.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti çalışanlar, yöneticiler ve örgütler açısından psikolojik maliyetleri yüksek olan durumlardır. Hem maddi hem manevi anlamda ayrı ayrı büyük problem oluşturan bu kavramlarla ilgili akademik yazında çeşitli çalışmalar yapılmış ve yakın gelecekte de yapılmaya devam edeceği gözlemlenmektedir.

Örgütsel sinizmin temelinde çalışanın örgütüne yönelik olumsuz duygu, düşünce ve davranışları ile işten ayrılma niyeti biraraya geldiğinde çalışanın işten ayrılması kaçınılmazdır. Bu durum çalışan, yönetici ve örgüt açısından istenilmeyen bir durumdur. Çalışan işten ayrıldığında işler aksayacak, örgüt ve yöneticiler yeni bir çalışan arayışına girecektir. Bu da zaman kaybına ve verimliliğin düşmesine neden olacaktır. Aynı zamanda diğer çalışanlarda da çalışma arkadaşlarının işten ayrılması ve işlerin aksamasından dolayı moral bozukluğu, motivasyon kaybı ve performans düşüklüğü oluşacaktır.

Psikolojik sermaye ve işe gömülü olma çalışanla ve çevresiyle ilgili sahip olduğu olumlu özelliklerdir. Bu olumlu kavramların örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti ile aralarında bir ilişki olup olmadığı önemlidir. İlişki olması durumunda işle ilgili bu olumsuzlukları ve problemleri etkileme olasılığı çalışan, örgüt ve yönetici açısından incelenmeye değerdir.

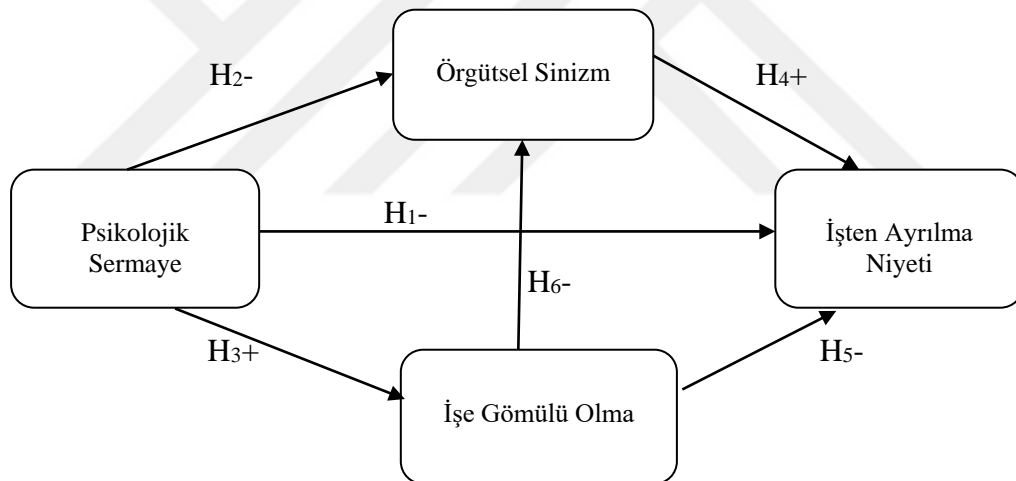
Yapılan akademik yazın taraması sonucu tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de örgütsel sinizm, işe gömülü olma, psikolojik sermaye ile ilgili araştırmaların artarak devam ettiğini göstermektedir. Türkiye açısından bir

değerlendirme yapılacak olursa bu kavramla ilgili çalışmaların henüz yeterli olmadığı dikkat çekici bir durumdur.

Yapılan akademik yazın taramasında olguların ikili ve üçlü ilişkileri haricinde bir bütün olarak; psikolojik sermaye, örgütsel sinizm, işe gömülü olma ve işten ayrılma niyetinin birbiriyle ilişkisini inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırma, akademik yazındaki bu boşluğu doldurması bakımından önemlidir.

2.3. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Psikolojik sermaye, örgütsel sinizm, işe gömülü olma ve işten ayrılma niyetine ilişkin olarak araştırmanın ana ve alt amaçları doğrultusunda kavramlar ve alt boyutlarıyla bir model geliştirilmiştir. Bu kapsamda araştırma modeli Şekil 1’de gösterildiği gibidir:



Şekil 1. Araştırma Modeli

Bu dört kavramın birbirini etkilediği ve bazılarının bu etki üzerinde aracılık rolü olduğu varsayılarak hipotezler geliştirilmiştir. Hipotezler geliştirilirken kavramların alt boyutları da dâhil edilmiş ayrıca alt boyutların diğer kavram ve boyutları ile ilgili hipotezler tek bir model (Şekil 1) altında geliştirilmemiştir.

Avey, Luthans ve Youssef (2010) yapılan bir araştırmada yüksek psikolojik sermayeye sahip bireylerin işten ayrılma niyetinin düşük olduğunu bulmuşlardır. Avey, Luthans ve Jensen (2009) yaptıkları bir başka çalışmada psikolojik sermaye ile iş arama davranışları ve işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki

bulmuşlardır. Töremen ve Demir (2016) öğretmenler üzerine yaptıkları araştırmada psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini bulmuşlardır.

H₁: Çalışanların psikolojik sermayesi işten ayrılmayı negatif yönde etkiler.

Avey vd., (2010), olumlu bir çalışan özelliği olan psikolojik sermaye ile olumsuz özellikleri belirten örgütsel sinizm arasında negatif yönde bir ilişki bulmuşlardır. Nafei (2015b) yaptığı çalışmada psikolojik sermayesi güçlü olan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm durumlarının düşük olduğunu bulmuştur. Karacaoğlu ve İnce (2013) imalathane çalışanları üzerine yaptıkları çalışmada psikolojik sermaye anlamına gelen ve ilk zamanlarda bu şekilde kullanılan pozitif örgütsel davranış ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde, Çalışkan (2014) tarafından SSK ve devlet hastanesi çalışanları üzerine yapılan araştırmada pozitif örgütsel davranış boyutlarından umut boyutu tükenmişlik; iyimserlik boyutu sinizm; umut ve iyimserlik boyutlarının da çalışmaya tutkunluk üzerinde bir miktar da olsa kanıtlar bulunmuştur. Bu anlamda, çalışanların sinizm davranışlarının azalmasının iyimserlik boyutunda görülen artışla ilgili olduğu, tükenmişlikle ilgili hissiyatın azalmasının sebebi ise umutların artması ve daha az stresli hayat olarak yorumlanmaktadır.

H₂: Çalışanların psikolojik sermayesi örgütsel sinizmi negatif yönde etkiler.

Nafei (2015b) hastane çalışanları arasında yaptığı çalışmada psikolojik sermaye davranışları yüksek olan örgüt çalışanlarının işe gömülü olma davranışlarını arttırdığı ve pozitif yönde etkilediğini bulmuştur.

H₃: Çalışanların psikolojik sermayesi işe gömülü olmayı pozitif yönde etkiler.

Çağ (2011) imalathane çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde ve anlamlı, otel çalışanları üzerine Erbil (2013) örgütsel sinizm tutumlarına sahip olanların işten ayrılma niyetine girdiklerini, Çaylak (2014) hemşirelerin örgütsel sessizliği ile birlikte örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetine etki ettiğini bulmuştur.

H4: Örgütsel sinizm çalışanların işten ayrılma niyetine pozitif yönde etki eder.

Mitchell vd. (2001) market ve hastane çalışanları üzerinde yaptıkları iki ayrı karşılaştırmalı çalışmada işe gömülü olmanın hem işten ayrılma niyetini hem de fiili işten ayrılmayı etkilediğini, Lee vd. (2004) finans çalışanları üzerinde işe gömülü olmanın işten ayrılma niyeti ve işe devamsızlık üzerinde negatif yönde ve anlamlı etkileri ile, Crossley vd., (2007), sosyal hizmet çalışanlarının işe gömülü olma durumlarının işten ayrılma niyetine negatif yönde etki ettiğini bulmuşlardır. Borah ve Malakar (2015) özel sektörde bulunan banka çalışanları üzerine yaptıkları araştırmada işe gömülü olmanın işten ayrılma niyetine olumsuz yönde etki ettiğini, Akgunduz ve Sanlı (2017) çeşitli illerde otel çalışanları üzerine yaptıkları çalışmada işe gömülü olmanın işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği bulmuşlardır.

H5: Çalışanların işe gömülü olması işten ayrılma niyetine negatif yönde etki eder.

Nafei (2015a) üniversite çalışanları üzerine yaptığı çalışmasında işe gömüglü olmanın örgütsel sinizm üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir ilişkisi olduğunu bulmuştur. Ayrıca Nafei (2015b) sağlık çalışanları üzerine yaptığı bir başka çalışmasında örgütsel sinizm ve işe gömülü olma arasında psikolojik sermayeyle birlikte negatif yönde anlamlı etkileri olduğunu bulmuştur.

H6: Çalışanların işe gömülü olma durumları örgütsel sinizme negatif yönde etki eder.

Kavramlar arasındaki ilişki bir model çerçevesinde ispatı yapılmaya çalışılırken ayrıca örgütsel sinizm ile işe gömülü olmanın psikolojik sermayenin işten ayrılma arasındaki ilişkide aracı rolüne de bakılmıştır. Bunun için aracılık modelleri çerçevesinde en fazla kullanılan Baron ve Kenny'nin (1986) aracılık modeli temel alınarak iki ayrı hipotez geliştirilmiştir.

Örgütsel sinizmin psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında aracılık rolüne ilişkin bir çalışma bulunmamakla beraber farklı kavramlarla aracılık rolünün olduğu çalışmalar bulunmaktadır. Torun (2016) bir kamu bankasında çalışanlar

üzerine yaptığı çalışmada örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti ile psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkide aracılık rolü olduğunu tespit etmiştir.

H7: Çalışanların örgütsel sinizmi, psikoloji sermayenin işten ayrılma niyetine olan etkisinde aracılık rolü vardır.

Holtom ve Inderrieden (2006) işten ayrılma yolu modeli ile işe gömülülük seviyelerinin, memnuniyetsizlik ile şok durumu arasındaki ilişkiyi belirlediğini bulmuşlardır. Buna göre işten ayrılma sonuçlarında düşük düzeyde işe gömülülüğün nedeni memnuniyetsizlik veya şoktan kaynaklanmaktadır. Karatepe ve Karadas, (2012), Romanya'daki otel çalışanları üzerine yaptıkları araştırmalarında işe gömülü olmanın güçlendirme ve ödüllerin performans canlandırmada kısmi aracılık etkisini bulmuşlardır. Bir başka çalışmada Karatepe ve Ngeche (2012) Kamerun'da otel çalışanları üzerine yaptıkları araştırmada işe gömülü olmanın iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerinde kısmi aracılık etkisinin olduğunu bulmuşlardır.

H8: Çalışanların işe gömülü olma durumlarının, psikoloji sermayenin işten ayrılma niyetine olan etkisinde aracılık rolü vardır.

Her ne kadar yukarıda belirtilen hipotezler tezin temel amacı çerçevesinde oluşturulmuşsa da tali amaç olan meslekler (hemşire, doktor ve öğretmen) itibarıyla modeldeki ilişkilerin ve aracılık rollerinin değişip değişmediği de incelenmiştir. Bunun için model tüm meslek grupları birlikte test edildikten sonra meslek grupları çerçevesinde modeldeki ilişkilerin yönü ve anlamlarının değişip değişmediği, modelin farklı olup olmadığına bakılmıştır.

Erkuş ve Fındıklı (2013) çalışmalarında psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini farklı meslek gruplarında çalışan (polis, doktor, hemşire, öğretmen, laborant ve akademisyen) 572 kişi üzerinde araştırma yapmışlardır. Çok çeşitli meslek grupları üzerinde çalışmanın nedeni olarak da iş yaşamını genel çerçevede değerlendirebilme düşüncesidir. Yapılan çalışmada psikolojik sermayenin cinsiyetle iş performansı ve iş tatmini arasında negatif ve anlamlı bir ilişki, iş tecrübesi ve psikolojik sermaye arasında negatif yönde düşük düzeyde ilişki bulunmuştur.

H₉: Örgütsel sinizm ve işe gömülü olmanın psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetine etkisindeki aracılıkları modeli meslekler (hemşire, doktor ve öğretmen) itibariyle farklılaşmaktadır.

2.4. YÖNTEM

2.4.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Çalışma saha araştırmasına dayanmaktadır. Araştırmanın örneklemini Hatay'da kamuya ait kurumlarda farklı mesleklerde; eğitim ve sağlık birimlerinde çalışanlar oluşturmaktadır. Bu amaçla çalışmanın güvenilir ve geçerli sonuçlar oluşturması için çalışmada kullanılan analizlerin yapılmasını sağlamaya yönelik yeterli örneklem sayısına ulaşılmaya çalışılmıştır.

Homojenliğin sağlanması için her bir meslekte heterojenik durumlar bertaraf edilmesine yönelik örneklem kısıtlamaları yapılmıştır. Eğitim sektöründe kamuda yer alan meslek liselerinde çalışan öğretmenler seçilmiştir. Sağlık çalışanlarından ise yataklı devlet hastanelerinde çalışan uzman doktorlar ile acil serviste çalışan hekimler ve bu hastanelerde çalışan hemşireler ile Eğitim Araştırma ve Uygulama Hastanesinde çalışan uzman doktorlar, acil servisi doktorları ile hemşireler, Aile Sağlık Merkezlerinde çalışan aile hekimleri ile hemşireler de çalışmaya dâhil edilmişlerdir. Hatay'da kamuya ait, 1'i üniversite ve 8 tanesi kamu olmak üzere toplamda 9 'yataklı hastane' ile 168 aile sağlık merkezi bulunmaktadır (Hatay İl Sağlık Müdürlüğü Web Sitesi, 2017). Ayrıca 12 özel hastane ile 9 özel tıp merkezi ve 4 özel klinik bulunmaktadır. Bu hastane ve aile sağlık merkezlerinde toplam 672 uzman doktor, 866 aile hekimi ile 2825 hemşire çalışmaktadır. Hatay'da kamuya bağlı 79 ve özel olarak işletilen 10 mesleki ve teknik anadolu lisesinde (Hatay İl Milli Eğitim Müdürlüğü Web Sitesi, 2017) toplam 3300 öğretmen görev yapmaktadır. Bunların 3094'ü kamuda 206'sı da özel sektörde çalışmaktadır.

Bu çalışmanın Hatay'da yapılmasının nedeni belirtilen örnekleme ulaşma kolaylığı ve daha önce burada böyle bir çalışmanın yapılmamış olmasıdır. Belirtilen örneklem kısıtları çerçevesinde Hatay'daki anakütle sayılarından seçilen örneklem sayısı, YEM analizine uygun (Tanaka vd. 1990'dan aktaran Şimşek 2007: 55) en az 360 olacak şekilde ve ana kütleyi temsil edecek belli bir hata payı ve güvenilirliğe tekabül edecek örneklem sayısı belirlenmiştir. Örnekleme ulaşma yöntemi olarak kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır.

550 anket bastırılmış ve elden katılımcılara ulaştırılmıştır. 413 anket geri dönmüş olup geri dönüş oranı % 75'tir. 2 anket yanlış doldurulduğundan ve diğer 7 ankette de eksik veri olduğundan araştırmadan çıkarılmıştır. Ayrıca 2 anketin ölçekler itibariyle verdikleri yanıtların tutarsız olmasından dolayı analize dâhil edilmemiştir. Böylece 402 anket araştırmaya dâhil edilerek istatistiki analizlere tabi tutulmuştur.

2.4.2. Veri Toplama Yöntemi

Çalışmaya yönelik yapılan alan araştırmasında veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket 3 sayfadan ve 5 bölümden oluşmuştur. İlk olarak katılımcıya bir yönerge sunulmuş olup burada anketi nasıl doldurması gerektiği ile ilgili bilgilere yer verilmiştir (Bknz. Ek 1). İlk bölüm demografik soruların yer aldığı yapılandırılmış ve açık uçlu sorular yer almaktadır. Daha sonraki bölümler ise kavramları ölçen ve ölçek olarak nitelendirilen ifadelerden oluşmaktadır.

2.4.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Anketin yönergeden sonraki bölümünde kişisel bilgilere yer verilmiştir. Burada katılımcıların demografik bilgilerini ölçmeye yönelik 8 maddeden oluşan sorular sorulmuştur. Bu kısımda katılımcının yaş, mevcut kurumda çalışma süreleri ve toplam çalışma süreleri soruları açık uçludur ve katılımcı tarafından doldurulması istenmiştir. Çalışma süreleri yıl ve ay cinsinden istenmiş, veri girişi sırasında aya dönüştürülmüştür. Cinsiyeti (kadın, erkek), medeni durumu (evli, bekâr), aldığı eğitim (lise veya önlisans, lisans, lisansütü veya doktora, tıpta uzmanlık) katılımcının eşinin herhangi bir işte çalışıp çalışmadığı (evet, hayır) ile katılımcının evinin mülkiyetinin kendisine ait olup olmadığına (evet, hayır) ilişkin bilgiler ise kategorik sorulardır.

2.4.2.2. Kullanılan Ölçekler

Ölçeklerin seçiminde yerli ve yabancı akademik yazında geçerliği ve güvenilirliği en yüksek olan ölçekler esas alınmıştır.

Psikolojik Sermaye

Akademik yazında işyerinde psikolojik sermaye olgusunu ortaya çıkarmak için farklı ölçekler geliştirilmiştir. Akademik yazında en çok bilinen ve kullanılan Luthans ve arkadaşları (2007a) tarafından hazırlanan psikolojik sermaye ölçeğidir.

Luthans vd.'nin (2007a) geliştirmiş oldukları psikolojik sermaye boyutları için, 'özyeterlilik' için Chen, Gully ve Eden'in (2001) geliştirmiş oldukları General Self-Efficacy Measure'den, 'umut' boyutu Snyder, Sympson, Ybasco, Borders, Babyak ve Higgins (1996) geliştirdiği Hope Scale'den yararlanılmıştır. 'Psikolojik dayanıklılık' alt boyutu için Wagnild ve Young'un (1993) geliştirdikleri Resilience Measure ölçeğinden ve 'iyimserlik' boyutu için Scheier, Carver ve Bridges'in (1994) geliştirdiği Life Orientation Test'ten birçok araştırmada faydalanıldığı görölmüştür. Araştırmalar neticesinde psikolojik sermaye alt boyutlarının çalışmalarda farklılık göstermektedir. Ayrıca özbildirim, vicdan, memnuniyet, dışadönüklük, hoşluk, açıklık, nörotisizm, özsaygı, disiplin, aidiyet özfarkındalık, kararlılık ve güven kavramlarının da araştırma içeriğine boyut olarak dâhil edildiği (Luthans vd., 2007a,b; Luthans, 2002a,b; Luthans, Gretchen ve Lester, 2006a; Luthans ve Youssef, 2004) görölmüştür.

Yerli ve yabancı yazında birçok kaynakta bu ölçeğin kullanıldığı görölmektedir. Türkçe'ye de bazı akademisyenler (Çetin ve Basım, 2012; Erkmen ve Esen, 2013; Tösten ve Özgan, 2014) tarafından çevrildiği, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının yapıldığı akademik yazın araştırması sonucu ortaya çıkmıştır. Psikolojik Sermaye Ölçeğinde, 'umut', 'iyimserlik', 'psikolojik dayanıklılık' ve 'öz yeterlilik' alt boyutları bulunmaktadır. Luthans ve arkadaşları (2007a) tarafından geliştirilen bu ölçekte, her birinde altışar madde olmak üzere toplam 24 madde vardır. Ölçek Likert tipinde hazırlanmış olup; "iş esnasında kendimi çıkmaz bir yol içinde bulursam, bunu çözmek için elimden geleni yaparım", "işimle ilgili birçok şeyin üstesinden gelebileceğime inanıyorum" gibi ifadeleri içermektedir. Ölçeğin alt boyutlarının Cronbach Alfa katsayıları umut için 0,81, psikolojik dayanıklılık için 0,68, iyimserlik için 0,67, ve öz yeterlilik için ise 0,85 ve toplamda 0,91 olarak (Luthans vd., 2007a) bulunmuştur.

Erkmen ve Esen (2013) tarafından Luthans ve arkadaşlarının (2007a) ölçekleri Türkçeye çevrilmiş ve bilişim sektöründe çalışanlara uygulanmıştır. Keşfedici faktör analizi sonucunda, asıl ölçekten farklı olarak 3 faktör bulunmuş ve ortaya çıkan bu faktörler; umut, öz-yeterlilik ve iyimserlik olarak adlandırılmıştır. Araştırmacılar psikolojik sermaye ölçeğinin toplam güvenilirliğini 0,886 olarak bulunmuşlardır. Ayrıca faktörlerin iç tutarlılık değerleri her boyut için; umut 0,881; iyimserlik 0,806 ve öz yeterlilik 0,894 şeklinde bulunmuştur.

Tösten ve Özgan (2014) yaptıkları ölçek uyarlama geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını öğretmenler üzerinde uygulamıştır. Luthans'nın (2007a) bu çalışmada ölçeğini kullanmak amacıyla çeşitli araştırmalar yapılmış olup ayrıca ölçüm aracından yararlanılmakla birlikte Chen ve Lim (2012) ile Çetin ve Basım'ın (2012) geliştirdikleri psikolojik sermaye ölçeklerinden de çeşitli eklemeler yapılmıştır. Psikolojik sermaye ölçeği oluşurken, gözden geçirilen ölçme araçları ve akademik yazın çalışmaları neticesinde 120 madde ortaya çıkmış ve ilk uygulamada 105 maddelik bir ölçek denemiştir. Ölçeğin son halinde 26 madde ve altı boyut (özyeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık, dışadönüklük, güven ve iyimserlik) olarak bulunan bu yeni ölçekten elde edilen puanlara göre hesaplanan alfa iç tutarlılık değeri şu şekildedir. Birinci boyut 0,796, ikinci boyut 0,80, üçüncü boyut 0,825, dördüncü boyut 0,794, beşinci boyut 0,757 ve altıncı boyut 0,727 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin toplamsal alfa değeri 0,927'dir.

Bu çalışmada katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek için Luthans ve arkadaşlarının (2007a) 24 ifadeli ölçeği kullanılmıştır. Öncelikle burada kullanılan ölçekle ilgili Türkçeleştirme çalışmaları yapılmış olup İngilizce ve Türk Dili konusunda alanlarında yetkin kişilere gösterilmiş ve hatalar ve yanlış anlaşılmalardan ortadan kaldırılarak tekrar Türkçeleştirilmiş ve yeniden uzmanların görüşlerine başvurulmuş ve uygulanmıştır. Bu çalışmada psikolojik sermaye ölçeğinin toplamsal alfa değeri 0,935 olup umut için 0,795, psikolojik dayanıklılık için 0,813, iyimserlik için 0,834 ve öz-yeterlilik için ise 0,847 ve toplamda 0,91 olarak bulunmuştur.

Örgütsel Sinizm

İlk olarak Brandes'in (1997) doktora tezinde geliştirilmiş olan örgütsel sinizm ölçeği Dean vd.'nin (1998) 14 madde şekilde 'bilis', 'duyuşsal tepki' ve 'davranış' boyutlandırılması suretiyle kavramsallaştırılarak akademik yazında yaygınlaşması sağlanmıştır. Yaygın olarak kullanılmamış olsa da diğer bir ölçek Eaton'un (2000) tarafından 40 maddelik olarak geliştirilmiştir. Dean vd.'nin (1998) ölçeği güvenilirliklerinin yüksek olması ve geçerlilik ve güvenilirliklerinin birçok çalışmada test edilmiştir. Örgütsel sinizm için Brandes'in (1997) yaptığı ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,913'tür. Örgütsel sinizm ölçeğiyle ilgili yerli akademik yazında ilk uygulayan Erdost vd. (2007) Dean vd.'nin (1998) ve Eaton'nun (2000) ölçeklerinin geçerliliklerini bir tekstil imalat işletmesindeki beyaz yakalı çalışanlar üzerinde test etmişlerdir.

Güzeller ve Kalağan (2010) çalışmalarında örgütsel sinizmi ölçeğinin orijinali, Vance vd. (1996) tarafından geliştirilen ölçeği Türkçeye uyarlamışlardır. Ölçeğin, 6'sı olumlu, 3'ü olumsuz madde olmak üzere 9 maddeden oluşmakla birlikte, tek boyutludur. Ölçeğin yapı geçerliliği için doğrulayıcı ve keşfedici faktör analizleri yapılmış ve sonuç itibarıyla bulunan değerler geçerlilik için uygun bulunmuştur. Güvenirlik amacıyla Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı hesaplanmış ve ortaya çıkan değer 0,83 olarak bulunmuştur. Test tekrar test güvenirlik değeri olarak bu ölçek için 0,81'dir.

Kalağan (2009) tarafından yüksek lisans tezinde Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiş olan 'Örgütsel Sinizm Ölçeği' kullanmış, 13 maddeden oluşmuş olan bu ölçeği Türkçeleştirmiş ve akademisyenler üzerinde ölçeği uygulamıştır. Yapı güvenirliliği değerleri, üç boyutta da 0,70 ve üzerinde hesaplanmıştır.

Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından yaptıkları saha çalışmasında Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirliliğini test etmişlerdir. Yaptıkları çalışma sonucu 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 bulunmuştur.

Bu çalışmada Erdost vd.'nin (2007) Dean, vd. (1998)'den Türkçeye uyarladığı ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek ilgili Türkçede yanlış anlaşılmaya neden olabilecek maddelerle ilgili düzeltme çalışmaları uzman görüşlerine başvurularak yapılmıştır. Ölçek 13 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeğidir. Bu çalışmada toplamsal alfası 0,934 bulunmuş olup duygusal boyutu 0,940, bilişsel boyutu 0,907 ve davranışsal boyutu ise 0,823 olarak bulunmuştur.

İşe Gömülü Olma

Yabancı akademik yazında işe gömülü olma ile ilgili ilk ölçek çalışması Mitchell ve arkadaşları (2001) tarafından yapıldığı daha sonraki başka yazarlar tarafından yapılan çalışmalarda (Lee vd., 2004; Holtom ve Inderrieden, 2006; Felps, vd. 2009, Ng ve Feldman, 2009; Nafei, 2015a,b) bu ölçeğin kullanıldığı görülmüştür. İşe gömülü olma ölçeğinin Türkçeleştirmesi ile ilgili Kanten, Kanten ve Gurlek, (2015) çalışması mevcuttur. Bu çalışmada Ng ve Feldman'ın (2009) 21 maddelik 'İşe Gömülü Olma Ölçeği' kullanılmış, faktör analizi sonucunda 13 madde teorik boyutlara uygun olarak 3 faktörde toplanmıştır. Boyutların güvenirlik sonuçları 0,64 ile 0,88 arasında değişmektedir. Diğer bir çalışma ise Mitchell vd'nin (2001) 27

maddelik ölçeğini Türkçeleştiren Birsell vd.'nin (2012) çalışmasıdır. Yapılan faktör analizi sonucunda 17 madde teorik boyutlardan farklı olarak dört boyutta toplanmış ve güvenilirlikleri 0,90 ile 0,75 arasında değişmiştir. Tokar ve Çelik'in (2014) çalışmasında ise Mitchell vd.'nin (2001) işe gömülü olma ölçeği kullanılmış olup üç boyut çıkmasına karşın adlandırma teorik boyutlarla uygun şekilde olmamıştır. Son çalışma Holtom vd.'nin (2006) 21 maddelik işe gömülü olma ölçeğinin Özçelik ve Cenkeci (2014) tarafından Türkçeleştirilmesidir. Yapılan faktör analizi sonucunda Holtom vd.'nin (2006) 6 boyutludan farklı olarak bu çalışmada 16 madde 5 boyutlu (güvenirlikleri 0,907 ile 0,735 arasında değişmektedir) şekilde çıkmıştır.

Bu çalışmada Mitchell vd.'nin (2001) ilk olarak ortaya attığı ve daha sonradan Felps, vd. (2009) tarafından geliştirilen işe gömülü olma ölçeğinin 18 maddesi 5'li Likert şeklinde soruların ilk olarak Türkçeleştirme çalışmaları yapılmıştır. Burada yapılan çeviri çalışmaları diğer ölçeklerde olduğu gibi alanlarında uzman kişiler olan 5 akademisyen ve 1 yüksek lisans öğrencisi tarafından çevrilmiş daha sonra uzman görüşlerine başvurularak gerekli düzeltmeler yapılmış ve uzman kişilere tekrar kontrol ettirilmiştir. Felps vd. (2009) tarafından geliştirilen 19, 20 ve 21 maddeler ise (evli olup olmama, eşinin çalışma durumu ve ev sahipliği durumu), 'evet' ve 'hayır' şeklinde kişisel bilgi formunda yer almakla birlikte ölçek içinde değerlendirilmemiştir. Bunun nedeni bu üç sorunun ölçümünün ikili kategorik olmasından ileri gelmektedir. Bu çalışmada ölçeğin toplamsal alfası 0,891 ve boyutları ise örgütsel uyum 0,711, örgütsel fedakârlık 0,604, örgütsel bağlantı 0,816, çevresel uyum 0,829, çevresel fedakârlık 0,760 ve çevresel bağlantı 0,643 çıkmıştır. Örgütsel fedakârlık ile çevresel bağlantı iç tutarlılığı 0,70'in altında çıkması bu iki boyutun diğer boyutlara yüklenebileceği olasılığını ortaya çıkarmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyetini ölçmek için akademik yazında genellikle 2 - 5 ifade barındıran ölçekler kullanılmaktadır. Örneğin; Cammann, Fichman, Jenkins ve Klesh (1983) tarafından geliştirilen 'The Michigan Organizational Assessment Questionnaire' Michigan Örgütsel Değerlendirme Soru Formu, içinde yer alan işten ayrılma ölçeği 3 yargıdan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye çevirisi ve güvenilirlik analizi sınaması Mimaroglu (2008) tarafından yapılmış ve bu araştırmada güvenilirlik katsayısı 0,85 olarak belirlenmiştir. Ölçek 5'li Likert şeklinde hazırlanmıştır. Bir diğer yapılan işten ayrılma niyeti ile ilgili ölçek çalışması Bartlett'in (1999) hemşirelere yönelik yapılan çalışmadır. Burada işten ayrılma

niyetini ölçmeye yönelik geliştirilen ölçeğin 4 madde olarak kullanıldığı görülmektedir. Bu çalışmada O'Reilly, Chatman ve Caldwell'in (1991) 4 maddelik işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklerin çevirileri alanlarında uzman İngilizce ve Türk dilbilimcilerine kontrol ettirilmiş ve kullanılmıştır. Bu çalışmada ölçeğin alfası 0,906 çıkmıştır. Akademik yazında geçerlik ve güvenilirliği en fazla denenilen ve çalışılan ölçeklerden biri olması itibariyle ve çalışmanın oluşturduğu örneklem tarafından maddelerin anlaşılabilirliği gözönünde bulundurularak bu ölçek kullanılmıştır.

2.4.3. Veri Analiz Yöntemleri

Çalışmada ölçeklerin yapı geçerliliklerini sağlayıp sağlamadığına yönelik açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Yapı geçerliliği, ölçeğin teorik olarak tartışılan kavramla aynı olup olmadığını betimlemek için kullanılmaktadır. Bununla birlikte kapsam geçerliliği de kontrol edilmiş olmaktadır. Yapı geçerliliği iki şekilde yapılmaktadır. Birincisi açıklayıcı faktör analizi, ölçek ifadelerinin teorik kavramdaki boyutlar çerçevesinde faktörlere ayrışıp ayrışmadığını kontrol etmek için kullanılmaktadır. İkincisi olan doğrulayıcı faktör analizi ise ölçekteki ifadelerin teorik kavramdaki boyutlarla bir birlikte bir bütün olup olmadığını, teorik modele uygunluğunu test etmektedir. Faktör analizi yapabilmek için verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını kontrol etmek için (Nakip, 2013: 517-518) yapılan Kayser-Mayer-Olkin (KMO) testi değerleri % 60'ın üzerinde olup Bartlett Küresellik testi sonucu ise 0,05 düzeyinde anlamlıdır (Nakip, 2013:561). Açıklayıcı yöntem olarak Temel Bileşenler Analizi, rotasyon yöntemi olarak ise Varimax yöntemi kullanılmıştır.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin kendi içinde tutarlı olup olmadığını sorgulamak için güvenilirlik analizi (Nakip, 2013:203) olarak Likert tipi ölçeklerde sıklıkla kullanılan Cronbach Alfa katsayısı kullanılmıştır. İfadeler arasındaki korelasyon katsayısının % 25'ten yüksek olması beklenir (Nakip, 2013:205). Buna göre Alfa katsayısının aldığı değerlerin güvenilirliği % 70 olması ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir (Nunnally,1978'den aktaran, Nakip, 2013) Ayrıca ölçek güvenilirlikleri ortalama açıklayıcı varyans (AVE) ve bileşik güvenilirlikle (CR) test edilmiştir. AVE değeri olarak 0,50 ve CR değeri olarak 0,70'in üzerindeki değerler temel alınmıştır (Fornell ve Larcker, 1981). Değişkenler arasında herhangi bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon analizinden yararlanılmış,

meslek grupları, eğitim gibi demografik değişkenlerde oluşabilecek farklılıkların diğer verilere etkisinin ölçülmesi için de varyans analizi (*ANOVA*) ile t testi kullanılmıştır.

Araştırma çerçevesinde belirlenen bağımsız değişkenlere (örgütsel sinizm ve işe gömülü olma) ve bağımlı değişkenlere (psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti) olan etkisini ölçmek amacıyla regresyon analizi ve *YEM* kullanılmıştır. *YEM* analizlerinde iyi uyum değerleri olarak the Ki-kare İyi Uyum indisi (χ^2 (*CMIN*) / $df \leq 3$), İyi Uyum İndisi ($GFI \geq 0,85$), Karşılaştırmalı Uyum İndisi ($CFI \geq 0,92$) Hataların Ortalama Karelerinin Karekökü ($RMR \geq 0.08$), Yaklaşık Hata Karaler Ortalamasının Karekökü ($RMSEA \geq 0.09$) (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2006) kullanılmıştır. Aracılığın olup olmadığına yönelik Baron ve Kenny'nin (1986) kullanılmıştır. Aracılığın anlamlı olup olmadığı ise Sobel testiyle (Sobel, 1982) test edilmiştir. Verilerin analizi için istatistik paket programlarından SPSS 20.0 ve AMOS 24.0 kullanılmıştır.

2.4.4. Araştırmanın Kısıtları

Araştırma zaman, kapsam ve mekân kısıtlarına sahiptir. Kapsam kısıdı açısından bu modelde yer alan bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki ve etkiler çerçevesinde sınırlandırılmıştır. Araştırma kapsamında yurtiçi ve yurtdışı akademik yazınında psikolojik sermaye, örgütsel sinizm, işe gömülü olma ve işten ayrılma niyetine ilişkin birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalara imkânlar doğrultusunda ulaşılmaya çalışılmıştır. Bununla beraber ulaşılamayan kaynaklar da göz ardı edilmemelidir. Çalışmanın analiz birimi sadece örgütte bulunan çalışanların algılarıdır. Dolayısıyla toplum ve örgüt düzeyi çalışan algısı şeklinde değerlendirmeye alınmıştır.

Çalışma sonuçlarının güvenilir sonuçların verilmesine yönelik olarak katılımcılardan kendilerini belirtecek herhangi ibare vermemeleri, sonuçların gizli tutulacağı ve sonuçların kişi bazında değil toplu şekilde sunulacağı güvencesi verilmiştir (Bknz. Ek 1). Çalışma anketinin çalışanları mağdur edecek ifadelerin olup olmadığına yönelik Mustafa Kemal Üniversitesi Etik Komisyonundan olumlu görüş alınmıştır (Bknz. Ek 2).

Çalışma zaman kısıdına sahiptir. 2015 Aralık ayında pilot çalışma yapılmış ve bu analizler sonucunda gerekli düzenlemeler yapılarak anket yeniden oluşturulmuş ve çalışma 2016 Şubat - 2016 Nisan arasında gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın saha araştırmasında kullanılan ölçekler tutum ölçekleri olduğundan bu zaman aralığına karşı duyarlıdır ve bu zamanlar dışındaki durumlarda farklılıklar gösterebilir.

Mekân ve analiz birimi kısıtları açısından incelendiğinde bu araştırma Hatay'ın Antakya, Defne, Hassa, İskenderun, Kırıkhan, Reyhanlı ve Samandağ ilçelerinde uygulanmış olup Altınözü, Arsuz, Belen, Dört Yol Erzincan, Payas ve Yayladağı ilçeleri kapsam dışı tutulmuştur. Seçilmiş Göstergelerle Hatay-2013 (TÜİK, 2016) verilerine göre Hatay nüfusunun % 100'e yakın kısmı il ve ilçe merkezlerinde yaşadığından araştırma il ve ilçe merkezlerinde yapılmıştır. Yüzölçümü bakımından 58. Sırada olan Hatay ili, nüfus büyüklüğü açısından Türkiye'de 13. sırada yer almaktadır. Ekonomi açısından bakıldığında sanayi, ticaret, nakliye (ulaştırma), tarım ve inşaat alanları şehrin uğraş verdiği başlıca sektörlerdendir. Tarım sektörü ağırlığını göstermekle beraber yaş sebze meyve ve narenciye ihracatı ile Türkiye'de çok büyük bir paya sahip olan şehir, demir çelik fabrikasının il içerisinde bulunmasıyla demir çelik mamulleri üretimi ile sanayi alanında ve Türkiye'de İstanbul'dan sonra nakliye alanında 2. büyük filoya sahip olmasıyla şehrin ana geçim kaynaklarıdır. Ülkedeki ihracat payına bakıldığında 2013 yılı verilerine göre 11. sırada yer almaktadır. Ayrıca Hatay ilinde 3 tane organize sanayi bölgesi (Antakya, İskenderun ve Payas) bulunmaktadır. Belirtilen ilçelerde (Antakya, Defne, Hassa, İskenderun, Kırıkhan, Reyhanlı ve Samandağ) yapılma sebebi ise nüfusun yoğun olarak buralarda yaşaması ve tek elden kaynaklara buradan ulaşılabilmiş olmasıdır. Araştırma bu ilçelerde hizmet veren kamuya ait meslek liselerinde çalışan öğretmenler ile aile sağlık merkezleri, devlet hastaneleri ve araştırma ve uygulama hastanesinde çalışan hemşire, aile hekimleri ve uzman doktorlar için genellenebilir. Araştırma modelinde seçilen bağımlı ve bağımsız değişkenlerle ilgili yerli ve yabancı akademik yazında yapılan çalışmalarda bu meslek gruplarında değerlerin yüksek oluşu, bu araştırmanın ilgili modelle birlikte bu meslek gruplarında yapılmasına yön vermiştir.

Araştırmanın sadece kamuda çalışan doktor, öğretmen ve hemşire ile sınırlandırılmasının sebebi kamu ve özel sektör çalışma şartlarının çok farklı oluşunun çalışmadaki homojen yapıya zarar vereceğinden, sadece kamuda yapılmasına dayanak oluşturmuştur. Araştırmanın bir diğer kısıdı ise öğretmenler bazında sadece meslek liselerinde çalışan ve kadrolu olan öğretmenler olmasıdır. Bunun nedeni olarak Hatay ilinde sadece bu meslek grubunun bu uzmanlık grubuna yönelik araştırmasının bulunmaması ve daha homojen veriler elde edileceği görüşü

ve araştırmacının kaynağa daha kolay ulaşmasıdır. Diğer okullarda çalışan öğretmenler ile özel okullar kapsam dışı bırakılmıştır. Aynı Şekilde zel hastane ve polikliniklerde çalışan doktor ve hemşireler çalışmaya dâhil edilmemiştir. Çünkü ğretmen meslek grubunda olduğu gibi bu meslek gruplarındaki özel ve kamu alışma Şartları farklıdır. Bu yüzden örneklemenin daha benzer olması açısından bu yönde tercih yapılmıştır. Araştırma bulguları, bu araştırmada tercih edilen ölçeklerin test ettiği özelliklerle sınırlıdır. Ayrıca kullanılan ölçeklerin tutumsal ölçek niteliğinde olmalarından kaynaklı Hawthorne Etkisi ile ilgili eleştiriler saklıdır.

2.4.5. Güvenirlik ve Geçerlilik

lekleri yapı geçerliliği ve güvenirlik analizlerine geçmeden önce ölçek ifadelerine yönelik her cevaplayıcının verdiği cevapların tutarlı olup olmadığına yönelik standart sapmasına bakılmış ve 0,30'un altında cevap olmadığı ve u değerler olmadığı grlmştr. Ayrıca her ölçeğin çoklu bağlantının olup olmadığına ilişkin bağımlı değişken işten ayrılma niyeti olmak üzere yapılan basit regresyon analizlerinde VIF değeri ise 5'in altında ve toleransın 0,1'in üstünde olmadığı grlmştr. Toplamsal lek ve boyutlar arasındaki ilişkileri 0,8'in üzerinde olmaması da bunu doğrulamaktadır (Bryman ve Cramer, 2009: 300). Durbin-Watson değerlerinin 1,5 ile 2,5 arasındadır (Büyüköztürk, 2009: 100). Cevplayıcıların anketi doğru Şekilde cevaplamaları için kendilerinden hiçbir Şekilde tanıtıcı bilgi istenmeyerek ortak yöntem tutarsızlığı (Podsakoff, MacKenzie, Lee ve Podsakoff, 2003) oluşması engellenmeye çalışılmıştır. Harman'ın tek faktör testine (Podsakoff ve Organ, 1986) yönelik yapılan AFA sonucunda açıklama gücü % 50'nin altında kalarak (% 24,696; KMO= 0904; Barlett Testi $(df=1711)=13285,789$; $p<0,0001$ düzeyinde anlamlı) lek değişkenlerinin tek bir faktörde toplanmadığı grlmştr.

2.4.5.1. Açımlayıcı Faktör Analizleri

Örgütsel Sinizm leğinin Açımlayıcı Faktör Analiz Sonuçları

Örgütsel sinizm leğinin teorik geçerliliğinin sağlayıp sağlamadığına yönelik ilk önce açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi yapılmadan önce örgütsel sinizm leğinin içinde yer alan değişkenlerin arpıklık ve basıklıklarına bakılmış mutlak değer olarak 2'den büyük herhangi ifadeye rastlanılmamıştır (Tablo 5).

Tablo 5. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Betimleyici İstatistikleri (n=402)

Madde No	Minimum	Maksimum	\bar{x}	s	Yatıklık		Basıklık	
					İstatistik	SE	İstatistik	SE
osa1	0,00	4,00	1,59	1,16	0,37	0,12	-0,55	0,24
osa2	0,00	4,00	1,34	1,17	0,75	0,12	-0,25	0,24
osa3	0,00	4,00	1,39	1,14	0,70	0,12	-0,18	0,24
osa4	0,00	4,00	1,49	1,23	0,54	0,12	-0,66	0,24
osc5	0,00	4,00	1,83	1,13	0,26	0,12	-0,61	0,24
osc6	0,00	4,00	1,96	1,15	0,07	0,12	-0,73	0,24
osc7	0,00	4,00	1,92	1,09	0,11	0,12	-0,60	0,24
osc8	0,00	4,00	1,89	1,20	0,24	0,12	-0,79	0,24
osc9	0,00	4,00	1,93	1,11	0,13	0,12	-0,70	0,24
osb10	0,00	4,00	2,10	1,16	-0,13	0,12	-0,85	0,24
osb11	0,00	4,00	2,15	1,12	-0,23	0,12	-0,65	0,24
osb12	0,00	4,00	1,94	1,18	0,09	0,12	-0,88	0,24
osb13	0,00	4,00	1,68	1,17	0,30	0,12	-0,68	0,24

Çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek için kullanılan ve 13 madde içeren ölçeğin ifadelerinin ortalama ve standart sapmaları 1,34 ($\pm 1,17$) ile 2,15 ($\pm 1,12$) arasında değişmekte olup katılımcıların sinistik davranışlarını göstermedikleri görülmektedir (Tablo 6).

Tablo 6. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde No	Faktör Yükleri			Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
	Duyuşsal	Bilişsel	Davranışsal		
osa2	0,894			27,893	0,940
osa3	0,864				
osa4	0,830				
osa1	0,826				
osc9		0,840		26,607	0,907
osa7		0,826			
osc8		0,758			
oscc6		0,724			
osc5		0,651			
osb10			0,846	20,751	0,823
osc11			0,836		
osc12			0,667		
osc13			0,619		

Not: Açımlayıcı Yöntem: Temel Bileşenler Analizi; Rotasyon Yöntemi: Varimax; % 75,251'ünü açıklamaktadır; KMO: 0,912; Bartlett's =4029,076; p <0,0001.

Tablo 6'da görüldüğü üzere örgütsel sinizmin için yapılan faktör analizinde ifadeler kavramsal modele uygun bir şekilde boyutlara yüksek yükleme değerleriyle yüklenmiş olup açıklama gücü % 75 çıkmıştır. Ölçekteki boyutların güvenilirlikleri ise 0,823 ile 0,940 arasında bulunmuş olup boyutların oldukça güvenilir olduğu

görülmüştür. Güvenirlik değerleri Erdost vd.'nin (2007) yaptıkları çalışmada 0,912 ile 0,719 arasında değişmekte olup bu çalışmada daha yüksek sonuçlar elde edilmiştir. Ölçeğin orijinali 14 madde olup Erdost vd.'nin Türkçeleştirdikleri ve kendi çalışmalarında kullandıkları (2007) 13 maddelik ölçek kullanılmış ve yüksek güvenilirlik ve yapı geçerliliğinden dolayı hiçbir madde atılmamıştır.

Tablo 7. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Betimleyici İstatistikleri (n=402)

Madde No	Minimum	Maksimum	\bar{x}	s	Yatıklık		Basıklık	
					İstatistik	SE	İstatistik	SE
psh1	0,00	4,00	2,64	1,12	-0,62	0,12	-0,45	0,24
psh2	0,00	4,00	2,84	0,94	-0,69	0,12	0,16	0,24
psh3	0,00	4,00	2,60	0,95	-0,51	0,12	-0,03	0,24
psh4	0,00	4,00	1,97	0,98	0,06	0,12	-0,30	0,24
psh5	0,00	4,00	2,60	0,94	-0,47	0,12	-0,09	0,24
psh6	0,00	4,00	2,38	0,97	-0,27	0,12	-0,12	0,24
pso7	0,00	4,00	2,31	1,04	-0,24	0,12	-0,34	0,24
pso8	0,00	4,00	2,33	1,01	-0,15	0,12	-0,35	0,24
pso9	0,00	4,00	2,03	1,08	-0,21	0,12	-0,68	0,24
pso10	0,00	4,00	2,38	1,04	-0,34	0,12	-0,38	0,24
pso11	0,00	4,00	2,65	0,98	-0,79	0,12	0,43	0,24
pso12	0,00	4,00	2,83	1,02	-1,00	0,12	0,79	0,24
psr13	0,00	4,00	2,19	1,03	-0,23	0,12	-0,30	0,24
psr14	0,00	4,00	2,15	1,13	-0,17	0,12	-0,66	0,24
psr15	0,00	4,00	2,62	0,94	-0,59	0,12	0,21	0,24
psr16	0,00	4,00	2,59	0,99	-0,57	0,12	0,06	0,24
psr17	0,00	4,00	2,20	1,08	-0,16	0,12	-0,56	0,24
psr18	0,00	4,00	2,51	0,98	-0,50	0,12	0,08	0,24
pss19	0,00	4,00	2,71	0,98	-0,67	0,12	0,13	0,24
pss20	0,00	4,00	2,13	0,97	0,02	0,12	-0,29	0,24
pss21	0,00	4,00	2,22	0,93	-0,04	0,12	-0,01	0,24
pss22	0,00	4,00	2,65	0,91	-0,54	0,12	0,20	0,24
pss23	0,00	4,00	2,40	1,05	-0,33	0,12	-0,33	0,24
pss24	0,00	4,00	2,65	1,09	-0,52	0,12	-0,41	0,24

Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Açımlayıcı Faktör Analiz Sonuçları

Psikolojik sermaye ölçeğinin teorik geçerliliğinin sağlayıp sağlamadığına yönelik ilk önce açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi yapılmadan önce psikolojik sermaye ölçeğinin içinde yer alan değişkenlerin çarpıklık ve basıklıklarına bakılmış mutlak değer olarak 2'den büyük herhangi ifadeye rastlanılmamıştır (Tablo 7). Psikolojik sermaye ifadelerinin ortalama ve standart

sapmaları 1,97 ($\pm 0,9781$) ile 2,836 ($\pm 0,9385$) arasında değişmesiyle beraber katılımcıların psikolojik sermaye davranışlarını orta düzeyde olduğu görülmektedir.

24 maddelik psikolojik sermaye ölçeğinin faktör analizinde ifadelerin 5 grupta toplandığı görülmüştür. 3. maddenin faktör yükleri iki ayrı faktörde 0,452 ile 0,455 faktör yüklerine sahip ve birbirine çok yakın olduğundan analizden çıkarılmıştır. 9. maddenin faktör yükleri iki ayrı faktörde 0,396 ve 0,376 ile 11. maddenin faktör yükü iki ayrı faktörde 0,528 ve 0,553 bulunmuş ve değerler çok yakın olduğundan ilgili maddeler de analizden çıkarılmıştır. Daha sonra 21 madde ile tekrar faktör analizi uygulanmış olup ifadelerin yine 5 grupta toplandığı görülmüştür. 18. maddenin faktör yükü iki ayrı faktörde 0,370 ve 0,403 ile 6. maddenin ise yine iki ayrı faktörde 0,430 ve 0,515, 15. maddenin 0,430 ve 0,457 faktör yükleri çok yakın olduğundan analizden çıkarılmış ve ölçek 18 madde olarak yeniden faktör analizine tabi tutulmuş ve ifadeler 4 grupta toplanmıştır. Çetin ve Basım (2012) de yaptıkları çalışmada da faktör yükleri düşük olan 3 maddeyi analizden çıkararak 21 madde şeklinde yeniden ölçeği faktör analizine tabi tuttıkları görülmüş ve dört boyut olarak çalışmalarında kullanmışlardır.

Tablo 8. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde No	Faktör Yükleri				Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
	İyimserlik	Özyeterlilik	Umut	Dayanıklılık		
pso8	0,815				18,905	0,858
pso7	0,815					
pso10	0,731					
psr13	0,724					
pss24		0,744			17,069	0,847
pss22		0,692				
pss23		0,645				
pss19		0,619				
pss20		0,603				
pss21		0,580				
psh1			0,839		14,627	0,800
pso12			0,661			
psh2			0,594			
psh5			0,554			
psr16			0,529			
psr14				0,718	12,937	0,661
psh4				0,702		
psr17				0,666		

Not: Açıklayıcı Yöntem: Temel Bileşenler Analizi; Rotasyon Yöntemi: Varimax; % 63,537'unu açıklamaktadır; KMO: 0,914; Bartlett's= 3482,973; $p < 0,0001$.

Yapılan rotasyonla birlikte ölçeğın ifadeleri dört faktör 0,50'nin üzerinde faktör yükü ile yüklemiş olup her bir faktör için yapılan güvenilirlik analizinde

iyimserlik boyutu 0,858, özyeterlilik boyutu 0,847 umut boyutu 0,800 değerleriyle çok güvenilir ve dördüncü boyut olan dayanıklılık ise 0,661 ile nispeten güvenilir olduğu görülmüştür. Orijinal ölçeğin 4 alt boyuta ilişkin güvenilirlik katsayıları; iyimserlik 0,89, özyeterlilik 0,89 umut 0,88 ve dayanıklılık 0,89 olarak bulunmuş olup (Luthans vd., 2007a) Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılan çalışmada ise bu katsayılar sırasıyla 0,70; 0,72; 0,73 ve 0,77'dir.

İşten Ayrılma Niyetine Ölçeğine İlişkin Açımlayıcı Faktör Analiz Sonuçları

İşten ayrılma niyeti ölçeğinin teorik geçerliliğinin sağlayıp sağlamadığına yönelik ilk önce açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi yapılmadan önce işten ayrılma niyeti ölçeğinin içinde yer alan değişkenlerin çarpıklık ve basıklıklarına bakılmış mutlak değer olarak 2'den büyük herhangi ifadeye rastlanılmamıştır (Tablo 9). İşten ayrılma niyeti betimleyici istatistiklerine bakıldığında katılımcıların ifadelere verdikleri yanıtların ortalamaları 1,244 ($\pm 1,158$) ile 1,94 ($\pm 1,368$) arasında olup işten ayrılma niyeti düzeyleri düşüktür.

Tablo 9. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Betimleyici İstatistikleri (n=402)

Madde No	Minimum	Maksimum	x	s	Yatkılık		Basıklık	
					İstatistik	SE	İstatistik	SE
ian1	0,00	4,00	1,94	1,37	,094	0,122	-1,17	0,24
ian2	0,00	4,00	1,58	1,31	,479	0,122	-0,88	0,24
ian3	0,00	4,00	1,24	1,16	,762	0,122	-0,20	0,24
ian4	0,00	4,00	1,60	1,42	,459	0,122	-1,08	0,24

Tablo 10. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde No	Faktör Yüklere	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
ian2	0,914	78,045	0,905
ian4	0,911		
ian1	0,873		
ian3	0,833		

Not: Açımlayıcı Yöntem: Temel Bileşenler Analizi; Rotasyon Yöntemi: Varimax; % 78,045'ünü açıklamaktadır; KMO=0,824; Bartlett's =79504; p <0,0001

İşten ayrılma niyeti ölçeğinin yapısal geçerliliği sağlayıp sağlamadığı ile ilgili yapılan ölçümler sonucunda dört ifadeden oluşan ölçeğin tek faktörde toplandığı ve açıklanan varyansın 78,045, Alpha katsayısı 0,905 sonuçları ile ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Bartlett'in (1999) hemşireler üzerine yaptığı doktora tezi çalışmasında kullanılan işten ayrılma niyeti ölçeği sonuçlarına

bakıldığında Alpha katsayısı 0,70'tir. Çekmecelioğlu (2005) yaptığı çalışmada işten ayrılma niyeti ölçeğinin Alpha katsayısı ise 0,88'dir.

İşe Gömülü Olma Ölçeğine İlişkin Açımlayıcı Faktör Analiz Sonuçları

İşe gömülü olma ölçeğinin teorik geçerliliğinin sağlayıp sağlamadığına yönelik ilk önce açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi yapılmadan önce işe gömülü olma ölçeğinin içinde yer alan değişkenlerin çarpıklık ve basıklıklarına bakılmış mutlak değer olarak 2'den büyük herhangi ifadeye rastlanılmamıştır (Tablo 11).

Tablo 11. İşe Gömülü Olma Ölçeğinin Betimleyici İstatistikleri (n=402)

Madde No	Minimum	Maksimum	x	s	Yatıklık		Basıklık	
					İstatistik	SE	İstatistik	SE
jeof1	0,00	4,00	2,61	1,02	-0,51	0,12	-0,14	0,24
jeof2	0,00	4,00	2,39	1,07	-0,37	0,12	-0,33	0,24
jeof3	0,00	4,00	1,91	1,13	0,17	0,12	-0,62	0,24
jeos4	0,00	4,00	2,04	1,15	-0,09	0,12	-0,78	0,24
jeos5	0,00	4,00	2,09	1,17	0,00	0,12	-0,86	0,24
jeos6	0,00	4,00	2,03	1,26	-0,01	0,12	-1,03	0,24
jeol7	0,00	4,00	2,17	1,15	-0,19	0,12	-0,68	0,24
jeol8	0,00	4,00	2,69	0,94	-0,65	0,12	0,30	0,24
jeol9	0,00	4,00	2,69	0,97	-0,64	0,12	0,26	0,24
jecf10	0,00	4,00	2,36	1,17	-0,32	0,12	-0,65	0,24
jecf11	0,00	4,00	2,50	1,07	-0,43	0,12	-0,34	0,24
jecf12	0,00	4,00	1,79	1,20	0,13	0,12	-0,83	0,24
jecs13	0,00	4,00	2,05	1,19	-0,06	0,12	-0,82	0,24
jecs14	0,00	4,00	2,41	1,10	-0,40	0,12	-0,45	0,24
jecs15	0,00	4,00	2,13	1,20	-0,12	0,12	-0,87	0,24
jecl16	0,00	4,00	2,33	1,61	-0,37	0,12	-1,49	0,24
jecl17	0,00	4,00	1,54	1,24	0,41	0,12	-0,80	0,24
jecl18	0,00	4,00	2,08	1,19	-0,19	0,12	-0,72	0,24

Tablo 11'den işe gömülü olma durumunu ölçmek için yapılan betimsel istatistik ölçümlerine bakıldığında katılımcıların ifadelerine verdikleri yanıtların ortalamaları 1,54 ($\pm 1,1239$) ile 2,692 ($\pm 0,9654$) arasında olup işe gömülü olma düzeyleri orta seviyededir.

Orijinali Mitchell vd. (2001) olan ölçeğin Felps vd. (2009) tarafından 21 maddelik ölçek şeklinde yapılandırılmış, bu çalışmada 3 maddelik kategorik sorular aynı ölçüm metodu kullanılmadığından faktör analizinde değerlendirilmemiştir. Felps vd.'nin (2009) çalışmada belirlenen 6 alt boyuttan oluşan işe gömülü olma

ölçeğinin bu çalışmada yapısal geçerliliğini sağlayıp sağlamadığını anlamak için yapılan faktör analizi sonuçlarına göre ifadeler 5 grupta toplanmıştır. Faktör analizi sonucunda 14. madde 1. grupta 0,555 ve 5. grupta 0,502 ile 15. madde de 1.grupta 0,519 ve 5. grupta 0,468 faktör yükleriyle her iki gruplarda yer aldıklarından ve faktör yükleri düşük olduğundan analizden çıkarılmış ve ölçek yeniden analize tabi tutulmuştur. Faktör analizi sonucuna göre 5 boyutta toplanmıştır. ‘Çevreye özveri’ adlı boyutta hiçbir maddenin yer almadığı görülmektedir. Her bir alt boyut için yapılan güvenilirlik analizleri sonuçlarına bakıldığında ‘çevreye uyum’ adlı boyut 0.853, ‘örgüte uyum’ 0,793, ‘örgütle bağlantı’, 0,816 değerleriyle çok güvenilir olduğu, ‘çevreyle bağlantı’ 0,643 ve örgüte özveri boyutunun da 0,548 ile nispeten güvenilir olduğu görülmektedir.

Tablo 12. İşe Gömülü Olma Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Madde No	Faktör Yükleri			Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
	Çevreye Uyum	Örgüte Uyum	Örgütle Bağlantı		
jecf10	0,824				
jecf11	0,777				
jecf13	0,766			17,594	0,853
jecf12	0,688				
jeos4		0,788			
jeof3		0,736			
jeof2		0,662		15,771	0,793
jeof1		0,658			
jeol9			0,866		
jeol8			0,846	14,566	0,816
jeol7			0,823		
jecl117				0,857	
jecl118				0,760	11,946
jecl116				0,490	0,643
jeos5				0,812	
jeos6				0,687	9,431

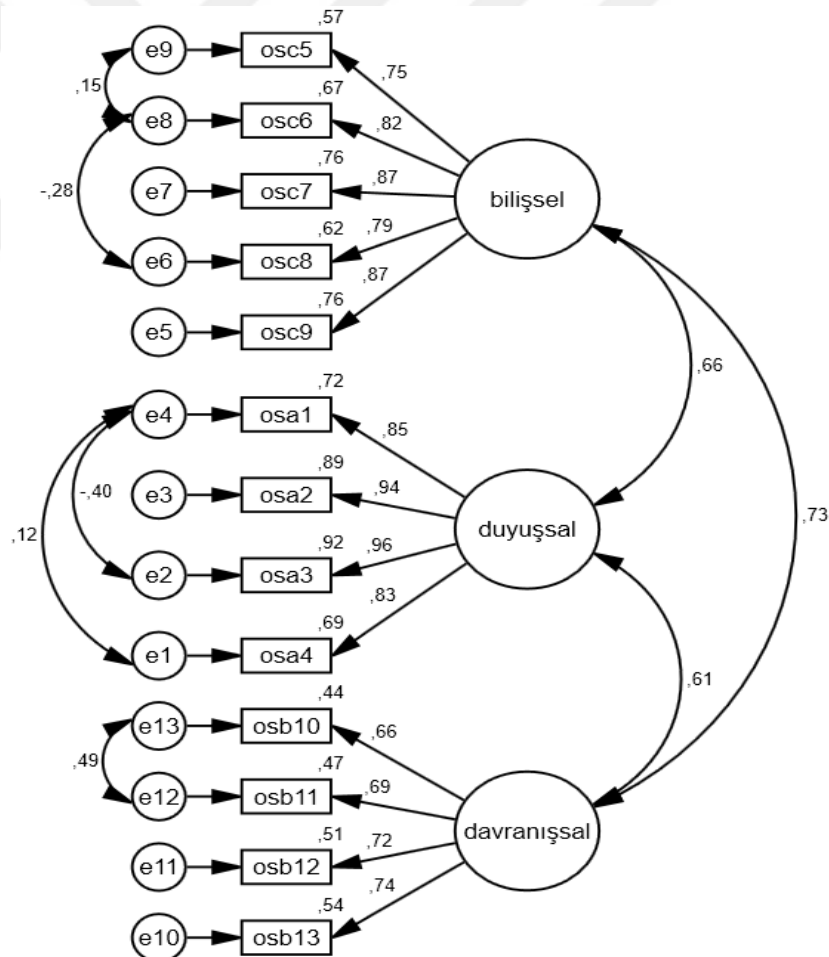
Not: Açımlayıcı Yöntem: Temel Bileşenler Analizi; Rotasyon Yöntemi: Varimax; % 69,309'unu açıklamaktadır; KMO: 0,861; Bartlett's: 2835,099; p0 <,0001

2.4.5.2. Doğrulayıcı Faktör Analizleri

Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) sonucu ortaya çıkan ölçek yapılarının her biri için Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizinde (DFA) öncelikle ilgili kavram alt boyutları var ise bunların doğrulanması için birinci düzey analizler yapılmıştır. Daha sonra ölçek alt boyutları itibariyle bir yapı oluşturup oluşturmadığına yönelik ikinci düzey analizlere geçilmiştir. Gerek birinci düzey gerekse de ikinci düzeydeki doğrulanmış boyut ve kavramın yapı güvenilirlikleri de ayrıca bakılmıştır.

Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi

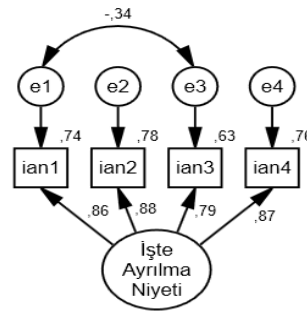
Örgütsel sinizmin birinci düzey doğrulayıcı faktör analizinde ortaya çıkan modelin uyum istatistikleri tatmin edici değildir. ($CMIN= 268,261$, $df=62$, $CMIN/df= 4,617$ ($p=0,0001$), $GFI=0,895$, $CFI=0,944$, $RMSEA=0,095$, $RMR=0,085$). Programın önerdiği hata terimleri arasındaki kovaryanslar çizilerek yapılan iyileştirilmeler (Şekil 2) neticesinde modelin uyum istatistikleri $CMIN= 165,598$, $df=57$, $CMIN/df= 2,905$ ($p=,0001$), $GFI=0,940$, $CFI=0,973$, $RMSEA=0,069$, $RMR=0,059$ olup DFA modelinin uyum iyiliği indislerinin tatmin edicidir (Hair vd. 2006, 753). Modelin ürettiği regresyon ve covaryans katsayılarını belirten analiz çıktısı Ek 3'te görülebilir. Modelin AVE değerleri duyuşsal boyut için 0,81, davranışsal boyut için 0,50, bilişsel için 0,68 ve CR değerleri ise duyuşsal 0,943, davranışsal 0,79 ve bilişsel 0,91 çıkmış olup son derece tatminkârdır.



Şekil 2. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Birincil Düzey DFA Sonucu

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi

İşten ayrılma niyetinin doğrulayıcı faktör analizinde ortaya çıkan modelin uyum istatistikleri tatmin edici değildir. ($CMIN= 22,775$, $df=2$, $CMIN/df= 11,387$ ($p=0,0001$), $GFI=0,974$, $CFI=0,981$, $RMSEA=0,161$, $RMR=0,038$). Programın önerdiği hata terimleri arasındaki kovaryanslar çizilerek yapılan iyileştirilme (Şekil 3) neticesinde modelin uyum istatistikleri $CMIN= 1,210$, $df=1$, $CMIN/df=1,210$ ($p=0,271$), $GFI=0,998$, $CFI=1,000$, $RMSEA=0,023$, $RMR=0,009$ olup (Şekil 3) DFA modelinin uyum iyiliği indislerinin tatmin edicidir (Hair vd. 2006, 753). Modelin ürettiği regresyon ve covaryans katsayılarını belirten analiz çıktısı Ek 3'te görülebilir. Modelin AVE değeri 0,73 ve CR değeri ise 0,91 çıkmış olup son derece tatminkârdır.

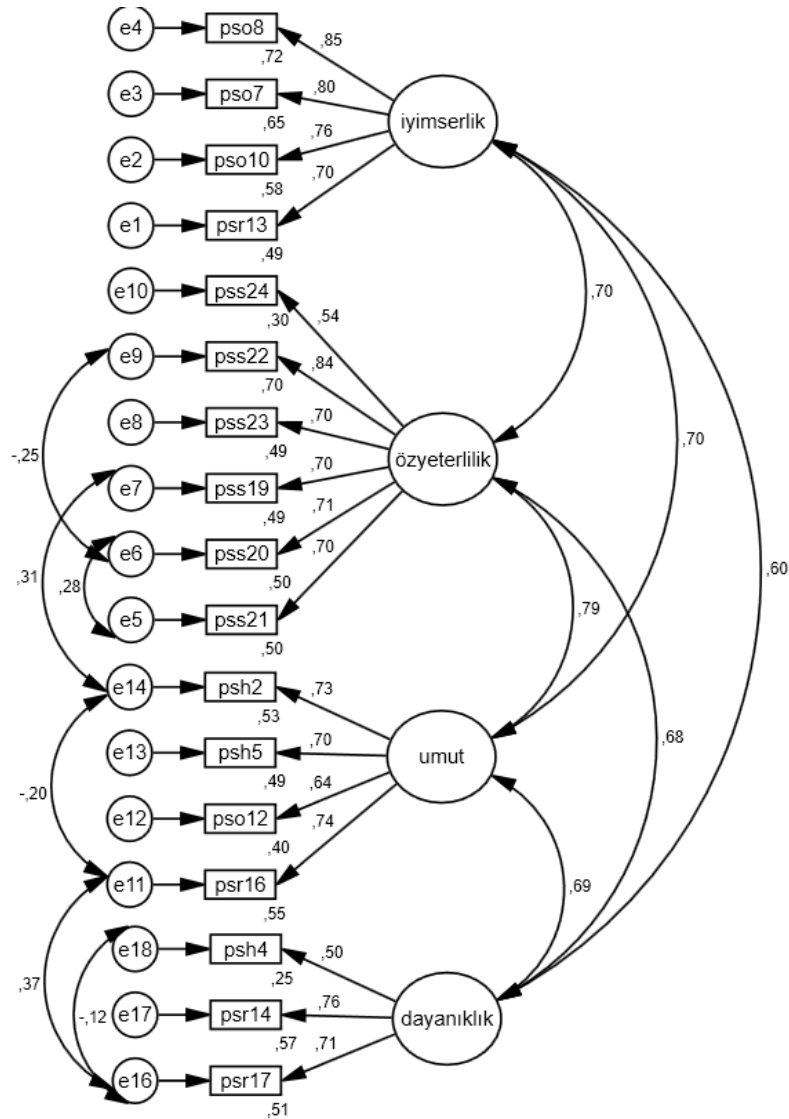


Şekil 3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Birinci Düzey DFA Sonucu

Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi

Psikolojik sermaye ölçeğinin birinci düzey doğrulayıcı faktör analizinde ortaya çıkan modelin uyum istatistikleri tatmin edici değildir. ($CMIN= 545,112$, $df=129$, $CMIN/df= 4,226$ ($p=0,0001$), $GFI=0,873$, $CFI=0,877$, $RMSEA=0,090$, $RMR=0,065$). Programın önerdiği hata terimleri arasındaki kovaryanslar çizilerek yapılan iyileştirmeler yapılmış olmasına karşın umut boyutundan bir ifade (psh1) faktör yükü 0,30 olduğundan modelden çıkarılmıştır (Şekil 4). Bunun neticesinde modelin uyum istatistikleri $CMIN= 314,080$, $df=107$, $CMIN/df= 2,935$ ($p=,0001$), $GFI=0,922$, $CFI=0,936$, $RMSEA=0,069$, $RMR=0,050$ olup DFA modelinin uyum iyiliği indisleri tatmin edici bulunmuştur (Hair vd. 2006, 753). Modelin ürettiği regresyon ve covaryans katsayılarını belirten analiz çıktısı Ek 3'te görülebilir. Modelin AVE değerleri iyimserlik boyut için 0,61, özyeterlilik boyut için 0,50, umut

için 0,49, dayanıklılık için 0,44 ve *CR* değerleri ise iyimserlik 0,86, özyeterlilik 0,85, umut 0,79 ve dayanıklılık 0,70 çıkmış olup tatminkârdır.

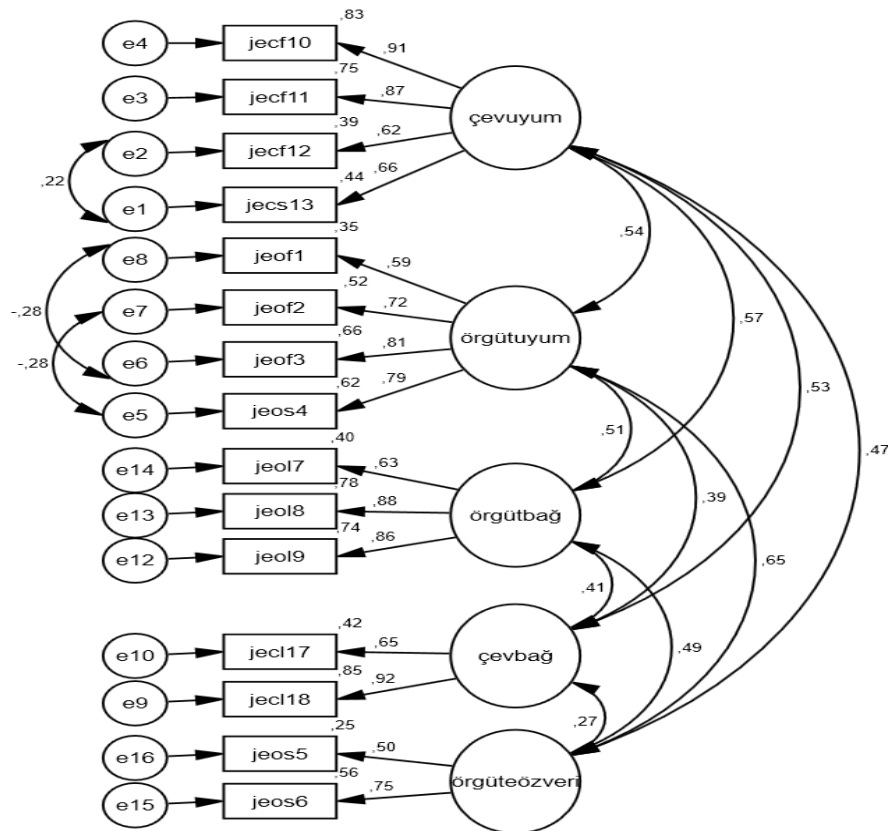


Şekil 4. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Birincil Düzey DFA Sonucu

İşe Gömülü Olma Ölçeğinin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi

İşe gömülü olma ölçeğinin birinci düzey doğrulayıcı faktör analizinde ortaya çıkan modelin uyum istatistikleri tatmin edici değildir. (*CMIN*= 338,113, *df*=94, *CMIN/df*= 3,597 ($p=0,0001$), *GFI*=0,898, *CFI*=0,912, *RMSEA*=0,080, *RMR*=0,082). Programın önerdiği hata terimleri arasındaki kovaryanslar çizilerek yapılan iyileştirmeler yapılmış olmasına karşın çevreyle bağ boyutundan bir ifade (jecl16) faktör yükü 0,40 olduğundan modelden çıkarılmıştır (Şekil 5). Bunun neticesinde modelin uyum istatistikleri *CMIN*= 245,701, *df*=77, *CMIN/df*= 3,191 ($p=,0001$),

$GFI=0,921$, $CFI=0,937$, $RMSEA=0,074$, $RMR=0,074$ olup DFA modelinin uyum iyiliği indisleri tatmin edici bulunmuştur (Hair vd. 2006, 753). Modelin ürettiği regresyon ve covaryans katsayılarını belirten analiz çıktısı Ek 3'te görülebilir. Modelin AVE değerleri çevreye uyum boyut için 0,60, örgüte uyum boyut için 0,54, çevreye bağ için 0,63, örgüte bağ için 0,64, örgüte özveri 0,41 ve CR değerleri ise çevreye uyum 0,85, örgüte uyum 0,82, çevreyle bağ 0,7, örgüte bağ 0,83 ve örgüte özveri 0,57 çıkmış olup tatminkârdır.

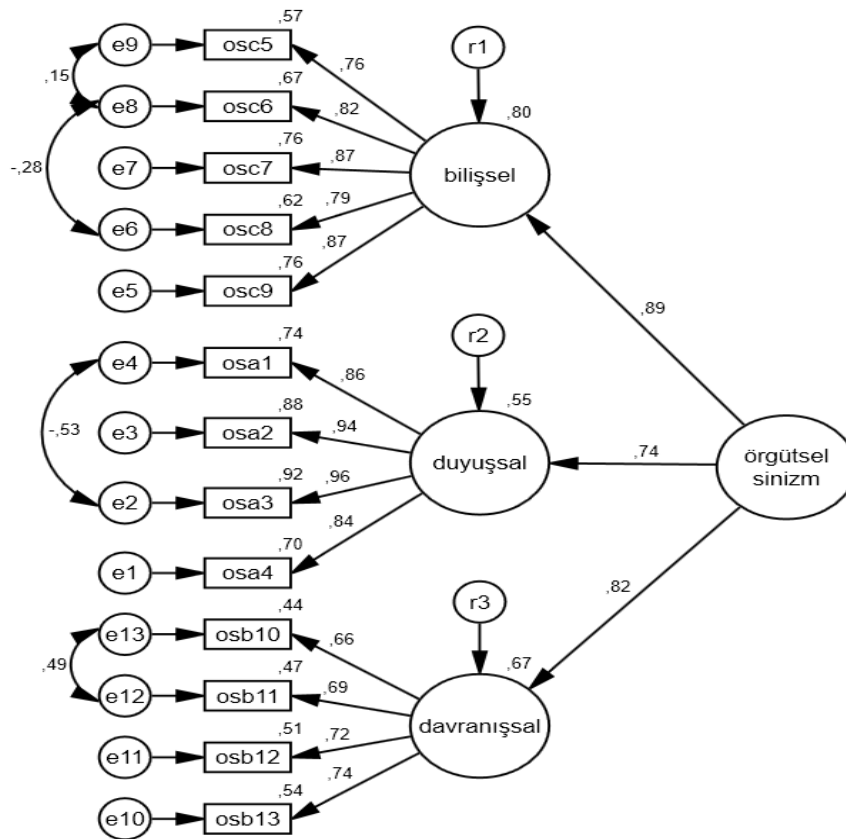


Şekil 5. İşe Gömülü Olma Ölçeğinin Birincil Düzey DFA Sonucu.

Örgütsel Sinizm Ölçeğinin İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi

Örgütsel sinizm ölçeği teorik olarak üç boyuttan oluştuğundan dolayı AFA ve birinci düzey DFA sonuçları üzerinden teorik yapısal geçerliliği sağlayıp sağlamadığına yönelik ikinci düzey DFA yapılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinin ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizinde ortaya çıkan modelin uyum istatistikleri kabul edilebilir sınırlar içinde çıkmış ($CMIN= 168,481$, $df=58$, $CMIN/df= 2,905$ ($p=0,0001$), $GFI=0,939$, $CFI=0,972$, $RMSEA=0,069$, $RMR=0,058$) olup birinci düzeyde hata terimleri arasında yapılan bir kovaryans (e1 ile e4) anlamsız

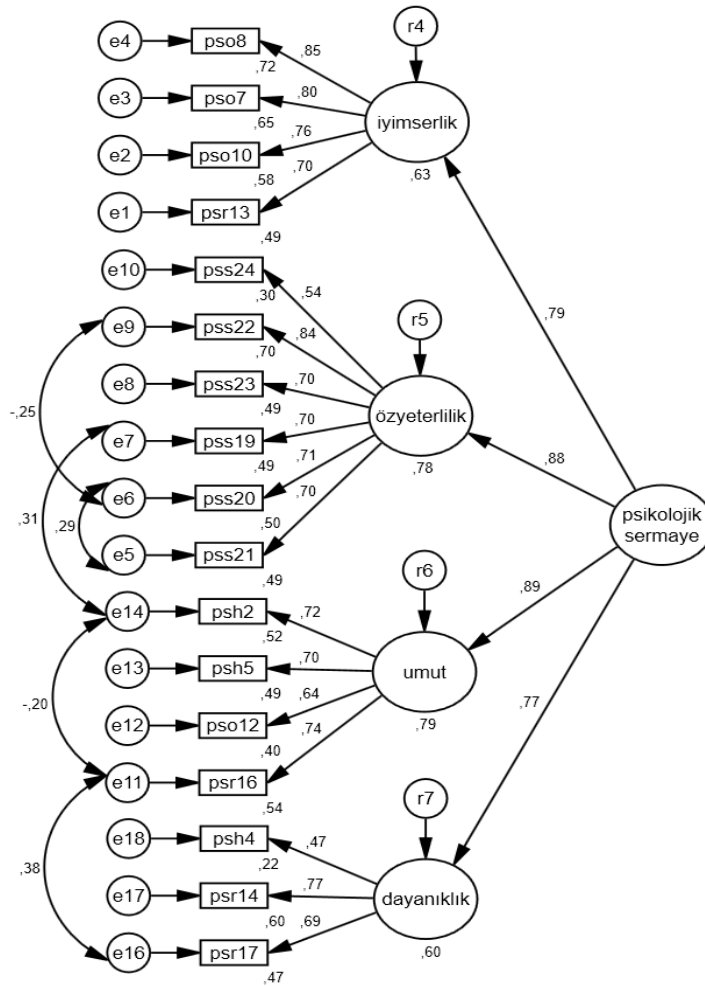
olduğundan siliniştir (Şekil 6). Modelin ürettiği regresyon ve covaryans katsayılarını belirten analiz çıktısı Ek 3'te görülebilir. Modelin *AVE* değeri 0,67 ve *CR* değeri ise 0,86 çıkmış oldukça tatminkârdır.



Şekil 6. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin İkincil Düzey DFA Sonucu.

Psikolojik Sermaye Ölçeğinin İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi

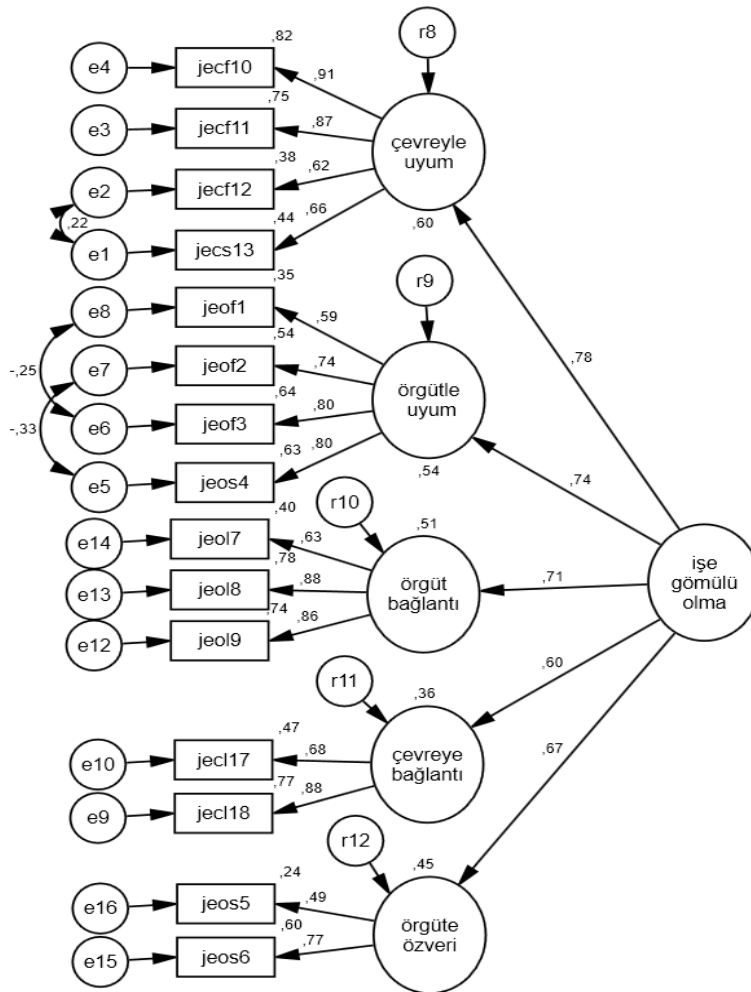
Psikolojik sermaye ölçeği teorik olarak dört boyuttan oluştuğundan dolayı *AFA* ve birinci düzey *DFA* sonuçları üzerinden teorik yapısal geçerliliği sağlayıp sağlamadığına yönelik ikinci düzey *DFA* yapılmıştır. Psikolojik sermaye ölçeğinin ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizinde ortaya çıkan modelin uyum istatistikleri kabul edilebilir sınırlar içinde çıkmış ($CMIN= 317,531$, $df=110$, $CMIN/df= 2,887$ ($p=0,0001$), $GFI=0,922$, $CFI=0,935$, $RMSEA=0,069$, $RMR=0,051$) olup birinci düzeyde hata terimleri arasında yapılan bir kovaryans (e16 ile e18) anlamsız olduğundan siliniştir (Şekil 7). Modelin ürettiği regresyon ve covaryans katsayılarını belirten analiz çıktısı Ek 3'te görülebilir. Modelin *AVE* değeri 0,70 ve *CR* değeri ise 0,90 çıkmış oldukça tatminkârdır.



Şekil 7. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin İkincil Düzey DFA Sonucu.

İşe Gömülü Olma Ölçeğinin İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi

İşe gömülü olma ölçeği teorik olarak altı boyuttan oluştu halde yapılan AFA ve birinci düzey DFA sonuçlarında beş boyut çıkmış ve bu boyutlar üzerinden yapısal geçerliliği sağlayıp sağlamadığına yönelik ikinci düzey DFA yapılmıştır. İşe gömülü olma ölçeğinin ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizinde ortaya çıkan modelin uyum istatistikleri kabul edilebilir sınırlar içinde ($CMIN=273,316$, $df=82$, $CMIN/df= 3,333$ ($p=0,0001$), $GFI=0,912$, $CFI=0,929$, $RMSEA=0,076$, $RMR=0,082$) çıkmıştır (Şekil 8). Modelin ürettiği regresyon ve covaryans katsayılarını belirten analiz çıktısı Ek 3'te görülebilir. Modelin AVE değeri 0,49 ve CR değeri ise 0,83 çıkmış olup tatminkârdır.



Şekil 8. İşe Gömülü Olma Ölçeğinin İkincil Düzey DFA Sonucu.

Bu çalışmayla ilgili ölçekler için yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda ortaya çıkan Cronbach Alfa katsayıları, AVE ve CR değerleri Tablo 13'te özet olarak verilmiştir. Genel olarak ölçeklerdeki ifadelerden herhangi biri çıkarıldığında Cronbach Alfa değerlerinde düşme olmadığı gözlenmiştir. AFA, DFA ve güvenilirlik testleri sonucunda ölçeklerin toplamsal olarak alınabileceğine karar verilmiştir.

Tablo 13. Ölçeklerin DFA Sonrası Yapı Güvenirlik Testleri Sonuçları

Ölçekler	İfade sayısı	Cronbach Alfa	AVE	CR
Psikolojik sermaye ölçeği	17	0,915	0,70	0,90
Örgütsel Sinizm Ölçeği	13	0,930	0,67	0,86
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	4	0,905	0,73	0,91
İşe Gömülü Olma Ölçeği	15	0,880	0,49	0,83

2.5. BULGULAR

2.5.1. Çalışanların Demografik Özelliklerine Ait Verilerin

Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan öğretmen, hemşire ve doktorların cinsiyeti, eğitimi, medeni durumları, evli olanların eşlerinin çalışıp çalışmadığı, mevcut kurumda çalışma süreleri, toplam çalışma süreleri, kredili olsa bile evlerinin kendilerine ait olup olmadığına yönelik demografik özelliklerine ait verileri belirlemek amacıyla tanımlayıcı istatistiksel analizler yapılmış ve bunların sonuçları ayrı ayrı tablolandırılmıştır.

Araştırmaya 137 doktor, 135 öğretmen ve 130 hemşire katılmıştır. Analizlere ait cinsiyetle ilgili Tablo 14 incelendiğinde katılımcıların yaklaşık yarısının kadın yarısının da erkek olduğu görülmektedir. Meslekler bazında bakıldığında erkeklerin oranı doktorlarda yaklaşık % 60, öğretmenlerde % 57 ve hemşirelerde ise % 31'dir.

Tablo 14. Meslekler İtibariyle Katılımcıların Cinsiyetleri

			Meslek			Toplam
			Doktor	Öğretmen	Hemşire	
Cinsiyet	Erkek	Kişi Sayısı	82	77	40	199
		%	59,9	57,0	30,8	49,5
	Kadın	Kişi Sayısı	55	58	90	203
		%	40,1	43,0	69,2	50,5
Toplam	Kişi Sayısı	137	135	130	402	
	%	34,1	33,6	32,3	100,0	

Eğitim açısından bakıldığında katılımcıların lise veya önlisans düzeyinde mezun olan öğretmenlerin % 2,2, hemşirelerde ise bu oran % 49'dur. Hemşirelerde bu oranın yüksek olma sebebi düşünüldüğünde bu meslek kategorisinde mezunlarının büyük bir kısmının sağlık meslek lisesi mezunu olduğu ve mezun olur olmaz iş bulma imkânlarının geniş çaplı olmasıyla çalışma hayatlarına atıldıkları görülmektedir. Lisans düzeyinde mezuniyet durumuna bakıldığında öğretmenlerde bu oran % 84,4, hemşirelerde ise 46,9'dur. Yüksek lisans düzeyinde mezuniyet bakıldığında doktorlarda % 65,7, öğretmenlerde % 13,3, hemşirelerde ise % 3,8'dir. Doktorlarda bu oranın yüksek olma nedeninin tıp fakültesi bitirildikten sonra araştırmaya dâhil olan doktorların çalışma hayatına aile hekimi olarak devam etmelerinden kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Doktora düzeyinde mezuniyete bakıldığında doktorların %33,6 oranında tıpta uzmanlık veya doktora yaptıkları

görülmele beraber diğer meslek gruplarında bu alanda herhangi bir mezuniyet durumuna rastlanılmamıştır.

Tablo 15. Meslekler İtibariyle Katılımcıların Eğitim Durumları

		Meslek			Toplam
		Doktor	Öğretmen	Hemşire	
Lise veya Önlisans	Kişi Sayısı	0	3	64	67
	%	0,0	2,2	49,2	16,7
Lisans	Kişi Sayısı	1	114	61	176
	%	0,7	84,4	46,9	43,8
Yüksek Lisans veya Doktor	Kişi Sayısı	90	18	5	113
	%	65,7	13,3	3,8	28,1
Uzmanlık veya Doktora	Kişi Sayısı	46	0	0	46
	%	33,6	0,0	0,0	11,4
Toplam	Kişi Sayısı	137	135	130	402
	%	34,1	33,6	32,3	100,0

Katılımcıların medeni durumları yani evli veya bekâr olup olmadıkları ölçülmeye çalışılmıştır. Analize ait tablo incelendiğinde katılımcıların yaklaşık % 70'inin evli olduğu görülmektedir. Meslekler itibariyle incelendiğinde doktorlarda evlilik oranı % 70, öğretmenlerde % 73, hemşirelerde ise yaklaşık % 65 olduğu görülmekle beraber doktor ve öğretmenlerde bu oranın yakın olduğu görülmektedir.

Tablo 16. Meslekler İtibariyle Katılımcıların Medeni Durumları

		Meslek			Toplam
		Doktor	Öğretmen	Hemşire	
Evli	Kişi Sayısı	96	99	84	279
	%	70,1	73,3	64,6	69,4
Bekar	Kişi Sayısı	41	36	46	123
	%)	29,9	26,7	35,4	30,6
Toplam	Kişi Sayısı	137	135	130	402
	%	34,1	33,6	32,3	100,0

Tablo 17'de evli olan katılımcıların eşlerinin çalışıp çalışmadığı ile ilgili sorunun cevaplarını göstermektedir. Bu soruya verilen cevaplama oranına bakıldığında doktorların % 78'inin eşi çalışmakta iken, öğretmenlerde çalışan eş durumu % 69 ve hemşirelerde ise % 87'dir. Eşlerin çalışma durumu

karşılaştırıldığında hemşirelerin eşlerinin çalışma durumu diğer mesleklere nazaran çok yüksektir.

Tablo 17. Meslekler İtibariyle Evli Katılımcıların Eşlerinin Çalışma Durumu

		Meslek			Toplam
		Doktor	Öğretmen	Hemşire	
Evet	Eşi Çalışan Sayısı	74	67	74	215
	%	77,9	69,1	87,1	77,6
Hayır	Eşi Çalışmayanlar	21	30	11	62
	%	22,1	30,9	12,9	22,4
Toplam	Kişi sayısı	95	97	85	277
	%	34,3	35,0	30,7	100,0

Tablo 18’de kredili bile olsa oturulan evin katılımcılara ait olup olmadığı ile ilgili cevapları göstermektedir. Analize ait tablo incelendiğinde katılımcılardan doktorların yaklaşık % 69’u, öğretmenlerin % 68’i ile hemşirelerin % 54’ünün evleri kendilerine aittir. Analiz incelendiğinde doktor ve öğretmenlerde bu oranın çok yakın olduğu görülmektedir.

Tablo 18. Meslekler İtibariyle Katılımcıların Ev Sahipliği

		Meslek			Toplam
		Doktor	Öğretmen	Hemşire	
Evet	Konutu olanlar	95	92	70	257
	%	69,3	68,1	53,8	63,9
Hayır	Konutu olmayanlar	42	43	60	145
	%	30,7	31,9	46,2	36,1
Toplam	Kişi Sayısı	137	135	130	402
	%	34,1	33,6	32,3	100,0

Tablo 19’da görüldüğü üzere, katılımcıların yaşları, mevcut kurumdaki çalışma süreleri ve toplam çalışma süreleri verilmektedir. Buna göre araştırmaya dâhil olan katılımcıların meslekler bazındaki yaş ortalamasına bakıldığında doktorlarda 38,45’tir ($\pm 8,87$). Ayrıca katılımcı doktorların minimum yaşı 23 iken, maksimum yaş 66’dır. Öğretmenlerin ortalama yaşı 37,86 ($\pm 8,18$), minimum katılımcı yaşı 23, maksimum 63, hemşirelerin ortalama yaşı 30,78 ($\pm 7,48$), minimum katılımcı yaşı 17, maksimum 56’dır. Bu sonuçlara göre yaş ortalaması ve minimum ile maksimum en genç katılımcıların hemşireler olduğu görülmektedir.

Mevcut kurumdaki çalışma süreleri yıl olarak sorulduğunda aynı kurumda ortalama çalışma süresi doktorlar için yaklaşık 6 yıl, minimum çalışma süresi 1 yıldan az, maksimum 29 yıldır. Öğretmenlerin aynı kurumda ortalama çalışma süreleri yaklaşık 6 yıl, minimum 1 yıldan az, maksimum 36 yıldır. Hemşirelerde ortalama 5 yıl, minimum 1 yıldan az, maksimum 28 yıldır. Bu sonuçlara göre aynı kurumda çalışma süresinin öğretmenlerde en fazla olduğu görülmektedir.

Toplam çalışma süreleri sorusuna katılımcıların verdikleri cevaplar tablodan incelendiğinde doktorlarda ortalama olarak 13 yıl, minimum 1 yıldan az, maksimum 31 yıldır. Öğretmenlerde ortalama toplam çalışma süresi 13 yıl, minimum 1 yıldan az, maksimum 36 yıl, hemşirelerde ortalama toplam çalışma süresi 10 yıl, minimum 1 yıldan az, maksimum 28 yıldır. Toplam çalışma süresi bakımından da incelendiğinde en uzun süre çalışanların öğretmenler oldukları gözlenmiştir.

Tablo 19. Meslekler İtibariyle Katılımcıların Yaşları ve Çalışma Süreleri İle İlgili Sonuçlar

		Frekans	\bar{X}	s	Minimum	Maximum
Yaş	Doktor	137	38,45	8,873	23	66
	Öğretmen	135	37,86	8,181	23	63
	Hemşire	130	30,78	7,477	17	56
	Toplam	402	35,77	8,892	17	66
Mevcut Kurumda Çalışma Süresi (ay)	Doktor	137	67,511	74,3778	1,0	348,0
	Öğretmen	135	67,794	82,1715	1,0	434,0
	Hemşire	130	65,764	65,1705	1,0	336,0
	Toplam	402	67,041	74,1596	1,0	434,0
Toplam Çalışma Süresi (ay)	Doktor	137	153,313	101,6391	1,0	405,0
	Öğretmen	135	152,013	101,3663	2,0	434,0
	Hemşire	130	114,760	79,7896	1,0	336,0
	Toplam	402	140,409	96,4402	1,0	434,0

2.5.1.1. Ölçeklerle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 20 incelendiğinde örgütsel sinizm boyutlarından örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun ($1,966 \pm 0,935$) ile en yüksek ortalamaya ve sahip olduğu genel örgütsel sinizmin ortalamasından da ($1,785 \pm 0,852$) yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre çalışmaya katkı koyan katılımcıların örgütsel sinizm algıları olmakla beraber örgütsel sinizmin alt boyutlarından olan davranış boyutunda çalışanların kinik davranışlar ortaya koydukları görülmektedir. Katılımcıların sahip oldukları psikolojik sermaye algıları incelendiğinde umut boyutunun ($2,701 \pm 0,748$) en yüksek ortalamaya sahip olduğu ve genel psikolojik sermaye ortalamasından da

(2,429±0,633) yüksek değerlere sahip olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcılar yüksek psikolojik sermaye sahip olmakla birlikte özellikle umut boyutunda katılımcılar psikolojik sermaye açısından daha yüksek bir algıya sahiptir. Örgütsel sinizm ile karşılaştırıldığında katılımcıların psikolojik sermaye davranışlarının daha yüksek düzeyde olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 20. Meslekler İtibariyle Kavram ve Boyutlarının Ortalamaları

	Tümü (n=402)		doktor (n=137)		öğretmen (n=135)		hemşire (n=130)	
	\bar{x}	s	\bar{x}	s	\bar{x}	s	\bar{x}	s
Örgütsel sinizm	1,785	0,852	1,745	0,844	1,717	0,816	1,898	0,891
Duyuşsal	1,453	1,082	1,462	1,010	1,293	1,103	1,610	1,118
Bilişsel	1,906	0,971	1,869	0,933	1,865	0,958	1,988	1,024
Davranışsal	1,966	0,935	1,874	0,974	1,957	0,905	2,073	0,921
İşten ayrılma niyeti	1,590	1,162	1,595	1,115	1,326	1,126	1,860	1,192
Psikolojik sermaye	2,429	0,633	2,356	0,599	2,573	0,459	2,357	0,784
İyimserlik	2,302	0,863	2,279	0,812	2,411	0,773	2,212	0,989
Özyeterlilik	2,461	0,745	2,350	0,702	2,593	0,613	2,441	0,886
Umut	2,701	0,748	2,604	0,661	2,921	0,563	2,574	0,933
Dayanıklılık	2,106	0,821	2,034	0,769	2,190	0,723	2,095	0,958
İşe gömülü olma	2,212	0,685	2,191	0,608	2,233	0,601	2,212	0,831
Çevreye uyum	2,175	0,964	2,210	0,884	2,156	0,937	2,160	1,072
Örgüte uyum	2,237	0,861	2,186	0,756	2,281	0,803	2,244	1,013
Örgütle bağlantılar	2,520	0,872	2,511	0,787	2,491	0,784	2,559	1,035
Çevreyle bağlantılar	1,983	1,039	1,932	0,956	2,057	0,967	1,959	1,189
Örgüte özveri	2,060	1,009	2,022	0,977	2,119	0,966	2,038	1,088
Yaş	35,769	8,892	38,449	8,873	37,859	8,181	30,775	7,477
Mevcut kurumda çalışma süresi	67,041	74,160	67,511	74,378	67,794	82,172	65,764	65,171
Toplam çalışma süresi	140,409	96,440	153,313	101,639	152,013	101,366	114,760	79,790

İşe gömülü olma düzeyleri incelendiğinde işe gömülü olmanın alt boyutlarından olan örgütle bağlantılar (2,520±0,872) ile diğer boyutlara nazaran en yüksek değerde ortalamaya sahiptir. Genel işe gömülü olma durumuna bakıldığında 2,212 (±0,685) ortalamaya sahip olduğu ve çalışanların işe gömülü olmanın alt boyutlarından örgütle bağlantılarının en yüksek değerde ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların işten ayrılma niyeti ortalaması ise (1,590±1,162) çok düşük düzeydedir. Bu durumda katılımcıların kamuda çalışmanın verdiği güven ve olanaklardan dolayı işten ayrılma gibi bir niyet olmadıkları veya bu yönde düşük tutum sergiledikleri yorumu yapılabilir. Değişkenlerin ortalama değerleri göz önünde bulundurulduğunda en yüksek ortalama değere sahip değişken psikolojik sermaye ve en düşüğü işten ayrılma niyetidir. Bu durumda katılımcıların algıladıkları psikolojik sermaye davranışları iyimserlik, umut, özyeterlilik ve dayanıklılık anlamında yüksektir ve bunun sonucu olarak da işten ayrılma niyetine yönelik davranışları çok azdır şeklinde yorum yapılabilir.

Meslekler bazında karşılaştırma yapılacak olursa doktorların göstermiş oldukları örgütsel sinizm davranışları örgütsel sinizmin boyutlarından davranış

boyutunda 1,874 ($\pm 0,974$) değeriyle örgütsel sinizmin diğer boyutlarına göre en yüksek değerde olup genel örgütsel sinizm ortalaması 1,745 ($\pm 0,844$)'tir. Öğretmenlerin aynı şekilde örgütsel sinizm boyutlarından davranış boyutunun ortalama değeri 1,957 ($\pm 0,905$) ile doktora göre daha yüksek bir ortalamaya sahip iken örgütsel sinizm ortalaması 1,717 ($\pm 0,816$) ile daha düşüktür. Hemşirelerin örgütsel sinizmin boyutlarından davranış boyutunun ortalama değeri 2,073 ($\pm 0,921$) ile meslek bazında en yüksek değere sahiptir. Bunun yanında örgütsel sinizm ortalama değeri ise 1,898 ($\pm 0,891$) ile en yüksektir. Buna göre örgütsel sinizm davranışları en fazla gösteren meslek grubu hemşirelerdir. Aynı zamanda örgütsel sinizmi davranışsal boyutta da en fazla ortaya koyanlar da doktor ve öğretmenlere göre hemşirelerdir.

Doktorların psikolojik sermaye davranışları açısından en yüksek ortalama 2,604 ($\pm 0,661$) değeri ile umut boyutunda olup psikolojik sermaye davranışı 2,356 ($\pm 0,599$), öğretmenlerin psikolojik sermaye davranışlarından umut boyutunun ortalama değeri 2,921 ($\pm 0,563$) psikolojik sermaye ise 2,573 ($\pm 0,459$), hemşirelerin psikolojik sermaye davranışından umut boyutunun ortalama değeri 2,574 ($\pm 0,933$) ve psikolojik sermayesi ise 2,357 ($\pm 0,784$)'tir. Buna göre en yüksek psikolojik sermaye davranışına sahip meslek grubu hem genel anlamda hem de umut boyutunda öğretmenlerdir. Doktor veya hemşirelerin sahip oldukları psikolojik sermaye davranışları benzer olmakla birlikte öğretmenlerden düşük düzeyde psikolojik sermaye davranışları olduğu görülmektedir. Yani öğretmenler daha iyimser, daha umutlu, dayanıklı ve özyeterlilik anlamında kendilerini daha iyi hissetmekte ve ifade etmektedirler.

İşe gömülü olma durumları incelendiğinde doktorların işe gömülü olma davranışlarının alt boyutlarından olan örgütle bağlantıların ortalama değeri 2,511 ($\pm 0,787$) işe gömülü olma ise 2,191 ($\pm 0,608$), öğretmenlerin işe gömülü olma durumlarından örgütle bağlantılar boyutu 2,491 ($\pm 0,784$) ve işe gömülü olma durumları 2,233 ($\pm 0,601$), hemşirelerin işe gömülü olma durumlarından örgütle bağlantılar alt boyutu ortalaması 2,212 ($\pm 0,831$) ile karşılaştırılan bütün meslekler bazında değerlerin çok yakın olduğu görülmektedir. Yani meslek grupları bazında doktor, öğretmen ve hemşirelerin işe gömülü olma davranışları benzerdir.

İşten ayrılma niyeti incelendiğinde doktorlar 1,595 ($\pm 1,115$), öğretmenlerin 1,326 ($\pm 1,126$), hemşirelerin 1,860 ($\pm 1,192$) ortalama değerlere sahiptirler. Buna göre işten ayrılma niyeti yönünde eğilimleri en yüksek olan meslek grubu hemşireler

olmakla beraber işten ayrılma niyeti tutumu en düşük olan meslek grubu ise öğretmenlerdir.

Katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili bulguları incelendiğinde ortalama yaşları 35,769 ($\pm 8,892$) olup meslek bazında değerlendirildiğinde doktorların yaş ortalaması 38,449 ($\pm 8,873$), öğretmenlerin sahip oldukları yaş ortalaması 37,859 ($\pm 8,181$) ve hemşirelerin yaş ortalaması 30,1775 ($\pm 7,477$) aralığındadır. Bu değerlere göre en genç yaş ortalamasına sahip katılımcılar hemşireler iken yaş ortalaması en yüksek olanlar ise doktorlardır. Mevcut kurumda çalışma süreleri incelendiğinde ortalama değer 5,5 yıl olmakla birlikte mevcut kurumdaki çalışma süreleri doktor ve öğretmenler için aynı ortalama değere (5,5 yıl) sahip ve hemşirelerdeki çalışma süresi de (5,4 yıl) bu değere çok yakındır. Toplam çalışma süresi açısından bulgular incelendiğinde ortalama 12 yıla yakın bir değer çıkarırken doktor ve öğretmenlerin çalışma süreleri benzer olmakla birlikte yaklaşık 13 yıl iken hemşirelerin ortalama toplam çalışma süreleri ise 9,5 yıldır.

2.5.2. Farklılık Analizleri

Çalışmada bulunan demografik değişkenlerin araştırma kavramları olan örgütsel sinizm, psikolojik sermaye, işe gömülü olma ve işten ayrılma niyetinin ortalamaları üzerinde farklılığa neden olabilecek herhangi bir etkilerinin olup olmadığını belirlemeye yönelik t ve f testleri yapılmıştır.

2.5.2.1. t testi

Örgütsel sinizm ve örgütsel sinizmin boyutları, psikolojik sermaye ve alt boyutları, işe gömülü olma ve alt boyutları ile işten ayrılma niyeti üzerine demografik değişkenlerin farklılığa neden olabilecek herhangi bir etkisinin olup olmadığına saptamaya yönelik yapılan t testi, ortalama ve standart sapmaları özet olarak Tablo 21’de gösterilmiştir.

Tablo 21. Demografik Değişkenler İtibariyle Kavramlarla İlgili t Testi

Demografik Boyutlar	Cinsiyet		Medeni durum		Konut Sahipliği		Eş Çalışma		
	Erkek	Kadın	Evli	Bekar	Evet	Hayır	Evet	Hayır	
Örgütsel Sinizm	<i>n</i>	199	203	279	123	257	145	215	187
	\bar{X}	1,7766	1,7935	1,7943	1,7642	1,7492	1,8488	1,8626	1,6960
	<i>s</i>	,85580	,84964	,87077	,80976	,78171	,96288	,85526	,84100
	<i>t</i>	-0,199		0,326		-1,064 ^T		1,963*	
Duyuşsal	<i>n</i>	199	203	279	123	257	145	215	187
	\bar{X}	1,4008	1,5037	1,4570	1,4431	1,4232	1,5052	1,5372	1,3556
	<i>s</i>	1,08880	1,07586	1,08990	1,06875	1,03133	1,16870	1,08748	1,07069
	<i>t</i>	-0,953		0,119		-0,729		1,682	

Bilişsel	<i>n</i>	199	203	279	123	257	145	215	187
	\bar{X}	1,9317	1,8808	1,9455	1,8163	1,8708	1,9683	2,0223	1,7722
	<i>s</i>	,96659	,97665	,97989	,94768	,91128	1,06866	,96512	,96257
	<i>t</i>	0,525		1,231		-0,925 ^T		2,595**	
Davranışsal	<i>n</i>	199	203	279	123	257	145	215	187
	\bar{X}	1,9585	1,9741	1,9427	2,0203	1,9232	2,0431	1,9884	1,9412
	<i>s</i>	,95570	,91684	,92906	,95041	,90121	,99099	,91258	,96227
	<i>t</i>	-0,167		0,767		-1,236		0,504	
İşten Ayrılma Niyeti	<i>n</i>	199	203	279	123	257	145	215	187
	\bar{X}	1,5528	1,6268	1,5170	1,7561	1,4903	1,7672	1,5756	1,6070
	<i>S</i>	1,19436	1,13079	1,17430	1,12008	1,13339	1,19412	1,16051	1,16625
	<i>t</i>	-0,639		-1,907		-2,308*		-0,270	
Psikolojik Sermaye	<i>N</i>	199	203	279	123	257	145	215	187
	\bar{X}	2,4537	2,4046	2,4128	2,4654	2,4222	2,4408	2,3746	2,4913
	<i>S</i>	,65353	,61258	,63362	,63221	,61148	,67111	,65804	,59830
	<i>t</i>	0,778		-0,768		-2,283		-1,850	
İyimserlik	<i>N</i>	199	203	279	123	257	145	215	187
	\bar{X}	2,3781	2,2266	2,3360	2,2236	2,2831	2,3345	2,2558	2,3543
	<i>S</i>	,86378	,85799	,86745	,85160	,83378	,91488	,89176	,82824
	<i>t</i>	1,765		1,204		-0,573		-1,141	
Özyeterlilik	<i>N</i>	199	203	279	123	257	145	215	187
	\bar{X}	2,4615	2,4606	2,4564	2,4715	2,4851	2,4184	2,4178	2,5107
	<i>s</i>	,79467	,69461	,74334	,75135	,73250	,76707	,75278	,73458
	<i>t</i>	0,012		0,188		0,862		-1,248	
Umut	<i>n</i>	199	203	279	123	257	145	215	187
	\bar{X}	2,7025	2,6995	2,6631	2,7870	2,6623	2,7697	2,6521	2,7572
	<i>s</i>	,74667	,75054	,74527	,74909	,73305	,77076	,78792	,69645
	<i>t</i>	0,040		-1,534		-1,385		-1,408	
Dayanıklılık	<i>n</i>	199	203	279	123	257	145	215	187
	\bar{X}	2,1658	2,0476	2,0860	2,1518	2,1025	2,1126	2,0326	2,1907
	<i>s</i>	,82052	,82015	,80749	,85385	,81775	,83076	,82439	,81201
	<i>t</i>	1,445		-0,739		-0,119		-1,932	
İşe Gömülü Olma	<i>n</i>	199	203	279	123	257	145	215	187
	\bar{X}	2,2714	2,1535	2,2061	2,2249	2,2897	2,0739	2,1473	2,2861
	<i>s</i>	,69719	,66860	,66389	,73203	,63826	,74225	,67921	,68503
	<i>t</i>	1,730		-0,254		2,940**		-2,036*	
Çevreye Uyum	<i>n</i>	199	203	279	123	257	145	215	187
	\bar{X}	2,2601	2,0924	2,2016	2,1159	2,2695	2,0086	2,1407	2,2152
	<i>s</i>	,94443	,97767	,97121	,94809	,89819	1,05303	,99427	,92863
	<i>t</i>	1,749		0,822		2,511* ^T		-0,773	
Örgüte Uyum	<i>n</i>	199	203	279	123	257	145	215	187
	\bar{X}	2,2827	2,1921	2,2330	2,2459	2,2772	2,1655	2,1547	2,3316
	<i>s</i>	,83723	,88268	,83182	,92605	,83575	,90149	,84740	,86818
	<i>t</i>	1,055		-0,139		1,251		-2,064*	
Örgüte Bağlantılar	<i>n</i>	199	203	279	123	257	145	215	187
	\bar{X}	2,5293	2,5107	2,5520	2,4472	2,5357	2,4920	2,5147	2,5258
	<i>s</i>	,89775	,84904	,85918	,90115	,83731	,93383	,89167	,85216
	<i>t</i>	0,214		1,110		0,482		-0,127	
Çevreyle Bağlantılar	<i>n</i>	199	203	279	123	257	145	215	187
	\bar{X}	2,1474	1,8210	1,8996	2,1707	2,1089	1,7586	1,8465	2,1390
	<i>s</i>	1,04422	1,01053	1,03895	1,01838	,97640	1,11006	1,05641	,99864
	<i>t</i>	3,185**		-2,425*		3,171** ^T		-2,840**	
Örgüte Özveri	<i>n</i>	199	203	279	123	257	145	215	187
	\bar{X}	2,0804	2,0394	2,0520	2,0772	2,1848	1,8379	1,9721	2,1604
	<i>s</i>	1,04256	,97794	1,00358	1,02636	,94677	1,07993	,99961	1,01385
	<i>t</i>	0,407		-0,231		3,230** ^T		-1,872	

Not: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$ düzeyinde anlamlıdır. ^TVaryanslar eşit olmayan t değerleri esas alınmıştır.

Çalışanların cinsiyetlerine göre; işe gömülü olmanın boyutlarından birisi olan çevreyle bağlantıların erkek (2,147±1,044) ile kadınların (1,821±1,015) ortalamaları

arasındaki fark istatistiki olarak anlamlı ($t=3,185$; $p<0,01$) çıkmıştır. Buna göre erkekler kadınlara göre daha fazla çevreyle kendilerini ilişki içerisinde olduklarını belirtmişlerdir. Diğer değişkenlerde kadın ile erkek ortalamaları arasında fark istatistiki olarak bulunmamıştır.

Çalışanların medeni durumlarına göre; işe gömülü olmanın alt boyutlarından çevreyle bağlantılar evli çalışanlar ($1,899\pm 1,038$) ile bekar çalışanlar ($2,170\pm 1,018$) ortalamaları arasındaki fark istatistiki olarak anlamlı ($t=-2,425$; $p<0,05$) çıkmıştır. Bu duruma göre bekar çalışanlar evli çalışanlara göre çevreyle daha fazla ilişki içerisinde oldukları yönünde cevaplar vermişlerdir. Diğer değişkenler açısından evli ile bekar çalışanların ortalamaları arasında fark istatistiki olarak bulunmamıştır.

Çalışanların oturdukları konutların kendilerine ait olup olmama durumlarına göre işten ayrılma niyeti konut sahibi olanlar ($1,490\pm 1,133$) ile oturdukları konut kendilerine ait olmayanların ($1,767\pm 1,194$) ortalamaları arasındaki fark anlamlı ($t=-2,308$; $p<0,05$) anlamlı çıkmıştır. İstatistik sonuçlarına göre oturdukları konut kendilerine ait olmayan çalışanlar konut sahiplerine göre işten ayrılmaya daha fazla meyillidirler. İşe gömülü olma durumlarına bakıldığında oturdukları konutun sahibi olanlar ($2,289\pm 0,638$) ile konut kendilerine ait olmayan çalışanlar ($2,073\pm 0,742$) ortalamaları arasındaki fark anlamlı ($t=2,940$; $p<0,01$) çıkmıştır. Bu duruma göre oturduğu konutun sahibi olan çalışanlar konut kendisine ait olmayan çalışanlara göre işe gömülü olma durumları çok daha fazladır. İşe gömülü olmanın alt boyutlarından olan çevreye uyum boyutu konut sahibi olanlar ($2,269\pm 0,898$) ile oturdukları konut kendilerine ait olmayan çalışanlar ($2,008\pm 1,053$) ortalamaları arasındaki fark anlamlı ($t=2,511$; $p<0,05$) çıkmıştır. Oturdukları konut kendilerine ait olan çalışanların çevreye uyumlarının daha fazla olduğu görülmektedir. Çevreyle bağlantılar alt boyutuna bakıldığında konutu sahibi olanlar ($2,108\pm 0,976$) ile konut kendilerine ait olmayan çalışanlar ($1,758\pm 1,110$) ortalamaları arasındaki fark anlamlı ($t=3,171$; $p<0,01$) çıkmıştır. İşe gömülü olmanın alt boyutlarından olan çevreyle bağlantıları en fazla olanlar oturdukları konutun sahibi olan çalışanlardır. Örgüte özveri boyutu için oturduğu konut kendisine ait olanların ($2,184\pm 0,946$) ile oturduğu konut kendisinin olmayan çalışanların ($1,837\pm 1,079$) ortalamaları arasındaki fark anlamlı ($t=3,230$; $p<0,01$) çıkmıştır. Buna göre oturduğu konut kendisine ait olan çalışanlar kendilerine ait olmayanlara göre örgüte daha fazla özveri göstermektedir. Diğer değişkenler açısından ise herhangi bir farklılık sözkonusu değildir.

Çalışanların eşlerinin çalışma durumlarına göre eşi bir işte çalışıyor olanlar (1,862±0,855) ile eşleri çalışmayanların örgütsel sinizmleri (1,696±0,841) ortalamaları arasındaki fark anlamlı ($t=1,963$; $p<0,05$) çıkmıştır. Bu durumda eşleri bir işte çalışanların çalışmayanlara nazaran örgüte karşı daha kinik oldukları görülmektedir. Örgütsel sinizmin alt boyutlarından olan bilişsel boyut için eşi bir işte çalışanlar (2,022±0,965) ile eşleri çalışmayanlar (1,772±0,962) ortalamaları arasındaki fark anlamlı ($t=2,595$; $p<0,01$) çıkmıştır. Aynı şekilde eşleri çalışan bireylerin bilişsel boyut düzeyinde de örgüte karşı daha kinik oldukları görülmektedir. İşe gömülü olma durumlarına göre eşi herhangi bir işte çalışanlar (2,147±0,679) ile eşi çalışmayanların (2,286±0,685) ortalamaları arasındaki fark anlamlı ($t=-2,036$; $p<0,05$) çıkmıştır. Buna göre eşi bir işte çalışmayanlar eşi çalışanlara göre işe daha fazla işe gömülüdürler. İşe gömülü olmanın alt boyutlarından örgüte uyumda eşi bir işte çalışanlar (2,154±0,847) ile eşi çalışmayanlar (2,331±0,868) ortalamaları arasındaki fark anlamlı ($t=-2,064$; $p<0,05$) çıkmıştır. Buna göre eşleri bir işte çalışmayan bireyler kendilerini örgüte daha fazla uyumlu olarak ifade etmişlerdir. İşe gömülü olmanın bir diğer alt boyutu olan çevreyle bağlantılar için eşleri bir işte çalışanlar (1,846±1,056) ile eşleri çalışmayanların (2,139±0,998) ortalamaları arasındaki fark anlamlı ($t=-2,840$; $p<0,01$) çıkmıştır. Bu durum için eşleri çalışmayan bireyler çevreyle daha ilişkili olarak kendilerini ifade etmişlerdir. Diğer değişkenlerde eşleri çalışanlar ile çalışmayan arasında istatistiki açıdan bir fark bulunmamıştır.

2.5.2.2. *F* testi

Örgütsel sinizm ve örgütsel sinizmin boyutları, psikolojik sermaye ve alt boyutları, işe gömülü olma ve alt boyutları ile işten ayrılma niyetleri ortalamalarının meslekler itibariyle farklılığa neden olabilecek herhangi bir etkisinin olup olmadığına saptamaya yönelik yapılan Anova analizi *F* testi sonuçları ile ortalama ve standart sapmaları özet olarak Tablo 22’de gösterilmiştir.

İşten ayrılma niyeti değişkeninin meslekler itibariyle farklılığı istatistiki olarak anlamlı ($F=7,205$; $p<0,01$) çıkmıştır. Farklılığın hangi mesleklerde kaynaklandığını belirlemek için Post Hoc testlerinden Scheffe testi yapılmıştır. Hemşireler (1,859±1,192), öğretmenlere (1,326±1,126) göre daha yüksek işten ayrılmayı düşündükleri istatistiki olarak anlamlı ($p<0,01$) çıkmıştır. Diğer bir anlamlı bir fark ise psikolojik sermayede çıkmıştır ($p<0,01$). Varyanslar eşit olmadığından

Tamhane testi kullanılarak yapılan analizde öğretmenler (2,573±0,459), hem hemşirelere (2,357±0,784) hem de doktorlara (2,356±0,599) göre daha yüksek psikolojik sermaye ortalamasına sahiptir. Psikolojik sermayedeki meslekler itibariyle olan farkın asıl nedeni özyeterlilik ve umut boyutlarından kaynaklanmakta, her ikisinin de meslekler itibariyle ortalamalar arasındaki farklar anlamlı (sırasıyla $F=3,714$; $p<0,05$ ve $F=9,259$; $p<0,01$) çıkmıştır. Varyanslar eşit olmadığından Tamhane testi kullanılarak yapılan analizde öğretmenler (2,593±0,613) doktorlara (2,350±0,702) göre daha yüksek özyeterlilik ortalamasına sahipken, umut boyutu için ise öğretmenler (2,922±0,563) hemşire (2,574±0,933) ve doktorlara (2,604±0,661) göre daha yüksek ortalamaya sahiptirler. Diğer değişkenlerde meslekler itibariyle farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 22. Meslekler İtibariyle Kavramlarla İlgili F Testi Sonuçları

Değişkenler	Meslek						Toplam(n = 402)		F Testi
	Doktor (n = 137)		Öğretmen(n = 135)		Hemşire(n = 130)		\bar{X}	s	
	\bar{X}	s	\bar{X}	s	\bar{X}	s			
Örgütsel Sinizm	1,7451	,84362	1,7174	,81613	1,8976	,89068	1,7851	,85167	1,719
Duyuşsal	1,4617	1,01046	1,2926	1,10272	1,6096	1,11760	1,4527	1,08216	2,876
Bilişsel	1,8686	,93288	1,8652	,95818	1,9877	1,02398	1,9060	,97080	0,680
Davranışsal	1,8741	,97351	1,9574	,90477	2,0731	,92103	1,9664	,93514	1,524
İşten Ayrılma Niyeti	1,5949	1,11479	1,3259	1,12646	1,8596	1,19227	1,5902	1,16183	7,205**
Psikolojik Sermaye	2,3555	,59912	2,5725	,45909	2,3571	,78433	2,4289	,63287	5,349**
İyimserlik	2,2792	,81240	2,4111	,77295	2,2115	,98902	2,3016	,86313	1,848
Özyeterlilik	2,3504	,70168	2,5926	,61277	2,4410	,88554	2,4610	,74489	3,714*
Umut	2,6044	,66131	2,9215	,56256	2,5738	,93324	2,7010	,74770	9,259**
Dayanıklılık	2,0341	,76939	2,1901	,72338	2,0949	,95753	2,1061	,82144	1,247
İşe Gömülü Olma	2,1910	,60828	2,2333	,60088	2,2115	,83114	2,2119	,68459	0,129
Çevreye Uyum	2,2099	,88400	2,1556	,93684	2,1596	1,07247	2,1754	,96382	0,133
Örgüte Uyum	2,1861	,75612	2,2815	,80253	2,2442	1,01274	2,2369	,86060	0,423
Örgütle Bağlantılar	2,5109	,78700	2,4914	,78420	2,5590	1,03531	2,5199	,87245	0,209
Çevreyle Bağlantılar	1,9319	,95584	2,0568	,96673	1,9590	1,18853	1,9826	1,03899	0,540
Örgüte Özveri	2,0219	,97745	2,1185	,96623	2,0385	1,08837	2,0597	1,00939	0,353

Not: * $p<0,05$; ** $p<0,01$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 23. Eğitim Seviyeleri İtibariyle Kavramlarla İlgili F Testi Sonuçları

Değişkenler	Eğitim Seviyesi								F Testi
	Lise ve Önlisans (n=67)		Lisans (n=176)		Lisansüstü ve doktor(n=113)		Tıpta Uzmanlık(n=46)		
	\bar{X}	s	\bar{X}	s	\bar{X}	s	\bar{X}	s	
Örgütsel Sinizm	1,7405	0,78753	1,8431	,89806	1,7025	0,77310	1,8311	0,94582	0,731
Duyuşsal	1,5037	1,01082	1,4375	1,16389	1,3894	1,02150	1,5924	1,01838	0,444
Bilişsel	1,7761	0,91950	1,9977	1,02895	1,8283	0,89077	1,9348	0,99604	1,180
Davranışsal	1,9328	0,88075	2,0554	0,94649	1,8584	0,89634	1,9402	1,05302	1,075
İşten Ayrılma Niyeti	1,7836	1,15789	1,5014	1,20015	1,5243	1,13977	1,8098	1,03974	1,638
Psikolojik Sermaye	2,3439	0,77573	2,5028	0,59673	2,3702	0,59423	2,4139	0,61798	1,542
İyimserlik	2,1940	0,99983	2,3466	0,84847	2,2876	0,81779	2,3207	0,82607	0,522
Özyeterlilik	2,4552	0,91774	2,5473	0,71468	2,3761	0,67103	2,3478	0,73604	1,641
Umut	2,5313	0,89751	2,8091	0,72909	2,6531	0,68139	2,6522	0,69338	2,628*
Dayanıklılık	2,0945	0,91711	2,1515	0,82101	2,0029	0,79992	2,2029	0,72172	0,991
İşe Gömülü Olma	2,2877	0,81586	2,1973	0,70327	2,2203	0,60380	2,1365	0,59487	0,491
Çevreye Uyum	2,2612	1,01637	2,1378	1,02287	2,1770	0,87734	2,1902	0,87271	0,269
Örgüte Uyum	2,3209	0,99316	2,2202	0,89052	2,2434	0,78452	2,1630	0,72114	0,348
Örgütle Bağlantılar	2,5871	0,99000	2,5152	0,90418	2,5782	0,76767	2,2971	0,79575	1,305
Çevreyle Bağlantılar	2,1294	1,17056	1,9621	1,05942	1,9499	0,99823	1,9275	0,85176	0,547
Örgüte Özveri	2,1194	1,04841	2,0682	1,05066	2,0664	0,94846	1,9239	0,95433	0,360

Not: * $p<0,05$; ** $p<0,01$ düzeyinde anlamlıdır.

Psikolojik sermayenin boyutlarından biri olan umut değişkeni eğitim seviyeleri itibariyle ortalamaları arasında fark anlamlı ($F=2,628$; $p<0,05$) bulunmuştur. Farkın nedeni için yapılan Posthoc testlerinden biri olan Tamhane testi (varyanslar eşit değildir) kullanılarak yapılan analizde eğitim seviyeleri arasındaki farklılıkların anlamlı olmadığı görülmüştür. Diğer değişkenlerde eğitim seviyeleri itibariyle farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır.

2.5.3. Korelasyon Analizi

Bu çalışmada psikolojik sermaye, örgütsel sinizm, işe gömülü olma, işten ayrılma niyeti ve demografik değişkenler arasında bir ilişki olup olmadığını ve ilişki var ise bunun yönü ve şiddeti hakkında bilgi edinmek için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 24'te yapılan değişkenlere ilişkin Pearson korelasyon analizi ile ilgili veriler gösterilmektedir.

Tablo 24. Pearson Korelasyon Tablosu (Tüm örneklem)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1.Örgütsel sinizm	1	,849**	,902**	,808**	,532**	,101*	,017	,066	,213**	,024	-,023	-,030	-,235**	,029	,071	,034	,035	,046	,055
2.Duyuşsal	,849**	1	,651**	,510**	,530**	,042	-,005	,034	,084	,043	-,054	-,037	-,212**	-,029	,034	-,001	,010	,038	,030
3.Bilişsel	,902**	,651**	1	,617**	,459**	,079	,007	,044	,192**	-,003	-,036	-,024	-,261**	,025	,058	,028	,100*	,088	,120*
4.Davranışsal	,808**	,510**	,617**	1	,366**	,147**	,047	,099*	,283**	,024	,041	-,016	-,112*	,086	,096	,068	-,039	-,021	-,026
5.İşten ayrılma niyeti	,532**	,530**	,459**	,366**	1	,049	-,026	,026	,112*	,056	-,143**	-,144**	-,268**	-,132**	,105*	-,131**	-,149**	-,096	-,122*
6.Psikolojik sermaye	,101*	,042	,079	,147**	,049	1	,795**	,854**	,836**	,742**	,622**	,426**	,495**	,589**	,406**	,320**	,098*	,104*	,133**
7.İyimserlik	,017	-,005	,007	,047	-,026	,795**	1	,619**	,543**	,481**	,501**	,402**	,385**	,431**	,352**	,214**	,133**	,145**	,136**
8.Özyeterlilik	,066	,034	,044	,099*	,026	,854**	,619**	1	,603**	,549**	,610**	,447**	,483**	,539**	,360**	,330**	,140**	,132**	,186**
9.Umut	,213**	,084	,192**	,283**	,112*	,836**	,543**	,603**	1	,504**	,452**	,273**	,316**	,510**	,293**	,254**	,022	,022	,041
10.Dayanıklılık	,024	,043	-,003	,024	,056	,742**	,481**	,549**	,504**	1	,461**	,263**	,424**	,420**	,334**	,235**	,051	,072	,093
11.İşe gömülü olma	-,023	-,054	-,036	,041	-,143**	,622**	,501**	,610**	,452**	,461**	1	,817**	,736**	,711**	,685**	,597**	,166**	,174**	,191**
12. Çevreye uyum	-,030	-,037	-,024	-,016	-,144**	,426**	,402**	,447**	,273**	,263**	,817**	1	,468**	,445**	,519**	,325**	,126*	,126*	,156**
13. Örgüte uyum	-,235**	-,212**	-,261**	-,112*	-,268**	,495**	,385**	,483**	,316**	,424**	,736**	,468**	1	,493**	,296**	,453**	,103*	,081	,110*
14.Örgütle bağlantılar	,029	-,029	,025	,086	-,132**	,589**	,431**	,539**	,510**	,420**	,711**	,445**	,493**	1	,351**	,397**	,136**	,179**	,185**
15.Çevreyle Bağlantılar	,071	,034	,058	,096	,105*	,406**	,352**	,360**	,293**	,334**	,685**	,519**	,296**	,351**	1	,227**	,051	,054	,035
16.Örgüte özveri	,034	-,001	,028	,068	-,131**	,320**	,214**	,330**	,254**	,235**	,597**	,325**	,453**	,397**	,227**	1	,190**	,167**	,200**
17.Yaş	,035	,010	,100*	-,039	-,149**	,098*	,133**	,140**	,022	,051	,166**	,126*	,103*	,136**	,051	,190**	1	,558**	,864**
18.Mevcut kurumda çalışma süresi	,046	,038	,088	-,021	-,096	,104*	,145**	,132**	,022	,072	,174**	,126*	,081	,179**	,054	,167**	,558**	1	,621**

Not: *p<0,05; **p<0,01 düzeyinde anlamlıdır. 19 nolu sütun toplam çalışma süresini göstermektedir.

Tablo 25. Pearson Korelasyon Tablosu (Doktorlar)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1.Örgütsel sinizm	1	,859**	,904**	,843**	,544**	-,050	-,196*	-,018	,074	-,050	-,043	-,117	-,252**	-,043	,196*	,001	,052	,041	,071
2.Duyuşsal	,859**	1	,673**	,574**	,507**	-,054	-,176*	-,022	,012	,022	-,050	-,092	-,249**	-,065	,162	-,021	,015	,031	-,001
3.Bilişsel	,904**	,673**	1	,649**	,490**	-,050	-,173*	-,043	,078	-,053	-,011	-,076	-,200*	-,028	,208*	,004	,105	,101	,144
4.Davranışsal	,843**	,574**	,649**	1	,418**	-,025	-,160	,024	,103	-,099	-,057	-,144	-,212*	-,019	,136	,018	,004	-,038	,028
5.İşten ayrılma niyeti	,544**	,507**	,490**	,418**	1	,101	-,094	,110	,166	,123	-,054	-,084	-,233**	-,121	,259**	-,179*	-,159	-,170*	-,175*
6.Psikolojik sermaye	-,050	-,054	-,050	-,025	,101	1	,820**	,892**	,826**	,782**	,615**	,458**	,627**	,527**	,317**	,201*	,026	,060	,035
7.İyimserlik	-,196*	-,176*	-,173*	-,160	-,094	,820**	1	,701**	,516**	,586**	,515**	,436**	,549**	,404**	,244**	,170*	,042	,094	,009
8.Özyeterlilik	-,018	-,022	-,043	,024	,110	,892**	,701**	1	,669**	,621**	,613**	,447**	,570**	,495**	,342**	,267**	,103	,093	,097
9.Umut	,074	,012	,078	,103	,166	,826**	,516**	,669**	1	,517**	,491**	,344**	,459**	,480**	,243**	,165	-,024	,068	,034
10.Dayanıklılık	-,050	,022	-,053	-,099	,123	,782**	,586**	,621**	,517**	1	,426**	,272**	,504**	,385**	,238**	,063	-,042	-,077	-,069
11.İşe gömülü olma	-,043	-,050	-,011	-,057	-,054	,615**	,515**	,613**	,491**	,426**	1	,810**	,720**	,697**	,605**	,590**	,234**	,201*	,192*
12.Çevreye uyum	-,117	-,092	-,076	-,144	-,084	,458**	,436**	,447**	,344**	,272**	,810**	1	,524**	,416**	,364**	,385**	,146	,106	,130
13.Örgüte uyum	-,252**	-,249**	-,200*	-,212*	-,233**	,627**	,549**	,570**	,459**	,504**	,720**	,524**	1	,474**	,196*	,420**	,109	,080	,084
14.Örgütle bağlantılar	-,043	-,065	-,028	-,019	-,121	,527**	,404**	,495**	,480**	,385**	,697**	,416**	,474**	1	,297**	,310**	,176*	,252**	,219*
15.Çevreyle Bağlantılar	,196*	,162	,208*	,136	,259**	,317**	,244**	,342**	,243**	,238**	,605**	,364**	,196*	,297**	1	,133	,145	,042	,015
16.Örgüte özveri	,001	-,021	,004	,018	-,179*	,201*	,170*	,267**	,165	,063	,590**	,385**	,420**	,310**	,133	1	,298**	,220**	,260**
17.Yaş	,052	,015	,105	,004	-,159	,026	,042	,103	-,024	-,042	,234**	,146	,109	,176*	,145	,298**	1	,503**	,884**
18.Mevcut kurumda çalışma süresi	,041	,031	,101	-,038	-,170*	,060	,094	,093	,068	-,077	,201*	,106	,080	,252**	,042	,220**	,503**	1	,557**
19.Toplam çalışma süresi	,071	-,001	,144	,028	-,175*	,035	,009	,097	,034	-,069	,192*	,130	,084	,219*	,015	,260**	,884**	,557**	1

Not: *p<0,05; **p<0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 26. Pearson Korelasyon Tablosu (Öğretmenler)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1.Örgütsel sinizm	1	,815**	,900**	,746**	,473**	-,119	-,125	-,193*	,076	-,051	-,274**	-,212*	-,505**	-,190*	-,013	-,070	,050	,023	,035
2.Duyuşsal	,815**	1	,614**	,359**	,483**	-,173*	-,158	-,178*	-,082	-,055	-,306**	-,206*	-,443**	-,242**	-,065	-,148	,081	,045	,074
3.Bilişsel	,900**	,614**	1	,567**	,425**	-,112	-,110	-,191*	,077	-,029	-,268**	-,202*	-,521**	-,163	-,014	-,043	,103	,064	,086
4.Davranışsal	,746**	,359**	,567**	1	,235**	,009	-,029	-,095	,223**	-,045	-,075	-,101	-,250**	-,044	,059	,031	-,088	-,071	-,100
5.İşten ayrılma niyeti	,473**	,483**	,425**	,235**	1	-,249**	-,130	-,320**	-,059	-,162	-,506**	-,404**	-,569**	-,395**	-,075	-,301**	-,166	-,161	-,135
6.Psikolojik sermaye	-,119	-,173*	-,112	,009	-,249**	1	,739**	,749**	,684**	,640**	,438**	,246**	,347**	,424**	,313**	,191*	,174*	,129	,198*
7.İyimserlik	-,125	-,158	-,110	-,029	-,130	,739**	1	,443**	,381**	,307**	,250**	,173*	,196*	,248**	,257**	,014	,221*	,177*	,218*
8.Özyeterlilik	-,193*	-,178*	-,191*	-,095	-,320**	,749**	,443**	1	,273**	,410**	,555**	,389**	,416**	,445**	,326**	,292**	,251**	,135	,271**
9.Umut	,076	-,082	,077	,223**	-,059	,684**	,381**	,273**	1	,253**	,137	-,003	,061	,216*	,141	,108	-,114	-,086	-,093
10.Dayanıklılık	-,051	-,055	-,029	-,045	-,162	,640**	,307**	,410**	,253**	1	,377**	,229**	,316**	,324**	,246**	,153	,244**	,211*	,261**
11.İşe gömülü olma	-,274**	-,306**	-,268**	-,075	-,506**	,438**	,250**	,555**	,137	,377**	1	,828**	,681**	,644**	,620**	,526**	,262**	,126	,233**
12.Çevreye uyum	-,212*	-,206*	-,202*	-,101	-,404**	,246**	,173*	,389**	-,003	,229**	,828**	1	,420**	,386**	,473**	,309**	,269**	,158	,297**
13.Örgüte uyum	-,505**	-,443**	-,521**	-,250**	-,569**	,347**	,196*	,416**	,061	,316**	,681**	,420**	1	,436**	,144	,339**	,159	,060	,079
14.Örgüte bağlantılar	-,190*	-,242**	-,163	-,044	-,395**	,424**	,248**	,445**	,216*	,324**	,644**	,386**	,436**	1	,292**	,256**	,109	,070	,080
15.Çevreyle Bağlantılar	-,013	-,065	-,014	,059	-,075	,313**	,257**	,326**	,141	,246**	,620**	,473**	,144	,292**	1	,119	,123	-,030	,124
16.Örgüte özveri	-,070	-,148	-,043	,031	-,301**	,191*	,014	,292**	,108	,153	,526**	,309**	,339**	,256**	,119	1	,144	,125	,119
17.Yaş	,050	,081	,103	-,088	-,166	,174*	,221*	,251**	-,114	,244**	,262**	,269**	,159	,109	,123	,144	1	,651**	,902**
18.Mevcut kurumda çalışma süresi	,023	,045	,064	-,071	-,161	,129	,177*	,135	-,086	,211*	,126	,158	,060	,070	-,030	,125	,651**	1	,636**
19.Toplam çalışma süresi	,035	,074	,086	-,100	-,135	,198*	,218*	,271**	-,093	,261**	,233**	,297**	,079	,080	,124	,119	,902**	,636**	1

Not: *p<0,05; **p<0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 27. Pearson Korelasyon Tablosu (Hemşireler)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1.Örgütsel sinizm	1	,873**	,902**	,830**	,562**	,368**	,317**	,316**	,441**	,142	,165	,194*	-,025	,234**	,043	,159	,133	,086	,126
2.Duyuşsal	,873**	1	,668**	,602**	,570**	,287**	,280**	,257**	,302**	,152	,133	,157	,001	,152	,033	,160	,062	,044	,081
3.Bilişsel	,902**	,668**	1	,633**	,461**	,300**	,248**	,275**	,372**	,057	,109	,171	-,111	,199*	,003	,112	,201*	,109	,182*
4.Davranışsal	,830**	,602**	,633**	1	,435**	,392**	,309**	,300**	,503**	,183*	,207*	,183*	,072	,275**	,091	,150	,065	,067	,047
5.İşten ayrılma niyeti	,562**	,570**	,461**	,435**	1	,251**	,153	,239**	,277**	,192*	,048	,021	-,066	,032	,150	,071	,043	,065	,049
6.Psikolojik sermaye	,368**	,287**	,300**	,392**	,251**	1	,815**	,874**	,889**	,772**	,723**	,532**	,499**	,735**	,511**	,480**	,072	,139	,171
7.İyimserlik	,317**	,280**	,248**	,309**	,153	,815**	1	,660**	,635**	,509**	,643**	,547**	,401**	,574**	,484**	,386**	,106	,169	,169
8.Özyeterlilik	,316**	,257**	,275**	,300**	,239**	,874**	,660**	1	,695**	,568**	,643**	,506**	,468**	,636**	,388**	,401**	,125	,180*	,229**
9.Umut	,441**	,302**	,372**	,503**	,277**	,889**	,635**	,695**	1	,615**	,587**	,406**	,368**	,707**	,396**	,396**	,043	,067	,104
10.Dayanıklılık	,142	,152	,057	,183*	,192*	,772**	,509**	,568**	,615**	1	,530**	,286**	,438**	,505**	,450**	,420**	-,010	,084	,109
11.İşe gömülü olma	,165	,133	,109	,207*	,048	,723**	,643**	,643**	,587**	,530**	1	,822**	,780**	,759**	,776**	,656**	,076	,210*	,180*
12.Çevreye uyum	,194*	,157	,171	,183*	,021	,532**	,547**	,506**	,406**	,286**	,822**	1	,471**	,507**	,666**	,295**	-,015	,115	,033
13.Örgüte uyum	-,025	,001	-,111	,072	-,066	,499**	,401**	,468**	,368**	,438**	,780**	,471**	1	,543**	,459**	,561**	,089	,108	,189*
14.Örgütle bağlantılar	,234**	,152	,199*	,275**	,032	,735**	,574**	,636**	,707**	,505**	,759**	,507**	,543**	1	,428**	,564**	,199*	,235**	,300**
15.Çevreyle Bağlantılar	,043	,033	,003	,091	,150	,511**	,484**	,388**	,396**	,450**	,776**	,666**	,459**	,428**	1	,377**	-,110	,157	-,043
16.Örgüte özveri	,159	,160	,112	,150	,071	,480**	,386**	,401**	,396**	,420**	,656**	,295**	,561**	,564**	,377**	1	,157	,163	,236**
17.Yaş	,133	,062	,201*	,065	,043	,072	,106	,125	,043	-,010	,076	-,015	,089	,199*	-,110	,157	1	,675**	,829**
18.Mevcut kurumda çalışma süresi	,086	,044	,109	,067	,065	,139	,169	,180*	,067	,084	,210*	,115	,108	,235**	,157	,163	,675**	1	,734**
19.Toplam çalışma süresi	,126	,081	,182*	,047	,049	,171	,169	,229**	,104	,109	,180*	,033	,189*	,300**	-,043	,236**	,829**	,734**	1

Not: *p<0,05; **p<0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Örgütsel sinizm, psikolojik sermaye ve işe gömülü olma değişkenleri kendi alt boyutlarıyla 0,597-0,902 aralığında yüksek ve çok yüksek ilişkili çıkmıştır (Tablo 23). Bu bulgu yapılan faktör analizinin doğruluğunu göstermektedir. Ayrıca örgütsel sinizm boyutları kendi aralarında 0,510-0,651 aralığında orta düzeyde; psikolojik sermaye 0,481-0,619 aralığında zayıf ve orta ve işe gömülü olma ise 0,227-0,519 aralığında zayıf ve orta ilişkili bulunmuştur.

Korelasyon tablosu daha detaylı incelenecek ve yorumlanacak olursa örgütsel sinizmin ilk boyutu olan duyuşsal boyutu işten ayrılma niyeti ile ($r=0,530$, $p<0,01$) orta düzeyde ve pozitif yönde ilişkili bulunmuştur. Bu boyutun psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan iyimserlikle olan ilişkisine bakıldığında ($r=-0,005$, $p<0,01$) değerleri ile çok zayıf ve negatif yönde olduğu, özyeterlilik ile ($r=0,034$, $p<0,01$), umut ile ($r=0,084$, $p<0,01$), dayanıklılık ile ($r=0,043$, $p<0,01$) ve genel psikolojik sermaye ($r=0,042$, $p<0,05$) ile çok düşük düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bulunmuştur. İşe gömülü olmanın alt boyutlarından çevreye uyum ile ($r=-0,037$, $p<0,01$), örgüte uyum ile ($r=-0,212$, $p<0,01$), örgütle bağlantılar ile ($r=-0,029$, $p<0,01$), örgüte özveri ile ($r=-0,001$, $p<0,01$) ve genel işe gömülü olma ile ($r=-0,054$, $p<0,01$) ile negatif yönde ve çok zayıf ilişkili bulunurken, çevreyle bağlantılarda ise ($r=0,034$, $p<0,01$) pozitif yönde ve çok zayıf ilişkili bulunmuştur.

Örgütsel sinizmin ikinci boyutu olan bilişsel boyutun psikolojik sermaye ile ($r=0,079$, $p<0,01$) zayıf işten ayrılma niyeti ($r=0,459$, $p<0,01$) değerleri ile orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bulunmuştur. Psikolojik sermayenin alt boyutlarından iyimserlikle ($r=0,007$, $p<0,01$), özyeterlilik ($r=0,044$, $p<0,01$), umut ($r=0,192$, $p<0,01$) pozitif yönde ve çok zayıf ilişkili bulunurken, psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutu ($r=-0,003$, $p<0,01$) negatif yönde ve çok zayıf ilişkili bulunmuştur. İşe gömülü olma ($r=-0,036$, $p<0,01$), işe gömülü olmanın alt boyutlarından çevreyle uyum ($r=-0,024$, $p<0,01$), örgütsel uyum ($r=-0,261$, $p<0,01$) negatif yönde ve zayıf ilişkili bulunurken, örgütle bağlantılar ($r=0,025$, $p<0,01$), çevreyle bağlantı ($r=0,058$, $p<0,01$), örgüte özveri ($r=0,028$, $p<0,01$) ile pozitif yönde ve zayıf ilişkili bulunmuştur.

Örgütsel sinizmin son boyutu olan davranışsal boyut işten ayrılma niyeti ile ($r=0,366$, $p<0,01$) düşük düzeyde ve pozitif yönde, psikolojik sermaye davranışları ile ($r=0,147$, $p<0,01$), psikolojik sermayenin alt boyutlarından iyimserlik boyutu ($r=0,047$, $p<0,01$), özyeterlilik boyutu ($r=0,099$, $p<0,01$), umut boyutu ($r=0,283$, $p<0,01$), dayanıklılık boyutu ($r=0,024$, $p<0,01$) düşük ve pozitif yönde ilişkili

bulunmuştur. İşe gömülü olmanın alt boyutlarından çevreyle uyum boyutu ($r=-0,016$, $p<0,01$), örgüte uyum boyutu ($r=-0,112$, $p<0,01$) negatif yönde ve zayıf ilişkili, örgütle bağlantılar boyutu ($r=0,086$, $p<0,01$), örgüte özveri boyutu ($r=0,068$, $p<0,01$) ve genel işe gömülü olma davranışları ($r=0,041$, $p<0,01$) pozitif yönde zayıf ilişkili bulunmuştur.

Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında ($r=0,532$, $p<0,01$) orta düzeyde ve pozitif yönde ilişki, psikolojik sermayenin alt boyutlarından iyimserlik ($r=0,017$, $p<0,01$), özyeterlilik boyutu ($r=0,066$, $p<0,01$), umut boyutu ($r=0,213$, $p<0,01$), dayanıklılık boyutu ($r=0,024$, $p<0,01$), genel psikolojik sermaye ($r=0,101$, $p<0,01$) pozitif yönde zayıf ilişkili, işe gömülü olmanın alt boyutlarından örgütle bağlantılar ($r=0,029$, $p<0,01$), çevreyle bağlantılar ($r=0,071$, $p<0,01$), örgüte özveri ($r=0,034$, $p<0,01$) pozitif yönde ve zayıf ilişkili bulunurken; çevreyle uyum boyutu ($r=-0,030$, $p<0,01$) anlamsız ilişki bulunmuştur. Örgütle uyum boyutu ($r=-0,235$, $p<0,01$) negatif yönde ve zayıf ilişkisi istatistiksel olarak anlamlıyken ve genel işe gömülü olma ile ($r=-0,023$, $p<0,01$) anlamsızdır. Örgütsel sinizm ve işe gömülü olma arasında ilişki yoktur, ama işe gömülü olmanın alt boyutlarından örgüte uyum boyutu hem örgütsel sinizm hem de alt boyutlarıyla ters ilişki içindedir.

Psikolojik sermayenin alt boyutlarından iyimserlik boyutunun işten ayrılma niyeti ile ilişkisine bakıldığında ($r=-0,026$, $p<0,01$) negatif yönde ve zayıf ilişkili olduğu, işe gömülü olmanın alt boyutlarından çevre uyum ($r=0,402$, $p<0,01$), örgütle uyum boyutu ($r=0,385$, $p<0,01$), örgütle bağlantılar boyutu ($r=0,431$, $p<0,01$), çevreyle bağlantılar boyutu ($r=0,352$, $p<0,01$), örgüte özveri boyutu ($r=0,352$, $p<0,01$) ve genel işe gömülü olma ($r=0,501$, $p<0,01$) değerleri düşük ve orta düzeyde ve pozitif yönde ilişkili bulunmuştur.

Psikolojik sermayenin alt boyutlarından özyeterlilik boyutunun işe gömülü olmanın alt boyutlarından çevreye uyum ($r=0,447$, $p<0,01$), örgüte uyum boyutu ($r=0,483$, $p<0,01$), örgütle bağlantılar boyutu ($r=0,539$, $p<0,01$), çevreyle bağlantılar ($r=0,360$, $p<0,01$), örgüte özveri ile ($r=0,330$, $p<0,01$) ve genel işe gömülü olma ($r=0,610$, $p<0,01$) değerleri ile zayıf ve orta düzeyde ilişkili ve pozitif yönde, işten ayrılma niyeti ($r=0,026$, $p<0,01$) çok zayıf düzeyde ve pozitif yönde ilişkili bulunmuştur.

Psikolojik sermayenin umut boyutunun işe gömülü olmanın alt boyutlarından çevreye uyum ile ($r=0,273$, $p<0,01$), örgüte uyum ($r=0,316$, $p<0,01$), örgütle bağlantılar ($r=0,510$, $p<0,01$) çevreyle bağlantılar ($r=0,293$, $p<0,01$), örgüte özveri

($r=0,254$, $p<0,01$), genel işe gömülü olma ($r=0,452$, $p<0,01$) ile zayıf ve orta düzeyde ve pozitif yönde ilişkili; işten ayrılma niyeti ile ($r=0,112$, $p<0,01$) pozitif yönde ve zayıf ilişkili bulunmuştur.

Psikolojik sermayenin son boyutu olan dayanıklılık işe gömülü olmanın alt boyutlarından çevreye uyum boyutu ile ($r=0,263$, $p<0,01$), örgüte uyum ($r=0,424$, $p<0,01$), örgütle bağlantılar ($r=0,420$, $p<0,01$), çevreyle bağlantı ($r=0,334$, $p<0,01$), örgüte özveri ($r=0,235$, $p<0,01$) ve genel işe gömülü olma ($r=0,461$, $p<0,01$) ile düşük düzeyde ve pozitif yönde ilişkili bulunmuş, işten ayrılma niyeti ile ($r=0,056$, $p<0,01$) değerleri ile düşük düzeyde ve pozitif yönde ilişkili bulunmuştur.

İşe gömülü olma davranışlarının alt boyutlarından çevreye uyum işten ayrılma niyeti ile ($r=-0,144$, $p<0,01$) zayıf ve negatif yönde ilişkili bulunmuştur. İşe gömülü olmanın ikinci boyutu olan örgüte uyum işten ayrılma niyeti ile ($r=-0,268$, $p<0,01$) negatif yönde ve zayıf ilişkilidir. İşe gömülü olmanın bir diğer boyutu olan örgütle işten ayrılma niyeti ile ($r=-0,132$, $p<0,01$) zayıf ve negatif yönde ilişkili bulunmuştur. İşe gömülü olmanın çevreyle bağlantılar boyutu işten ayrılma niyeti ile ($r=0,105$, $p<0,01$) zayıf ve pozitif yönde ilişkili bulunmuştur. İşe gömülü olmanın son boyutu olan örgüte özveri işten ayrılma niyeti arasında ise ($r=-0,143$, $p<0,01$) negatif yönde ve zayıf bir ilişki bulunmuştur.

Çalışmanın geçerli olduğuna ilişkin kanıtlarından birisi de yaş değişkeninin toplam çalışma süresi ile yüksek ilişkide ($r=,864$; $p<0,05$), mevcut kurumda çalışma süresi ile orta düzeyde ilişkili ($r=,558$; $p<0,05$) olduğu görülmektedir (Bryman ve Cramer, 2009, 217). Mevcut kurumda çalışma süresi ile toplam çalışma süresi de istatistiki olarak anlamlı olup orta düzeyde ilişkili ($r=,621$; $p<0,05$) çıkmıştır (Tablo 23).

Demografik değişkenler açısından incelendiğinde örgütsel sinizm ile yaş, mevcut kurumda çalışma süresi ve toplam çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Katılımcılarına sahip oldukları psikolojik sermayeleri incelendiğinde psikolojik sermaye ile yaş ($r=0,098$; $p<0,05$), mevcut kurumda çalışma süresi ($r=0,104$; $p<0,05$), toplam çalışma süresi ($r=0,133$; $p<0,01$) arasında ve pozitif yönde ve düşük ilişkili bulunmuştur. Katılımcıların işe gömülü olma durumları incelendiğinde işe gömülü olma ile yaş ($r=0,166$; $p<0,01$), mevcut kurumda çalışma süresi ($r=0,174$; $p<0,01$), toplam çalışma süresi ($r=0,191$; $p<0,01$) arasında pozitif yönde ve zayıf ilişkili bulunmuştur. Katılımcıların işten ayrılma niyetleri incelendiğinde ise işten ayrılma niyeti ile yaş ($r=-0,149$; $p<0,01$), toplam

çalışma süresi ($r=-0,122$, $p<0,05$) arasında negatif yönde zayıf ilişkiler bulunurken mevcut kurumda çalışma süresi ile anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Bu bulgular ışığında demografik değişkenlerle ilgili katılımcıların yaşlarının artması ilgili kurumda ve meslekteki toplam çalışma sürelerinin de artması bakımından olumlu özellikleri olan psikolojik sermaye ve işe gömülü olma davranışları artarken işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönde ilişkiler söz konusudur. Bir diğer olumsuz davranış biçimi olan örgütsel sinizm ile de yaş, mevcut kurumda çalışma süresi ile toplam çalışma süresinin artmasının ilgisiz olduğu görülmektedir.

Ayrıca korelasyon analizi meslek itibarıyla de yapılmıştır (Tablo 24, 25 ve 26). Doktorlara ait korelasyon tablosu incelendiğinde örgütsel sinizm kendi alt boyutlarıyla yüksek düzeyde ilişkili, işten ayrılma niyetiyle orta düzeyde ve pozitif yönde, psikolojik sermaye ve işe gömülü olma ile negatif yönde, düşük ve çok düşük düzeyde ilişkilidir. Psikolojik sermaye kendi alt boyutlarıyla yüksek düzeyde ve pozitif, işe gömülü olma ile negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı ilişkiler bulunurken işten ayrılma niyeti ile anlamlı ilişkiler bulunamamıştır. Doktorların işe gömülü olma özellikleri ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Demografik değişkenler açısından yaş, mevcut kurumda çalışma süresi ve toplam çalışma süresi açısından örgütsel sinizm ve psikolojik sermaye ile anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. İşten ayrılma niyeti ve yaş arasında anlamlı bir ilişki bulunamamışken, mevcut kurumda çalışma ($r=-0,170$; $p<0,05$) ve toplam çalışma süresi ($r=-0,175$; $p<0,05$) negatif yönde ve düşük düzeyde ilişki bulunmuştur. Doktorların işe gömülü olma özellikleri ile yaş ($r=0,234$, $p<0,01$), mevcut kurumda çalışma süresi ($r=0,201$; $p<0,05$) ve toplam çalışma süresi ($r=0,192$; $p<0,05$) pozitif yönde zayıf ilişkili bulunmuştur.

Öğretmenlere ait korelasyon tablosu incelendiğinde örgütsel sinizm kendi alt boyutlarıyla yüksek ve çok yüksek düzeyde ilişkili, işten ayrılma niyetiyle orta düzeyde ve pozitif yönde, psikolojik sermaye ve işe gömülü olma ile negatif yönde, düşük ve çok düşük düzeyde ilişkilidir. Psikolojik sermaye kendi alt boyutlarıyla yüksek ve orta düzeyde ve pozitif, işe gömülü olma ile pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler bulunurken işten ayrılma niyeti ile negatif yönde ve düşük düzeyde ilişkili bulunmuştur. Öğretmenlerin işe gömülü olma özellikleri ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Demografik değişkenler açısından yaş, mevcut kurumda çalışma süresi ve toplam

çalışma süresi açısından örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Psikolojik sermaye ve yaş ($r= 0,174$; $p<0,05$), toplam çalışma süresi ($r=0,198$; $p<0,05$) düşük düzeyde ve pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuşken mevcut kurumda çalışma süresi ile ilgili anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. İşe gömülü olma ve yaş ($r=0,262$; $p<0,01$), toplam çalışma süresi ($r=0,233$; $p<0,01$) negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunurken mevcut kurumda çalışma süresi ile ilgili anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Hemşirelere ait korelasyon tablosu incelendiğinde örgütsel sinizm kendi alt boyutlarıyla yüksek ve çok yüksek düzeyde ilişkili, işten ayrılma niyetiyle orta düzeyde ve pozitif yönde, psikolojik sermaye ve işe gömülü olma ile anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Psikolojik sermaye kendi alt boyutlarıyla yüksek ve orta düzeyde ve pozitif, işe gömülü olma ile pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler bulunurken işten ayrılma niyeti ile pozitif yönde fakat anlamlı olmayan bir ilişki bulunmuştur. Hemşirelerin işe gömülü olma özellikleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Demografik değişkenler açısından yaş, mevcut kurumda çalışma süresi ve toplam çalışma süresi açısından örgütsel sinizm, psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. İşe gömülü olma ve mevcut kurumda çalışma süresi ($r=0,210$; $p<0,05$), toplam çalışma süresi ($r=0,180$; $p<0,05$) pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunurken yaş ile ilgili anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

2.5.4. Regresyon Analizleri

YEM'in varsayımlarından birisi diğer değişkenler sabit kalmak koşulu ile bağımlı değişkenin bağımsız değişkenin birlikte hareket etmesi gerekmektedir. Bu itibarla her bir ilişki için ayrı ayrı basit ve çok değişkenli regresyon analizleri yapılmıştır. Ayrıca otokorelasyonun varlığı için Durbin Watson test istatistiğine de bakılmıştır.

Bağımsız değişken olan psikolojik sermaye davranışının bağımlı bir değişken olan örgütsel sinizm üzerindeki etkisini incelemek amacıyla basit doğrusal regresyon yapılmıştır. Tablo 28'den görüldüğü gibi F testi anlamı çıkmış ve ayrıca bağımsız değişkenin örgütsel sinizme etkisi pozitif ve istatistikî olarak anlamlı çıkmıştır. Bununla birlikte etki gücü düşüktür. Hâlbuki hipotez olarak psikolojik sermayenin

örgütsel sinizme etkisi negatif şekilde belirlenmiştir. **Bu durumda ilişkinin yönünden kaynaklı olarak H₂ hipotezi red edilmiştir.**

Tablo 28. Psikolojik Sermayenin Örgütsel Sinizme Etkisi

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken			
	Örgütsel Sinizm		Standart	
	Standart olmayan	Katsayı	Standart	
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>t</i>
Sabit	1,455	0,168		8,661
Psikolojik Sermaye	0,136	0,067	0,101	2,030*
F Testi			4,120*	
R			0,101	
R ²			0,100	
Düzeltilmiş R ²			0,080	
Durbin Watson			1,536	

*p<0,05; **p<0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 29. Psikolojik Sermayenin İşe Gömülü Olmaya Etkisi

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken			
	İşe Gömülü Olma		Standart	
	Standart olmayan	Katsayı	Standart	
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>t</i>
Sabit	0,577	0,106		5,430
PS	0,673	0,042	0,622	15,897**
F Testi			252,712**	
R			0,622	
R ²			0,387	
Düzeltilmiş R ²			0,386	
Durbin Watson			1,630	

*p<0,05; **p<0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Bağımsız değişken olan psikolojik sermaye bağımlı bir değişken olan işe gömülü olmaya olan etkisi istatistiki olarak anlamlı ve modeli açıklama gücü 0,387'dir. Bu durumda çalışanların sahip oldukları psikolojik sermayeleri işe gömülü olma durumlarına pozitif etki etmektedir. **Bu durumda “Çalışanların psikolojik sermayesi işe gömülü olmayı pozitif yönde etkiler.”** olarak belirtilen H₃ Hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 30. Psikolojik Sermayenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken			
	İşten Ayrılma Niyeti		Standart	
	Standart olmayan	Katsayı	Standart	
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>t</i>
Sabit	1,370	0,230		5,955
Psikolojik Sermaye	0,091	0,092	0,049	0,988
F Testi			0,976	
R			0,049	
R ²			0,002	
Düzeltilmiş R ²			0,000	
Durbin Watson			1,589	

*p<0,05; **p<0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Bağımsız değişken olan psikolojik sermaye bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti etkisi anlamlı çıkmamıştır. **Bu durumda “Çalışanların psikolojik sermayesi işten ayrılmayı negatif yönde etkiler.” olarak belirtilen H₁ hipotezi red edilmiştir.**

Tablo 31. Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken		İşten Ayrılma Niyeti	
	Standart olmayan Katsayı		Standart	
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>t</i>
Sabit	0,294	0,114		2,577
Örgütsel Sinizm	0,726	0,058	0,532	12,571**
F Testi		158,030**		
R		0,532		
R ²		0,283		
Düzeltilmiş R ²		0,281		
Durbin Watson		1,675		

*p<0,05; **p<0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Bağımsız bir değişken olan örgütsel sinizmin bağımlı bir değişken olan işten ayrılma niyetine etkisi için regresyon analizi yapılmış olup açıklama gücü 0,283 düzeyinde anlamlı ve düşüktür. Bu durumda çalışanların sahip oldukları örgütsel sinizm davranışları işten ayrılma niyetine etki eder. **“Örgütsel sinizm çalışanların işten ayrılma niyetine pozitif yönde etki eder.” olarak belirtilen H₄ hipotezi kabul edilmiştir.**

Tablo 32. İşe Gömülü Olmanın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken		İşten Ayrılma Niyeti	
	Standart olmayan Katsayı		Standart	
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>T</i>
Sabit	2,126	0,194		10,931
İşe Gömülü Olma	-0,242	0,084	-0,143	-2,882*
F Testi		8,304*		
R		0,143		
R ²		0,020		
Düzeltilmiş R ²		0,018		
Durbin Watson		1,566		

*p<0,05; **p<0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Bağımsız bir değişken olan işe gömülü olma bağımlı bir değişken olan işten ayrılma niyetine etkisi için regresyon analizi yapılmış olup açıklama gücü 0,020 düzeyinde anlamlı ve düşüktür. Bu durumda çalışanların sahip oldukları işe gömülü olma davranışları işten ayrılma niyetine çok düşük oranda etki eder. **Bu durumda “Çalışanların işe gömülü olması işten ayrılma niyetine negatif yönde etki eder.” olarak belirtilen H₅ hipotezi kabul edilmiştir.**

Tablo 33. İşe Gömülü Olmanın Örgütsel Sinizme Etkisi

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken		Örgütsel Sinizm	
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	Standart olmayan Katsayı	Standart β
Sabit	1,848		0,144	
İşe Gömülü Olma	-0,029		0,062	-0,023
F Testi			0,211	
R			0,023	
R ²			0,001	
Düzeltilmiş R ²			0,002	
Durbin Watson			1,512	

*p<0,05; **p<0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Bağımsız bir değişken olan işe gömülü olma bağımlı bir değişken olan örgütsel sinizme etkisi için regresyon analizi yapılmış olup açıklama gücü (0,001) düzeyinde anlamsız ve düşüktür. Bu durumda çalışanların sahip oldukları işe gömülü olma davranışları örgütsel sinizme etki etmektedir. **Bu durumda “çalışanların işe gömülü olma örgütsel sinizme negatif yönde etki eder” olarak belirtilen H₆ hipotezi red edilmiştir.**

Tablo 34. Örgütsel Sinizmi ve Psikolojik Sermayenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken		İşten Ayrılma Niyeti	
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	Standart olmayan Katsayı	Standart β
Sabit	0,313		0,213	
Psikolojik Sermaye	-0,008		0,078	-0,004
Örgütsel Sinizm	0,727		0,058	0,533
F Testi			78,825**	
R			0,532	
R ²			0,283	
Düzeltilmiş R ²			0,280	
Durbin Watson			1,676	

*p<0,05; **p<0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 34'e göre **psikolojik sermaye ve örgütsel sinizmin birlikte işten ayrılma niyetine olan etkisi modeli anlamlı** çıkmış ama buna karşın psikolojik sermaye **anlamsız** çıkmıştır.

Tablo 35. İşe Gömülü olmanın ve Psikolojik Sermayenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken		İşten Ayrılma Niyeti	
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	Standart olmayan Katsayı	Standart β
Sabit	1,647		0,233	
Psikolojik Sermaye	0,414		0,114	0,225
İşe Gömülü olma	-0,480		0,106	-0,283
F Testi			10,820**	
R			0,227	
R ²			0,051	
Düzeltilmiş R ²			0,047	
Durbin Watson			1,592	

*p<0,05; **p<0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 35'ten görüleceği üzere **psikolojik sermaye ve işe gömülü olmanın işten ayrılma niyetine etkisi modeli anlamlı çıkmış olup hem psikolojik sermaye hem de işe gömülü olmanın katsayıları anlamlıdır.**

Tablo 36. Örgütsel Sinizmin, İşe Gömülü olmanın ve Psikolojik Sermayenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken		İşten Ayrılma Niyeti	
	Standart olmayan Katsayı		Standart	
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>t</i>
Sabit	0,556	0,218		2,550**
Psikolojik Sermaye	0,236	0,099	0,129	2,391*
Örgütsel Sinizm	0,702	0,057	0,514	12,216**
İşe Gömülü olma	-0,358	0,091	-0,211	-3,939**
F Testi		59,634**		
R		0,557		
R ²		0,310		
Düzeltilmiş R ²		0,305		
Durbin Watson		1,682		

*p<0,05; **p<0,01 düzeyinde anlamlıdır.

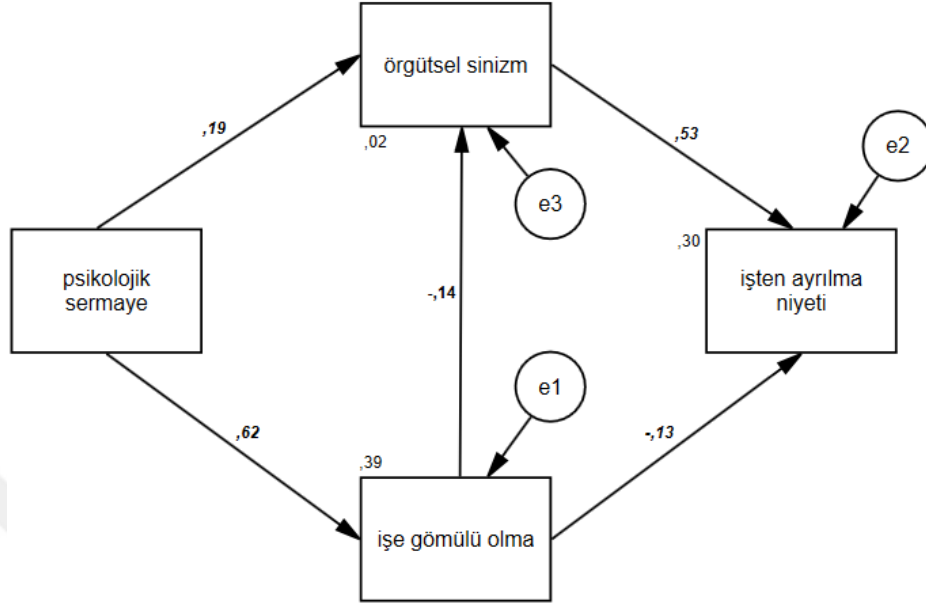
Bağımsız değişkenler olan örgütsel sinizm ve işe gömülü olma, psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde model kurulmuş olup aynı anda bu bağımsız değişkenler bir araya geldiğinde bağımlı değişken üzerindeki istatistiki bulgular anlamlı olup modeli açıklama gücü 0,310'dir. Bu durumda **örgütsel sinizm ve işe gömülü olma birlikte psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetine birlikte istatistiki olarak anlamlı bir şekilde etki etmektedir.**

2.5.4. Yapısal Eşitlik Modellemesi

Yapısal Eşitlik modellemesi, davranış bilimleri ve sosyal bilimlerde kullanım yönünden önemi giderek artan ve çok fazla tercih edilen bir bilimsel araştırma yöntemidir (Şimşek, 2007: 1). Yapısal eşitlik modellemesi birçok bilim dalında ortaya atılan bir teoriye ilişkin gözlenebilen veya gözlenemeyen değişkenlerin sebeplerini ve bağlantılarını (ilişkilerini) bir çerçeve içinde ortaya koyan istatistiksel bir analiz yöntemidir (Byrne, 2001:3). Bu çalışmada da yöntem belirtilen yararları nedeniyle kullanılması tercih edilmiştir.

Bu çalışmada örgütsel sinizm, işe gömülü olma, psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti değişkenleri bir arada önerilen model çerçevesinde hem bütün örneklem hem de meslekler itibarıyla analiz edilmiştir. Analiz yapılırken *AFA*, *DFA* ve güvenilirlik testlerinin sonucu yapısal güvenilirlik ve geçerliliklerin sağlanmasından dolayı yalnızca örtük değişkenler kullanılmıştır. Modelin YEM analizi her bir boyut için *EFA*'da oluşmuş olan gözlenen değerlerin toplamsal ortalamaları örtük değişken

olarak esas alınmış ve bütünsel ve meslek grupları çerçevesinde analize tabi tutulmuştur.



- koyu olanlar $p < 0,05$;
- koyu italik olanlar $p < 0,01$;
- diğerleri anlamsız yollardır.

Şekil 9. Tüm Örneklem YEM Yol Analiz sonuçları

Tablo 37. Tüm Örneklem ve Gruplararası Model Farklılıklarıyla İlgili Model Uyum İstatistikleri

Model Uyum İstatistikleri	CMIN	DF	P	CMIN/DF	GFI	CFI	RMSEA	NFI	RMR
Tüm Örneklem	5,719	1	,017	5,719	0,993	0,986	0,108	0,984	0,018
Gruplararası Model Farklılığı	9,651	3	,022	3,217	0,988	0,982	0,075	0,975	0,022
Kesme Noktası	-	-	>0,05	<5	>0,85	>0,95	<0,08	>0,90	<0,08

Not: Model Uyum İstatistikleri Kesme Noktası Meydan ve Şeşen'den (2015: 79) alınmıştır.

Modelde psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetine olan etkisi varken uygulandığında program model uyum istatistikleri üretmemiştir. Bu nedenle psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetine doğru olan etki kaldırılarak çalıştırılmıştır. Modelin uyum istatistikleri Tablo 37'de incelendiğinde modelin kabul edilebilir sınırlarda olduğu görülmektedir. Modeldeki yolların anlamlılık değerleri ve regresyon ağırlıkları Tablo 37'de görüldüğü gibidir. Tüm örneklem yol analizindeki regresyon ağırlıkları incelendiğinde tüm model için bulgular yorumlanacak olursa; **psikolojik sermayenin işe gömülü olma ve örgütsel sinizm üzerinde anlamlı etkisi vardır. Bu etkinin işe gömülü olma üzerindeki etkisi**

daha fazladır. İşe gömülü olma eğilimlerinin örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi vardır. Örgütsel sinizmin ise işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi vardır.

Ayrıca Tablo 37'den anlaşılacağı üzere gruplararası farklılıkla ilgili uyum modelin istatistikleri vermiştir. Bu anlamda meslekler arasında model farklılıklarına sahip olduğu anlaşılmaktadır. Meslek itibarıyla modelin değişkenlerinin bulguları incelendiğinde psikolojik sermayenin **işe gömülü olma eğilimleri üzerine anlamlı etkisi en fazla olan meslek grubu hemşirelerdir** (Tablo 38). Bunu sırasıyla doktorlar ve öğretmenler takip etmektedir. Psikolojik sermayenin işe gömülü olma üzerine etkisi incelendiğinde doktorlar grubunda anlamlı etkisi olduğu görülmektedir. İşe gömülü olmanın örgütsel sinizm üzerindeki etkisi incelendiğinde sırasıyla öğretmen grubunun ve hemşirelerin üzerinde anlamlı etkisi varken doktorlar üzerinde etkisi vardır. Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine bakıldığında hemşireler ve doktorlar üzerinde anlamlı etkileri var iken öğretmenler üzerinde ise etkilidir. İşe gömülü olmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine bakıldığında ise öğretmenler üzerinde anlamlı etkisi var iken doktorlar ve hemşireler üzerinde etkilidir.

Tablo 38. Tüm örnekler ve Meslekler İtibarıyla Yol Analizindeki Regresyon Ağırlıkları

Örneklem	Yollar	Psikolojik sermayenin işe gömülü olmaya etkisi	Psikolojik sermayenin örgütsel sinizme etkisi	İşe gömülü olmanın örgütsel sinizme etkisi	Örgütsel sinizmin işten ayrılmaya etkisi	İşe gömülü olmanın işten ayrılmaya etkisi
Tümü	<i>B</i>	0,673	0,253	-0,174	0,722	-0,221
	<i>SE B</i>	0,042	0,085	0,079	0,057	0,071
	β	0,622	0,188	-0,14	0,529	-0,13
	<i>p</i>	0,0001	0,003	0,027	0,0001	0,002
Hemşire	<i>B</i>	0,766	0,593	-0,228	0,763	-0,066
	<i>SE B</i>	0,064	0,133	0,125	0,099	0,106
	<i>B</i>	0,723	0,522	-0,213	0,57	-0,046
	<i>P</i>	0,0001	0,0001	0,069	0,0001	0,533
Doktor	<i>B</i>	0,624	-0,052	-0,029	0,717	-0,055
	<i>SE B</i>	0,069	0,153	0,15	0,095	0,132
	<i>B</i>	0,615	-0,037	-0,021	0,542	-0,03
	<i>P</i>	0,0001	0,732	0,849	0,0001	0,675
Öğretmen	<i>B</i>	0,573	0,002	-0,373	0,499	-0,763
	<i>SE B</i>	0,102	0,164	0,125	0,098	0,133
	<i>B</i>	0,438	0,001	-0,275	0,361	-0,407
	<i>p</i>	0,0001	0,989	0,003	0,0001	0,0001

Not: YEM analizinde Maximum Likelihood Estimates kullanılmıştır.

Tüm model için şekle bakılarak yorum yapılacak olursa psikolojik sermayenin işe gömülü olma üzerinde **anlamlı ve pozitif** etkisi var iken örgütsel

sinizm üzerinde ise **etkisinden** söz edilebilir. İşe gömülü olmanın işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm üzerinde **negatif ve anlamlı** etkileri vardır. Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerinde **pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlılık** etkisi vardır.

Hemşirelerle ilgili sonuçlar incelendiğinde psikolojik sermaye davranışlarının işe gömülü olma durumları üzerinde yüksek düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir etkisi var iken örgütsel sinizm üzerinde etkisi vardır. İşe gömülü olmanın örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi vardır. Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerinde yüksek düzeyde anlamlı bir etkisi vardır.

Doktorlarla ilgili değerlere bakıldığına doktorların sahip oldukları psikolojik sermaye davranışlarının işe gömülü olma ile örgütsel sinizm davranışları üzerine anlamlı etkileri vardır. İşe gömülü olmanın işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm üzerinde anlamlı yönde etkileri vardır. Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerinde yüksek düzeyde anlamlı etkisi vardır.

Öğretmenlerle ilgili sonuçlar incelendiğinde öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin işe gömülü olma durumlarına anlamlı etkisi vardır. İşe gömülü olmanın örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetine etkisi üzerinde anlamlı yönde etkileri vardır. Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerine de anlamlı etkisi bulunmuştur.

2.5.5. Aracılık Analizleri

Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında yapılan analizlerde şuna kadar ki süreçte birbirlerinin üzerine doğrudan etkilerinin olup olmadığı incelenmiştir. Oysaki her zaman gelişmeler olaylar karşısında böyle seyretmemektedir. Kimi durumlarda olayların etkisinde farklı faktörler de ortaya çıkabilmektedir. Yani psikolojik sermayesi güçlü olan bireylerin işten ayrılma niyetinin düşük olmasının sebebi salt bu değildir, bir başka etken olan işe gömülü olma özellikleri de bu etkiye aracılık edebilir. İşte tam da burada böyle bir etkiden söz edilip edilmeyeceğinin anlamak için değişkenlerin aracılık rolünü ölçümleyen analizler yapılmalıdır. Bu çalışmada başka faktörlerin aracılık etkisinin olup olmadığını incelemeye yönelik Baron ve Kenny'nin (1986) ortaya attıkları modelden yola çıkarak model geliştirilmiş ve bu aracılık etkisinin olup olmadığını kanıtlamak amacıyla Sobel testi ile ölçümlenmeler yapılmıştır.

Örgütsel sinizm ve işe gömülü olmanın psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyetine olan etkisinde aracılık rolü olup olmadığını belirlemek amacıyla Baron ve Kenny' nin (1986) analiz modeli temel alınmıştır. Değişken veya değişkenlerin bir etkide aracı olup olmadığını belirlenmesi dört aşamada (Kenny, 2014) anlaşılmaktadır:

- a. Bağımsız değişken olan X'in (psikolojik sermaye) bağımlı değişken (İşten ayrılma niyeti) olan Y'ye etkisine (c) bakılır (bu aşama aracılık rolünün olup olmadığını başlatan aşamadır),
- b. Bağımsız değişken X'in (psikolojik sermaye) aracı olduğu düşünülen M (örgütsel sinizm ve/veya işe gömülü olma değişkenleri) değişkeni üzerine etkisi olmalı (a),
- c. Aracılık rolü olduğu düşünülen M değişkenin (örgütsel sinizm ve/veya işe gömülü olma değişkenleri) bağımlı değişken olan Y'ye (işten ayrılma niyeti) etkisi olmalı (b),
- d. Bağımsız değişken olan X (psikolojik sermaye) ile aracılık rolü olduğu düşünülen M değişkenin (örgütsel sinizm ve/veya işe gömülü olma değişkenleri) birlikte bağımlı değişken (işten ayrılma niyeti) Y'ye etkisi olmalıdır (c').

Bağımsız değişken X'in, Y'ye (bağımlı değişkene) olan etkisi ilk madde de belirtilen (c) olmayıp son üç maddedeki ifadeler oluyorsa; belirtilen durum M değişken bir aracı değişkendir ve bu aracı (M) değişken sayesinde bağımsız değişken olan X bağımlı değişken olan Y'ye etki etmektedir. Burada tam aracılıktan söz edilir. Fakat bağımsız değişken X'in bağımlı değişken Y'ye olan etkisi (c) aracılık rolü olan değişkenin etkisinden daha küçük ise bu durumda, kısmî aracılık vardır.

İlk olarak YEM çerçevesinde psikolojik sermaye bağımsız değişkenin bağımlı değişken olan işten ayrılma niyetine olan etkisi modeli sınanmıştır. Yapılan analizde program model uyum istatistikleri üretememiş ve etki çok düşük olup istatistiki olarak anlamsız çıkmıştır ($\beta=0,049$; $p=0,323$). Bu durum daha önce yapılan regresyon analizlerinde de doğrulanmıştı (Tablo 29). Bu nedenle aracılığı belirten H₇ ve H₈ hipotezleri red edilmiş olup Sobel testi yapılamamıştır.

Tablo 39. Hipotezlerin Kabul ve Ret Durumu

Hipotez No	Hipotez	Analiz Yöntemi	Kabul/Ret Durumu
H ₁	Çalışanların psikolojik sermayesi işten ayrılmayı negatif yönde etkiler.	Regresyon, YEM Modeli	Ret
H ₂	Çalışanların psikolojik sermayesi örgütsel sinizmi negatif yönde etkiler.	Regresyon, YEM Modeli	Ret
H ₃	Çalışanların psikolojik sermayesi işe gömülü olmayı pozitif yönde etkiler.	Regresyon, YEM Modeli	Kabul
H ₄	Örgütsel sinizm çalışanların işten ayrılma niyetine pozitif yönde etki eder.	Regresyon, YEM Modeli	Kabul
H ₅	Çalışanların işe gömülü olması işten ayrılma niyetine negatif yönde etki eder.	Regresyon, YEM Modeli	Kabul
H ₆	Çalışanların örgütsel sinizmi ile işe gömülü olma arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	Regresyon, YEM Modeli	Ret
H ₇	Çalışanların örgütsel sinizmi, psikoloji sermayenin işten ayrılma niyetine olan etkisinde aracılık rolü vardır.	Aracılık Modeli	Ret
H ₈	Çalışanların işe gömülü olma, psikoloji sermayenin işten ayrılma niyetine olan etkisinde aracılık rolü vardır.	Aracılık Modeli	Ret
H ₉	Örgütsel sinizm ve işe gömülü olmanın psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetine etkisindeki aracılıkları modeli meslekler (hemşire, doktor ve öğretmen) itibariyle farklılaşmaktadır.	YEM Modeli	Kabul

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu bölümde, araştırma bulgularına dayalı olarak elde edilen sonuçlar akademik yazındaki diğer sonuçlarla karşılaştırılarak tartışılmış ve bunlarla ilgili değerlendirmeler yapılmıştır. Daha sonra bu değerlendirmeler ışığında bundan sonra yapılacak akademik çalışmalar ve örgüt çalışanları ile yöneticiler için çeşitli öneriler geliştirilmiş ve bunlara yer verilmiştir. Ancak bu akademik çalışmadan elde edilen sonuçların ve geliştirilen önerilerin sadece Hatay ilindeki kamuya ait meslek liselerindeki öğretmenler ile devlet hastaneleri, eğitim, uygulama ve araştırma hastanesi ile aile sağlık merkezlerinde hizmet üreten doktor ve hemşireler ile sınırlı olduğu ve ülkedeki tüm öğretmen, doktor ve hemşirelere genellenemeyeceği gerçeği göz ardı edilmemelidir.

TARTIŞMA

Bu çalışmada örgütsel sinizm ve işe gömülü olmanın psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ile bu ilişkide bir aracılık rolünün olup olmadığı incelenmiştir.

Araştırmada veri toplamak amacıyla anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırma Hatay ilinin Antakya, Defne, Hassa, İskenderun, Kırıkhan, Reyhanlı ve Samandağ ilçelerinde bulunan kamuya ait yataklı devlet hastaneleri, aile sağlık merkezleri, eğitim ve araştırma hastanesi ile kamuya ait meslek liselerinde görev yapan öğretmenlere uygulanmıştır. Bu çalışmada katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek amacıyla Luthans ve arkadaşları (2007a) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği; örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek amacıyla Dean vd., (1998) tarafından geliştirilen işe gömülü olma durumlarını ölçme için Mitchell vd. (2001) tarafından ortaya atılan ve daha sonra Felps vd. (2009) tarafından geliştirilen İşe Gömülü Olma ölçeği; işten ayrılma niyetlerini ölçmek için O'Reilly vd. (1991) çalışmalarında geliştirdikleri ve kullandıkları İşten Ayrılma Niyeti ölçeği kullanılmıştır.

Bağımlı ve bağımsız değişkenlerin karşılıklı etkileşimlerini incelemek amacıyla çeşitli analizler yapılmış ve bunların sonucunda çalışmanın amacını bulguların ne derece karşıladığı görülmüştür. Analizler sonucu ortaya çıkan bulgular

psikolojik sermaye davranışlarının örgütsel sinizm durumları ve işe gömülü olma durumlarını etkilediği, işe gömülü olmayı arttırırken örgütsel sinizm davranışlarını azalttığı, örgütsel sinizm davranışlarının işten ayrılma niyetini etkilediği ve arttırdığı, işe gömülü olma davranışlarının işten ayrılma niyetini etkilediği ve daha fazla işe gömülü olan bireylerin daha az işten ayrılma niyeti gösterdiği ortaya çıkan bulgular arasındadır. Psikolojik sermaye ile işe gömülü olma arasında birbirini etkileyen arttıran anlamlı bir ilişkiye rastlanırken, psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında birbirini etkileyen ve psikolojik sermayeleri güçlü olan bireylerin işten ayrılma niyeti yönünde daha az davranışlar sergiledikleri yönünde bulgular elde edilmiştir. Psikolojik sermaye ve işe gömülü olma birlikte işten ayrılma niyetine etki etmektedir. Çalışmanın iddia ettiği bir diğer etki örgütsel sinizmin psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aracılık rolü olduğuna dair bulguları ile işe gömülü olmanın da psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti üzerinde aracılık etkisi tespit edilememiştir. Tüm bunların yanında demografik değişkenlerin bulgular üzerindeki etkisini inceleyecek olursak katılımcıların sahip oldukları psikolojik sermaye davranışlarının yaş, mevcut kurumda çalışma süreleri, toplam çalışma sürelerinin işten ayrılma niyeti ile ilişkisi varken; evli olan bireylerin eşlerinin çalışma durumunun bireylerin örgütsel sinizm ve işe gömülü olma davranışlarını etkilediği; bireylerin oturdukları konutun kendilerine ait olma durumunun işe gömülü olma ve işten ayrılma niyeti davranışlarını etkilediği; aynı zamanda medeni durum ve cinsiyet işe gömülü olmayı etkilerken; meslek grubuna göre psikolojik sermaye davranışlarının farklılık gösterdiği görülmüştür. Psikolojik sermaye davranışlarının işe gömülü olma davranışları üzerindeki etkisi incelendiğinde meslekler grubu itibariyle sırasıyla en çok hemşireler, doktorlar ve öğretmenler üzerinde etkisi olduğu görülürken; işe gömülü olmanın örgütsel sinizm davranışları üzerindeki etkisinde öğretmen ve hemşireler aynı oranda sonrasında da doktorlara etki ederken; işten ayrılma niyeti üzerinde ise en çok öğretmenleri etkilerken sonrasında da doktor ve hemşireleri aynı oranda etkilemektedir. Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri incelendiğinde en çok hemşire ve doktorlara etki ederken sonrasında öğretmenlere etki ettiği görülmektedir.

Çalışmanın bulgularından çalışanın hissettiği psikolojik sermaye davranışları ile örgütsel sinizm davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre çalışanların sahip oldukları psikolojik sermaye davranışları arttıkça örgütsel sinizm davranışları azalmaktadır. Avey ve arkadaşlarının 2008 yılında

yaptıkları çalışmada (2008: 62-65) buldukları sonuçlar ile bu çalışmanın sonuçları benzerdir. Avey, Wu ve Holley (2015) de psikolojik sermaye davranışları ile örgütsel sinizm davranışları arasında negatif yönde bir ilişki tespit etmişlerdir. Karacaoğlu ve İnce (2013) yaptıkları çalışmalarında psikolojik sermaye terimini pozitif örgütsel davranış şeklinde kullandıkları ve örgütsel sinizm ile orta düzeyde ve negatif bir ilişki bulmuşlardır.

Psikolojik sermaye davranışlarının umut boyutu ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde umut boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel ve davranışsal boyutları arasında ilişki vardır. Buna göre çalışanların umutları arttıkça örgütsel sinizm düzeyleri bilişsel boyutta kendi zihinlerinde yarattıkları kinik düşünceler azalacak ve davranış boyutunu da tetikleyip umudun artması örgüte yönelik kinik davranışları azaltacaktır. Bu araştırmayı benzer sonuçlarla destekleyen çalışmalardan biri de Çalışkan ve Erim’de (2010)’da görülmektedir. Buna göre pozitif örgütsel davranışın boyutlarının sinizm üzerinde açıklayıcı bir gücü olduğunu ortaya koymaktadır. Pozitif örgütsel davranışları güçlü olan bireylerin örgüte yönelik olumsuzluğu ifade eden kinik davranışların yerini olumlu davranışlara bırakacaktır. Böylece çalışanın örgütüne yönelik daha umutlu ve iyimser olması ve olumsuzluklara karşı daha dayanıklı olacağı düşünülebilir.

Çalışmanın bir diğer bulgusu psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerin işten ayrılma niyetine yönelik düşünce ve davranışlarına olan etkisinin düşük düzeyde olduğu yine psikolojik sermayenin umut boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında diğer boyutlara nazaran daha fazla ilişki olduğu görülmektedir. Töremen ve Demir (2016: 176) yaptıkları çalışmanın regresyon analizlerinde öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğunu ve işten ayrılma davranışlarını azalttığı yönünde sonuçlar bulmuşlardır. Aynı çalışmanın betimsel analizleri sonucunda da bu görüşü destekler veriler elde etmişlerdir. Psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerin işten ayrılma niyetine karşı ilgisiz oldukları ve negatif bir tutum sergilediklerine yönelik akademik yazında başka çalışmalarda mevcuttur (Avey vd., 2010; Erkuş ve Fındıklı, 2013; Karakuş ve Demir, 2015). Erkuş ve Fındıklı (2013) yaptıkları çalışmada yüksek psikolojik sermayeye sahip bireylerin işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu yönünde bulgular elde etmişlerdir. Aynı çalışmanın alt boyutları kısmında umut boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Bu yönüyle bu araştırmayı destekleyen bulgular elde edilmiştir. Buna göre umut düzeyi yüksek olan bireylerin

işten ayrılma niyetleri düşüktür. Erkuş ve Fındıklı'nın bulguları detaylı incelendiğinde umut boyutu açısından bu çalışmayla büyük benzerlikler taşıdığı görülmektedir. Bu araştırmada umut boyutu araştırmaya konu olan bütün kavramlar ve alt boyutlarıyla en fazla ilişkili sonuçların bu boyutta olduğu görülmektedir. Aynı şekilde Erkuş ve Fındıklı'nın (2013) çalışmalarında umut boyutu bulgular sonucunda çalışmanın geneliyle en çok ön plana çıkan, ilişki olan kavram olarak göze çarpmaktadır. Dolayısıyla umut çalışanların psikolojik sermaye davranış ve algılarını pozitif yönde etkileyen insanların amaçları, planları ve hayata dair gelecekle veya şuanla ilgili kararlarında, herhangi bir konu veya durum hakkında gösterdikleri emekte, başarıda önemli işlevinin olduğu görülmekle birlikte bu kavram bireyde arttıkça olumlu davranışların hayatının her yanına sirayet etmesini sağlayacak ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz davranışlara yönelik tutumları azaltacağından bireyin bu yönü örgüt tarafından desteklenmelidir.

Psikolojik sermaye, örgütsel sinizm ve işe gömülü olma ile ilişkisine bakıldığında öncelikle psikolojik sermaye ve işe gömülü olma arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İşe gömülü olma ve boyutları olan bağlantılar, uyum ve özveri ile psikolojik sermaye ve boyutları olan umut, iyimserlik, özyeterlilik ve dayanıklılık bazında her iki kavramın bütün boyutlarıyla pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerin işe gömülü olma davranışları arasında birbirini destekleyen ve arttıran bir ilişkiden söz edilebilir. Nafei (2015a) yaptığı araştırmada psikolojik sermayenin örgütsel sinizm ve işe gömülü olma üzerine etkileri ile ilgili çalışmasında psikolojik sermaye- işe gömülü olma ve psikolojik sermaye-örgütsel sinizm kavramlarına yönelik ayrı ayrı sonuçlar elde ettiği görülmektedir. Nafei'nin (2015a) Mısır'da yöneticiler üzerine yaptığı araştırma bu çalışma için önemlidir. Çünkü yerli ve yabancı akademik yazında psikolojik sermaye, örgütsel sinizm ve işe gömülü olma kavramlarının birarada bulunduğu tek çalışmadır. Bu yüzden bu çalışmaya bulguları itibariyle kaynak ve destek oluşturmaktadır. Nafei'ye (2015a) göre yüksek psikolojik sermaye sahip bireylerin işe gömülü olma ulaşmada daha etkili oldukları görülmektedir. Böylece yüksek psikolojik sermayesi olan bireyler daha fazla takım başarısına, toplumsal etkinliklerde ve gruplarda daha çok etkili iletişime, çevreyle daha iyi ilişkiler ve bağlantılar ve grup üyeleri arasında daha fazla memnuniyete sahip olacaklar. Böylece örgüte de maddi ve manevi daha fazla getiri sağlayacaklardır. Yine Nafei'nin aynı çalışmasında psikolojik sermaye ve örgütsel

sinizm ile ilgili bulgulara bakıldığında ise psikolojik sermaye ve örgütsel sinizm arasında negatif yönde psikolojik sermayenin örgütsel sinizm davranışlarını olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Buna göre örgütsel sinizmi yüksek psikolojik sermayesi düşük olan bireylerin düşük özyeterlilik, örgüt ve yönetimle bütünlükten yoksun olma, örgütün ve yönetimin çalışanların çıkarlarından ziyade örgütün çıkarlarına öncelik verdiği duygusu taşıdıkları şeklindedir. Yani psikolojik sermayesi yüksek bireylerin örgütsel sinizmi düşük ve negatif yöndedir. Bu yönüyle bu çalışmanın da bulgularını desteklemektedir.

Örgütsel sinizm ile işe gömülü olma arasındaki ilişki incelendiğinde örgütsel sinizm bireyin örgüte yönelik olumsuz duygu, düşünce ve davranışlarını ifade ederken işe gömülü olma ise tersine bireyin örgüte yönelik örgütsel ve toplumsal (çevresel) anlamda bağlantı, uyum ve fedakârlıkla ilgili tüm unsurları kapsar. Bu çalışmada bu iki kavramın birbirini negatif yönde etkileyeceğini idda ederek bu doğrultuda ilişki aranmıştır. YEM analizlerinden elde edilen bulgular sonucunda örgütsel sinizm ve işe gömülü olma arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Boyutlar itibariyle bulgular incelendiğinde işe gömülü olmanın örgüte uyum boyutunun örgütsel sinizm ve örgütsel sinizmin bütün boyutlarıyla işe gömülü olmanın diğer boyutlarına nazaran daha yüksek düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Nafei (2015b) yaptığı çalışmada örgütsel sinizm ve işe gömülü olma arasında negatif yönde ve anlamlı, yüksek işe gömülü olma ile çalışan bireylerin örgüte karşı örgütsel sinizm duygu ve düşüncelerini kontrol etmede düşük işe gömülü olanlara göre daha başarılı olduklarını belirtmektedir. Nafei aynı zamanda çalışmasında işe gömül olmanın boyutları itibariyle de elde ettikleri bulguların işe gömülü olmanın kendi boyutlarıyla aralarında olumlu ve yüksek olduğunu ve bu durumun örgütsel sinizm ile ilgili olumsuz davranışları azaltacağı yönünde rol oynadığını bu görüşlerin diğer çalışmalarıyla da desteklendiğini belirtmiştir (Karatepe ve Ngeche, 2012; Reitz ve Andersson, 2011). O halde işe gömülü olmanın neden olduğu olumlu davranışların geliştirilmesinde örgütsel sinizm gibi olumsuz davranışları azaltmasında önemli rol oynarken örgütün hedeflerine ulaşmasını merkeze alan ve bireyin kendi çıkarlarını daha arka plana attığı bir durumdur.

Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki gözönüne alındığında YEM ile yapılan yol analizinde örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur. Meslekler bazında en kinik ve işten ayrılma

niyeti en yüksek çıkanlar hemşire ve doktorlar aynı düzeydeyken, öğretmenler daha sonra gelmektedir. Örgüte karşı negatif duygu ve düşüncesi olan çalışanların örgütten ayrılmayı istemesi kuvvetle muhtemeldir. Bu anlamda hemşire ve doktorlar öğretmenlere göre daha kinik ve işten ayrılma niyetine girmeye daha yatkındırlar. Çaylak (2014: 47) hemşireler üzerine yaptığı araştırmasında hemşirelerin örgütsel sinizm durumunun bilişsel boyutta daha fazla olduğunu bulmuştur. Benzer durum bu çalışma için de sözkonusudur. Çalışanların en kinik oldukları boyut bilişsel boyuttur. Bu anlamda çalışan bireyler sinizmi en yoğun olarak düşünce boyutunda yaşarken, bu olumsuz duygu ve düşünceleri ifade etme ve eyleme dönüştürme durumunun daha sonraki süreçte meydana geldiği ve acele etmedikleri anlaşılmaktadır. Akman (2013) sağlık çalışanları üzerine yaptığı çalışmada ise çalışanların sinizm düzeylerinin en yüksek olduğu boyut davranışsal boyut şeklinde ifade etmektedir. Bu çalışmada korelasyon analizindeki verilere bakıldığında ise örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmakla beraber çalışanların sinizm algılarının herkeste aynı davranışları çıkarmadığını kimileri işten ayrılma niyeti içerisine girerken kimi çalışanların ise bu düşünceye yanaşmadıkları iş koşulları, ortam fiziki ve psikolojik açıdan ne kadar olumsuz duygu ve düşünce barındırsa da işe karşı en ufak bir istek veya gönüllülük duyulmasa da işten ayrılmayı göze almadıkları görülmektedir. Bunun nedeni olarak kamuda çalışmanın verdiği güvence ve rahatlık ile bu işin yerine başka bir iş bulamama ve bu yeni işte başarı riski gibi faktörlerin olabileceği düşünülmektedir.

İşe gömülü olma ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Crossley vd. (2007) yaptıkları çalışmada benzer bulgular elde ederek işe gömülü olma ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde ilişkiler elde etmişlerdir. Boyutlar itibariyle incelendiğinde işe gömülü olmanın örgütle uyum boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında diğer boyutlara göre negatif yönde daha anlamlı bir ilişki çıkmıştır. Yani örgütle uyumlu bireylerin işten ayrılma niyetine ilgi göstermeleri daha nadir bir durumdur. Meslekler bazında ise işe gömülü olma durumu en yüksek öğretmenlerdir. Daha sonra işe gömülülük durumu doktorlar ve hemşireler de aynı düzeydedir. İşe gömülülük anlamında örgütle ve çevresiyle en uyumlu, örgüte özverili olma durumu en yüksek ve bağlantıları hem örgütsel anlamda hem de çevresel anlamda en yüksek olan öğretmenlerdir, dolayısıyla işten ayrılma niyetleri en düşük olanlardır. Şanlı (2016) da otel çalışanlarının işe gömülü olma davranışlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini zayıf düzeyde ve negatif

bir ilişki bulmuştur. Buna göre çalışanların işe gömülü olma düzeyi arttıkça işten ayrılma niyetleri azalacaktır. Bunun için çalışanların çalışma koşullarını iyileştirme, onları yönetim kararlarına ortak etme, istek ve önerilerini göz önünde bulundurma, çalışanlara hakkaniyetli davranma ve adil olma ile çalışanların çalışmalarını teşvik etmesi açısından olumlu anlamda pekiştirme yapmanın işe gömülü olma durumunu arttıracığı, işten ayrılmaya yönelik bir davranış içerisine girmeyecekleri ifade edilmektedir.

Demografik değişkenlerle ilgili korelasyon analizleri incelenecek olursa yaş değişkeninin katılımcıların sahip oldukları psikolojik sermaye, işe gömlü olma ve işten ayrılma üzerinde etkileri olduğu görülmektedir. Yaş faktörü dikkate alındığında psikolojik sermaye ile arasında düşük ve pozitif yönde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre çalışanların yaş ortalaması arttıkça psikolojik sermaye davranışları açısından olumlu davranış özellikleri göstermektedir. Psikolojik sermayenin alt boyutlarından iyimserlik ve özyeterlilik boyutlarıyla da ilişkiler bulunmuştur. Çalışanların yaşları arttıkça örgütle ilgi iyimser düşünce ve davranışlarda bulunma ve iş anlamında her bakımdan kendilerini özyeterlilik anlamında gençlere göre daha tecrübeli olduklarından pozitif davranışlarda bulunmaktadır, şeklinde yorum yapılabilir. Erkmen ve Esen (2012a) bilişim sektöründe yaptıkları araştırmalarında bu çalışmanın bulgularını destekleyen sonuçlara ulaşmışlardır. Örgütte yaş ortalaması arttıkça psikolojik sermayenin arttığını ve boyutlar itibariyle özyeterlilik açısından genç çalışanlara göre daha tecrübeli ve olgun davranışlarda buldukları sonucunda varmışlardır. Aslında genç çalışanların daha pozitif davranışlarda bulunmaları ve özyeterlilik bakımından kendilerine karşı daha inançlı olmaları beklenir. Sonuçta daha genç olmalarından kaynaklı beklenti konusunda daha umutlu, daha inançlı ve davranış olarak daha iyimser olmaları beklenir. Fakat genç çalışanların işle ilgili yaşantılarda daha deneyimsiz olma ve beklentilerin karşılık bulamayacağı endişesinden kaynaklı özgüven eksikliği vb. sonuçların bu yönde çıkması doğladır. Kaya (2012) hemşireler üzerine yaptığı araştırmasında da alt boyutlar itibariyle benzer sonuçlar elde etmiştir. Özyeterlilik anlamında çalışanların yaş ortalaması arttıkça işleriyle ilgili tecrübe, bilgi ve becerinin artmasıyla doğru orantılı olarak davranışlarında ve düşüncelerinde daha iyimser ve özyeterlilik olarak kendilerine olan güvenleri artmaktadır.

Katılımcıların sahip oldukları psikolojik sermaye ile mevcut kurumdaki çalışma süresi ile toplam çalışma süresi arasındaki ilişkiye bakıldığında pozitif yönde

anlamli bir iliŒki bulunmuŒtur. Buna göre alıŒanların mevcut kurumdaki alıŒma süresi ile toplam alıŒma süresi arttıka psikolojik sermayeleri de pozitif yönde artmakla beraber boyutları itibariyle özellikle iyimserlik ve zyeterlilik boyutlarında artıŒ olmaktadır. Özyeterlilik bakımından iyi olan bir bireyin kendi kendine yetmesi, aynı Œekilde kendini motive etmesi, gelecekteki durum ve olayları kotaracağına olan inanç ve zorluklar karŒısındaki direnengliğinin yanısıra geleceği ile ilgili olumlu beklentiler içinde olmaları, kötü sonuçlar ve baŒarısızlıktan olumlu çıkarımlarda bulunmaları ve pozitif bir bakıŒ açısına sahip olmalarının yıllardır aynı kurumda alıŒma veya meslekte geçirilen toplam srenin kazanımları olarak dŒnlebilir. alıŒma süreleri ile psikolojik sermaye deđiŒkenleri arasındaki iliŒkiyi benzer Œekilde açıklayan alıŒmalara yerli akadmik yazında rastlanmıŒtır (Erkmen ve Esen, 2012a; Kaya, 2012).

AraŒtırmanın bir diğer bulgusu yine yaŒ ile iŒe gömülü olma arasındaki iliŒkiye bakıldığında anlamli bir iliŒki bulunmuŒtur. alıŒanların yaŒı arttıka iŒe gömülü olma davranıŒları artmaktadır. Boyutları itibariyle iŒe gömülü olma durumunun çevreye uyum, örgüte uyum, örgütle bağlantılar ve örgüte özveri boyutlarında anlamli olduğu grlmŒtr. Buna göre alıŒanların yaŒı ilerledikçe örgüte ve örgütün çevresine daha fazla uyum gösterdiği, örgütle daha fazla iliŒki içerisinde bulunup bağlantılarını arttırıp güçlendirdiği ve bunlardan kaynaklı örgüte karŒı dahafazla fedakârlıkta bulunmuŒ olması olasıdır. İŒe gömülü olma ile mevcut kurumda alıŒma ve toplam alıŒma süresi bakımından iliŒkiye bakıldığında aralarında anlamli ve pozitif bir iliŒki olduğu bulunmuŒtur. Alt boyutları itibariyle örgüte ve çevreye uyum, örgütle bağlantılar ve örgüte özveri arasındaki iliŒki anlamlidir. YaŒ deđiŒkeninde olduğu gibi toplam alıŒma süresi ile aynı kurumda geçen alıŒma süresi örgüte olan fedakrlığı arttırırken, örgüt içinde zaman geçirdikçe örgüte, örgütün çevresine ve kendi çevresine karŒı daha olumlu duygu ve dŒnce içerisinde olunacağı için iŒe karŒı daha fazla bağlanma, iŒe ve örgütle daha bir uyum içinde alıŒmadan sözedilebilir. İŒte ve örgütte alıŒma bakımından artan süre o örgüt ve alıŒanlarının, eŒyalarının birey üzerinde bir alışkanlık yaratacağı dŒnlerek daha fazla iŒe gömülü olma davranıŒı olağandır.

Katılımcıların sahip oldukları iŒten ayrılma niyetine bakıldığında ise yaŒ ve toplam alıŒma süresi açısından negatif yönde anlamli bir iliŒki bulunurken mevcut kurumda alıŒma ile ilgili anlamli bir iliŒki bulunamamıŒtır. YaŒ arttıka iŒten ayrılma niyeti azalmaktadır. Gençler daha hırslı ve heyecanlı olduklarından iŒten ve

örgütten çok fazla beklentileri olduğunda hayallerini gerçekleştirmeye uygun bir örgüt olmadığını anladıklarında işten ayrılma niyetine girmeleri yaşlı çalışanlara nazaran daha fazladır. Yazıcıoğlu (2009) konaklama işletmelerinde yaptığı araştırmasında yaş ve kıdem (işte çalışma süresi) işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulmuş ve bu faktörlerin bu niyetin oluşmasında etkili olduklarını vurgulamıştır. Aynı şekilde toplam çalışma süresi arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Genç bireyler işle ilgili istek ve beklentilerini bir an önce gerçekleştirebilecekleri yerleri aramayı tercih etmektedir. Örgütte veya işte daha fazla zaman geçirmeden işten ayrılma niyetine girmeleri ve hatta işten ayrılmaları olasıdır. Özkin (2015) kadın hemşire, banka çalışanları ve öğretmenler üzerine yaptığı araştırmasında benzer sonuçlar elde etmiştir. Özkin'e (2015) göre yaş ve işte geçirilen süre arttıkça çalışanların işten ayrılma niyetlerine yönelik duygu, düşünce davranışları azalmaktadır. Özdevecioğlu (2004: 203) ile Çakar ve Ceylan (2005: 55) yaptıkları çalışmalarda benzer sonuçlar bulmuş ve yaşı daha genç olan çalışanların deneyimlerinin ve yaşı daha fazla olan çalışanlara nazaran aidiyet duygusunun daha az olduğu için işten ayrılma niyeti içerisinde çok kolay girdiklerini belirlemişlerdir.

Diğer demografik değişkenlerle kavramlar arasındaki ilişkilere bakıldığında ise işe gömülü ile cinsiyet arasında alt boyutlardan çevreye uyum ile erkek çalışanların kendilerini çevreyle daha ilişki içerisinde ifade ettiklerinden kadın çalışanlara nazaran daha işe gömülü oldukları bulunmuşlardır. Çalışanların medeni durumu açısından bekâr olan bireylerin işe gömülü olmanın alt boyutlarından çevreye uyum boyutundaki fark anlamlı çıkmıştır. Buna göre bekâr çalışanlar daha işe gömülüdür. Çalışanların oturdukları konutun kendilerine ait olup olmaması ile ilgili konut sahibi olmayanlar konut sahibi olanlara göre daha fazla işten ayrılmaya eğilimlidirler. Konut sahibi olanlar daha fazla işe gömülüdürler. Eşinin çalışması bakımından evli ve eşi çalışan bireyler çalışmayanlara göre daha kinik bulunurken aynı şekilde işe gömülü olma da eşi çalışmayanlarda daha fazladır.

Meslek grupları itibariyle farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Buna göre en yüksek işten ayrılma niyeti olan hemşirelerdir. Özkin (2015) yaptığı çalışmada benzer bir sonuç bulmuştur. Buna göre hemşire ve bankacılar öğretmenlere göre daha yüksek işten ayrılma niyeti içerisindedirler. Psikolojik sermaye açısından bakıldığında en yüksek değerlere sahip olan öğretmenlerdir. Özellikle umut ve özyeterlilik boyutlarından bu durumun kaynaklandığı görülmektedir. Diğer değişkenlerde meslekler itibariyle anlamlı bir fark bulunamamıştır.

SONUÇ

Bu çalışmada kamu çalışanlarının örgütsel sinizm ve işe gömülü olma durumlarının sahip oldukları psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide bir aracılık rolü olup olmadığına yönelik etkileri araştırılmıştır. Öncelikle yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucu orijinali altı boyutlu olan işe gömülü olma ölçeği beş boyutuna ulaşılmıştır. Birsal ve arkadaşları (2012) ise yaptıkları çalışmada Mitchell ve arkadaşlarının (2001) orijinal ölçeğini kullanmışlar ve onların yaptıkları doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin dört boyutuna ulaşımlardır. Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetine orta düzeyde ve pozitif yönde, psikolojik sermaye ve alt boyutlarından umut boyutunu da etkilediği, işe gömülü olma ve alt boyutlarından örgüte uyuma da negatif yönde etki ettiği görülmüştür. Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti ile ilgili etkilerinin bütün meslek grubuna orta düzeyde ve negatif yönde etki ettiği görülmektedir. İşe gömülü olmanın psikolojik sermaye ve bütün boyutlarına orta düzeyde ve pozitif yönde etki ederken işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde etki etmiştir. Bu sonuçlar çalışmanın iddia ettiği amaçlarla örtüşmektedir. Meslekler grubu itibariyle hemşirelerde işe gömülü olmanın psikolojik sermaye üzerinde yüksek düzeyde ve pozitif yönde etkili olduğu, görülmüştür.

Yapılan regresyon analizleri sonucu psikolojik sermayenin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı fakat negatif yönde değil pozitif yönde etkili olduğu görülmüştür. Psikolojik sermayenin işe gömülü olma üzerinde pozitif yönde anlamlı etkileri olduğu görülmüştür. Buna göre psikolojik sermaye davranışları arttıkça işe gömülü olma da artar ve işe gömülü olmaya olumlu yönde etki eder. Psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine bakıldığında bir etkisinin olduğu görülmemektedir. Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır. Çalışanların örgüte yönelik kinik tutum ve davranışları arttıkça işten ayrılma niyeti içine girmeleri kaçınılmazdır. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında işe gömülü olmanın ve psikolojik sermayenin birlikte işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu ancak aracılık rolü olmadığı görülmektedir. Örgütsel sinizm ve işe gömülü olma birlikte psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti üzerinde aracılık etkisi olmadığı görülmüştür.

Bu araştırma Hatay'ın Antakya, Defne, Hassa, İskenderun, Kırıkhan, Reyhanlı ve Samandağ ilçelerinde uygulanmıştır. Araştırma sadece kamuda ve meslek liselerinde çalışan öğretmenler ile kamuya bağlı yataklı devlet hastaneleri,

eğitim ve araştırma hastanesi ile aile sağlık merkezlerinde çalışan doktor ve hemşire meslek grupları dâhilinde gerçekleşmiştir. Bu anlamda çalışmanın farklı mesleklerde ve farklı yerlerde ve de özel işletmelere yönelik karşılaştırmaya dayalı çalışmalar yapılabilir.

Özellikle kavramlardan işe gömülü olma tüm Türkiye’de yepyeni bir çalışma alanıdır. Dolayısıyla bu kavramın başka kavramlarla ilişkisi aranabilir. Bu konuyla ilgili yerli akademik yazında büyük boşluk olduğu ve bundan sonra bu konunun çalışılmasına yönelik tercihler bu alanda ilerlemeyi sağlayacak, bu boşluğu dolduracaktır.

Araştırma nicel anlamda çalışılmıştır. Bu kavramlar arasındaki ilişkilerle ilgili daha farklı teknikler kullanılarak örneğin nitel çalışmalar, içerik analizi, kategorik inceleme gibi değerlendirmeler için de boşluklar bulunmaktadır. Bu yönüyle de çalışmalar yapılabilir.

Çalışanların çalıştıkları kuruma karşı hissettikleri örgütsel sinizmle ilgili duygu ve düşüncelerin neler olduğu, kaynağın kendilerinden mi veya dışsal bir faktörden mi kaynaklandığını tespit edip davranışa dönüşmeden önlemlerini alabilirler. Çalışanların hangi durum ve olaylar karşısında işten ayrılma niyetine girdiklerini düşünüp tespit etmeleri ve bu durumu tersine çevirmeleri için örgütlerinde kalıcı olmayı hedefleyebilir, buna yönelik tutum ve davranış geliştirebilirler. Çalışanların sahip oldukları psikolojik sermayeyi gözden geçirip kendi içinde buldukları örgüte yönelik daha fazla psikolojik sermaye davranış geliştirebilirler.

Çalışanların işe gömülülük durumlarının hangi aşamada olduğu, örgütlerine ve çevrelerine karşı uyumda hangi faktörlerin etkileyici olduğu, örgütle ve çevreyle bağlantıların geliştirilmesinin kendilerine nasıl katkı koyacağı, örgüte ve çevreye karşı fedakârlıkta bulunmanın hem kendilerini hem çevrelerini hem de örgütlerini nasıl bir etkileşim içinde bırakacağını yeniden gözden geçirebilirler. Özellikle olumlu anlamda davranış geliştirmek için örgütte daha fazla zaman geçirilebilir. Bu anlamda aktiviteler yapılabilir. Hatta bu anlamda örgütten beklentilere öncülük yapılarak örgüt ve çevresi harekete geçirilebilir. Pozitif duygu, düşünce ve davranışları arttırmak, negatif olanları da azaltmak anlamında problem çözme teknikleri konusunda ve iletişimle ilgili hizmetiçi eğitimlere veya bilirkişilerin, uzmanların görüşlerine başvurulabilir, bununla ilgili seminerlere gidilebilir.

Çalışanların örgüte karşı geliştirdikleri veya içinde buldukları olumsuz duygu, düşünce ve davranışlar olan örgütsel sinizmi azaltmaya yönelik önleyici tedbirler alabilirler. Çalışanların duygu ve düşüncelerinin önemli olduğu ve fikirlerine değer verildiği çalışanlara söylenerek onlara daha fazla söz hakkı tanınabilir. Olumsuz duygu düşünce ve davranışları ortadan kaldırmaya yönelik hizmetiçi eğitimler verilebilir, örgütsel sinizmin neden olduğu tükenmişlik (Torun ve Üçok, 2014) örgütsel sessizlik ve izole olma (Nartgün ve Kartal, 2013), güvensizlik (Özler vd., 2010) ve işten ayrılma niyeti (Erbil, 2013) gibi durumlarla başa çıkma yolları, iletişim çatışmaları (Uzun ve Ayık, 2016) ve empati gibi konularda, işten ayrılmalarda örgüt içi stresin kaynağının ne olduğu (Kıdak, 2011) ve stresle başa çıkmayla ilgili eğitim verilebilir.

Her ne kadar kamu kurumunda olsa çalışanlar ara ara yöneticileri tarafından adil bir şekilde takdir edilebilir, olumlu davranışlar ödüllendirilerek pekiştirilebilir,

Çalışanlarla ve onların aileleriyle birlikte akşam yemeği, pilav günü, değişik spor aktiviteleri vb. etkinlik yapılabilir, iş dışında ortak bir yaşantı alanı geliştirilebilir. Çalışanların kurumlarından ayrılmayı istemeye yönelik durumların nedeni araştırılabilir ve nedenleri ortaya konarak onların özellikle verimli olan çalışanların kurumda kalmaları yönünde ikna edilebilir. İşe daha çok motive olma, verimlilik, zaman yönetimi gibi konularla ilgili tedbirler alınabilir, bununla ilgili uzmanların ve çalışanların görüşlerine başvurulabilir.

Çalışanların öneri, şikâyet ve istekleri dikkate alınabilir, çalışanlara rahat ve huzurlu bir çalışma ortamı yaratılabilir, alınan kararlarda adil ve etkili olma ve karar alma sürecine çalışanlar dâhil edilebilir. Şeffaf olma, güven sağlama, çalışanların örgütsel ve bireysel sorunlarıyla ilgilenme ve onları dinleme, zaman ayırma, başarı-başarısızlık konusunda geribildirimde bulunma, hiçbir çalışanı kayırmadan hepsine eşit bir mesafede durma ve hümanist bir bakış açısıyla yaklaşma sergilenebilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269–92.
- Ahmadi, F. (2014). *Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Atatürk Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi.
- Akan, D., Bektaş, F. ve Yıldırım, İ. (2014). Sınıf öğretmeni algılarına göre etik liderlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 9(1), 48-56. doi:10.12739/NWSA.2014.9.1.1C0605
- Akçay, V.H. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin kişisel değerler bakımından iş tatminine etkisi ve bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Akçay, V.H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123-140.
- Akdoğan, A. ve Polatçı, S. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 273:293
- Akgündüz, Y. ve Cin, F.M. (2015). Job embeddedness as a moderator of the effect of manager trust and distributive justice on turnover intentions. *Anatolia*, 26(4), 549-562. doi:10.1080/13032917.2015.1020504
- Akgündüz, Y., Güzel, T. ve Harman, S. (2016). Yöneticiye güven ve dağıtımsal adalet çalışanların işe gömülmüşlüğüne nasıl etkiler?. *Ege Academic Review*, 16(2), 351-362
- Akgündüz, Y. ve Sanlı C.S. (2017) The effect of employee advocacy and perceived organizational support on job embeddedness and turnover intention in hotels. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 31(June), 118-125. doi.org/10.1016/j.jhtm.2016.12.002
- Akman, G. (2013). *Sağlık çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi.

- Andersson, L.M. (1996). Employee cynicism: an examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Andersson, L.M. ve Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469. doi:10.1002/(SICI)1099-1379(199709)18:5<449::AID-JOB808>3.0.CO;2-O
- Argon, T., Uylas, S.D. ve Yerlikaya, S. (2015). Perceptions of teachers related accountability practices in turkish national education sistem and organizational cynicism. *International Online Journal of Educational Sciences*, 7(2), 204-219. doi:/10.15345/iojes.2015.02016
- Atmaca, T. (2014). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Avcı, N. ve Küçükusta, D. (2009). Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 33-44.
- Avey, J.B. (2007). *The performance impact of leader positive psychological capital and situational complexity*, Unpublished Doctoral Dissertation, Lincoln: The University of Nebraska.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., ve Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Avey, J.B., Luthans, F., ve Jensen, S.M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Avey, J.B., Luthans, F. 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.
- Avey, J.B., Wu, K. ve Holley, E. (2015). The influence of abusive supervision and job embeddedness on citizenship and deviance. *Journal of Business Ethics*, 129(3), 721-731. doi:10.1007/s10551-014-2192-x
- Aybas, M. (2014). *İnsan kaynakları uygulamalarının çalışanların işe adanmışlığı üzerindeki etkisi ve pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü, konuya ilişkin bir araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi.

- Ayduğan, N. (2012). *Mobbingin örgütsel sinizme etkisi: beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Balay, R. (2000). *Örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Balay, R., Kaya, A. ve Cülha, A. (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 123-144.
- Balıkçioğlu, S. (2013) *Antalya bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hatay: Mustafa Kemal Üniversitesi.
- 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.
- Bartee, L.M. (2011). *The relationship teachers' implicit theories of intelligence and psychological capital in urban high schools*. Unpublished Doctoral Dissertation, Minneapolis, USA: Walden University.
- Bartlett, K.R. (1999). *The relationship between training and organizational commitment in the health care field*. Unpublished Doctoral Dissertation, USA: University of Illinois at Urbana-Champaign The Graduate College.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Begenirbaş, M. ve Çalışkan, A. (2014). Duygusal emeğin iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisinde kişilerarası çarpıklığın aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 5(2), 109-127.
- Beğenirbaş, M. ve Turgut, E. (2014). İş yaşamında çalışanların duygusal emeklerinin örgütsel sinizme etkileri: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 223-246.
- Berberoğlu, N. (2013). *Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine bir etkisi: bir alan araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Bıyıkbeyi, T. (2015). *Çalışanların örgütsel adalet algıları ile psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişki: doğu akdeniz bölgesinde bir ilde bir alan araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.

- Biçkes, D. M., Yılmaz, C., Demirtaş, Ö. ve Uğur, A. (2014). Duygusal emek ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü: bir alan çalışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9(2), 97-121
- Birsel, M., Börü, D., İslamoğlu, G., ve Yurtkoru, E.S. (2012). Job embeddedness in relation with different socio demographic characteristics. *Öneri*, 10(37), 51-61.
- Borah, N. ve Malakar, B.G. (2015). Impact of job embeddedness on leave intention. *SCMS Journal of Indian Management*, 12(4), 83-91
- Boyalı, H. (2011). *Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Karaman'daki bankalar üzerine bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karaman: Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi.
- Brandes, P. (1997). *Organizational cynicism: its nature, antecedents, and consequences*. Unpublished Doctoral Dissertation, USA: The University of Cincinnati.
- Brandes, P, Dharwadkar, R. ve Dean, J.W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153.
- Bryman, A., ve Cramer, D. (2009). *Quantitative data analysis with SPSS 14, 15 and 16: A guide for social scientists*. USA: Routledge.
- Burke, A.M. (2015). *The role of job embeddedness in special education teacher retention*. Unpublished Doctoral Dissertation, Arizona: Northcentral University.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*, Ankara: Pegem Akademi.
- Byrne, B.M. (2001). *Structural equation modeling with amos basic concepts, applications, and programming*. London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Cammann, C., Fichman, M.G., Jenkins, D. ve Klesh, J.R. (1983) Assessing the attitudes and perceptions of organizational members seashore. *Assessing Organizational Change: A Guide to Methods, Measures and Practices*, New York: Wiley.
- Candan, H. (2016). Türkiye'de akademisyenlerin işe gömülmüşlükleri ile performans ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(3), 68-80.

- Chen, D. ve Lim, V. (2012). Strength in adversity: the influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behaviors*, 33(6), 811–839. doi:10.1002/job.1814
- Chen, G., Gully, S. M. ve Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83.
- Chudzicka-Czupala, A., Chrupala-Pniak, M. ve Grabowski, D. (2014). Why may teachers become cynical at work? Predictors of organizational cynicism among polish teachers–research report. *Stanisław Juszczak*, 38(4), 262-272.
- Clinton, M., Knight, T. ve Guest, D.E. (2012). Job embeddedness: A new attitudinal measure. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(1), 111-117.
- Crossley, C.D., Bennett, R.J., Jex, S.M. ve Burnfield, J.L. (2007). Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 1031–1042.
- Çağ, A. (2011). *Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Karahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Çakar, N.D. ve Ceylan, A. (2005). İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 52-66.
- Çakıcı, A. ve Doğan, S. (2014). Örgütsel sinizmin iş performansına etkisi: meslek yüksekokullarında bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 15(1), 79-89
- Çalışkan, S.E., ve Erim, A. (2010). Pozitif örgütsel davranış (POD) değişkenleri ile yeni araştırma modelleri kurma arayışları: POD'un işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerindeki etkileri. *18. Yönetim Organizasyon Kongresi Kitabı* (ss. 658-671), Adana, 20-22 Mayıs.
- Çalışkan, S.C. (2014). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile yeni araştırma modelleri geliştirme arayışları: Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerine etkileri ve bu etkileşimde örgütsel adalet algısının aracılık rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 363-382. doi:10.16953/deusbed.81606
- Çaylak, E. (2014). *Hemşirelerde örgütsel sessizlik ile örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi.

- Çekmecelioğlu, H.G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: bir araştırma. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39
- Çelik, M. ve Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.
- Çelik, M., Turunç, Ö. ve Bilgin, N. (2014). Çalışanların örgütsel adalet algılarının psikolojik sermaye üzerine etkisi: çalışanların iyilik halinin düzenleyici rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(4), 559-585. doi:10.16953/deusbed.25259
- Çetin, F., Hazır, K. ve Basım, H.N. (2013). Destekleyici örgüt kültürü ile örgütsel psikolojik sermaye etkileşimi: kontrol odağının aracılık rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 31-52.
- Çetin, F., Şeşen, H. ve Basım, H.N. (2013). Örgütsel psikolojik sermayenin tükenmişlik sürecine etkileri: kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(3), 95-108.
- Çetin, F. ve Basım, H.N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme, İdare Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çınar, E (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Dean, J.W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-52.
- Eaton, J.A. (2000). *A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism*. Unpublished Master's Thesis, Toronto, Ontario: York University.
- Eaton, J.A. ve Struthers, J.W. (2002). Using the internet for organizational research: A study of cynicism in the workplace. *Cyber Psychology&Behavior*, 5, 305-313.
- Erbil, S. (2013). *Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi.
- Erdost, H.E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve ilgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi. *15. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (ss. 514-524), Sakarya: Sakarya Üniversitesi.

- Erkmen, T. ve Esen, E. (2012a). Bilişim sektöründe çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 55-72.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2012b). Psikolojik sermaye konusunda 2003-2011 yıllarında yapılan çalışmaların kategorik olarak incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 23-30.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2013). Psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Öneri Dergisi*, 10(39), 23-30.
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M.A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Felps, W., Mitchell, T.R., Hekman, D.R., Lee, T.W., Holtom, B.C., ve Harman, W.S. (2009). Turnover contagion: how coworkers' job embeddedness and job search behaviors influence quitting. *Academy of Management Journal*, 52(3), 545-561.
- Fornell, C. ve Larcker, D.F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388. doi:10.2307/3150980
- Görmen, M. (2012). *Örgüt kültürünün örgütsel sinizm tutumları üzerine etkisi ve bir uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Güzeller, C.O. ve Kalağan, G. (2008). Örgütsel sinizm ölçeğinin türkçe'ye uyarlanması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi. *16. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı* (ss. 87-94). Antalya: İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Güzeller, C.O. ve Kalağan, G. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97.
- Hair J.F., Black, B., Babin, B., Anderson, R.E. ve Tatham, R.L. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hançerlioğlu, Orhan (1982). *Felsefe sözlüğü*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Harari, Y. N. (2016). *Sapiens*, İstanbul: Kolektif Kitap.
- Hatay İl Milli Eğitim Müdürlüğü Web Sitesi (2017). http://www.hatay.gov.tr/kurumlar/hatay.gov.tr/%C4%B0%C3%A7erikler/%C4%B0ndirme%20Dosyalar/%C4%B1/%C4%B0statistikler/hatay_il_istatistikler.pdf f. (Erişim Tarihi:05/07/2017)

- Hatay İl Sağlık Müdürlüğü Web Sitesi (2017).
<http://hatay.ism.saglik.gov.tr/ism/sayfalar.php?id=18>. (Erişimi Tarihi: 05/07/2017)
- Hickman, M.J., Piquero, N.L., ve Piquero, A R. (2004). The validity of Niederhoffer's cynicism scale. *Journal of Criminal Justice*, 32(1), 1-13. doi:10.1016/j.jcrimjus.2003.10.001
- Holtom, B.C., Mitchell, T.R. ve Lee, T.W., (2006). Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory. *Organizational Dynamics*, 35(4), 316-331. doi:10.1016/j.orgdyn.2006.08.007
- Holtom, B.C. ve Inderrieden, E.J. (2006). Integrating the unfolding model and job embeddedness model to better understand voluntary turnover. *Journal of Managerial Issues*, 17(4), 435-452.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: an examination of the potential positive and negative effects on school systems*, Unpublished Doctoral Dissertation, USA: The Florida State University College of Business.
- 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. doi:10.1002/job.207
- Kabataş, A. (2010). *Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi.
- Kahveci, G. ve Demirtaş, Z. (2015). İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel sinisizm algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(52), 69-86.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlerinin örgütsel algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C.O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 27(27), 83-97.
- Kanten, P., Kanten, S. ve Gurlek, M. (2015). The effects of organizational structures and learning organization on job embeddedness and individual adaptive performance. 2nd Global Conference on Business, Economics, Management and

- Tourism (30-31 October), Prague, Czech Republic, *Procedia Economics and Finance*, 23(2015), 1358–1366
- Kanter, D. L., & 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. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) örgütsel sinizm ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri organize sanayi bölgesi örneği. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 77-92.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2013). Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri: Kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 181-202.
- Karadağ, E., Kılıçoğlu, G. ve Yılmaz, D. (2014). Örgütsel sinizm, okul kültürü ve okul başarısı: Bir yapısal eşitlik modelleme çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(1), 89-113. doi:10.12738/estp.2014.1.1640
- Karakuş, M. ve Demir, S. (2015). Psikolojik sermaye ile stres, kaygı, tükenmişlik, iş doyumunu ve işe sargınlık arasındaki ilişki. 2. *Avrasya Eğitim Araştırmaları Kongresi (8-10 Haziran)*, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Karatepe, O.M. (2012). The effects of coworker and perceived organizational support on hotel employee outcomes: The moderating role of job embeddedness. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 36(4), 495-516.
- Karatepe, O.M. ve Karadas, G. (2012). The effect of management commitment to service quality on job embeddedness and performance outcomes. *Journal of Business Economics and Management*, 13(4), 614-636. doi:10.3846/16111699.2011.620159
- Karatepe, O.M. ve Ngeche, R.N. (2012). Does job embeddedness mediate the effect of work engagement on job outcomes? A study of hotel employees in Cameroon. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 21(4), 440-461. doi.org/10.1080/19368623.2012.626730
- Kasalak, G. ve Bilgin Aksu, M. (2014). Araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel sinizm ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(1), 115-133. doi:10.12738/estp.2014.1.1765

- Kaya, Ş.D. (2012). *Psikolojik sermaye ve mesleki bağlılık ilişkisine kariyer planlamasının etkilerinin belirlenmesine yönelik bir model önerisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi.
- Kaya, A., Balay, R. ve Demirci, Z. (2014). Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzenlerinin incelenmesi (Şanlıurfa ili örneği). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(48), 47-68.
- Kelekçi, H. (2015). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlik inançları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi.
- Kenny, D. A. (2014). Mediation. <http://davidakenny.net/cm/mediate.htm> (Erişim Tarihi: 29.05.2017).
- Kesen, M. ve Akyüz B. (2016). Duygusal emek ve prososyal motivasyonun işe gömülmüşlüğü etkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir uygulama. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 233-250.
- Kıdak, L.B. (2011). Örgüt içi stres kaynakları ve işten ayrılma niyetine etkisi: eğitim dış hastanesinde çalışan dış hekimleri üzerine bir uygulama. *Eğitim, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 48(555), 35-48.
- Kılıç, Ş. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki (Keçiören ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Kılıç, M. (2013). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi.
- Kılınç, S. (2014). *Örgütsel adaletin, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarına etkisi (Malatya ili öğretmenleri üzerine bir uygulama)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi.
- Korkmaz, C.İ. (2011). *Kişilik sinizmi ve algılanan üst yönetim desteğinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Kutaniş, R.Ö. ve Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik algısı sinizmi tetikler mi?: Bir örnek olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 186-195.
- Kutaniş, R.Ö. ve Oruç, E. (2014). Pozitif örgütsel davranış ve psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme. *The Journal of Happiness and Well Being*, 2(2), 145-159.

- Lee, T.W., Mitchell, T.R., Sablinski, C.J., Burton, J.P., ve Holtom, B.C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47(5), 711-722.
- Lev, S. ve Koslowsky, M. (2012a). On-the-job embeddedness as a mediator between conscientiousness and school teachers' contextual performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(1), 57-83. doi.org/10.1080/1359432X.2010.535656
- Lev, S. ve Koslowsky, M. (2012b) Teacher gender as a moderator of the on the job embeddedness–ocb relationship. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(1), 81-99.
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706. doi:10.1002/job. 165
- Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *The Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44.
- Luthans, F. (2007). Hope, optimism and other business assets: why ‘psychological capital’ is so valuable to your company. *Gallup Management Journal*, 13, 137-142
- Luthans, F., Gretchen R.V. ve Lester, P.B.(2006a) Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44.
- Luthans, F.; Avey, J.B., Avolio, B.J., Norman, B.J. ve Combs, G.M. (2006b). Psychological capital development: toward a micro intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387-393.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. ve Norman, S.M. (2007a). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- 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. doi:10.1016/j.orgdyn.2004.01.003
- Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50. doi:10.1016/j.bushor.2003.11.007

- 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. doi:10.1002/job.507
- Luthans, F., Youssef, C.M., ve Avolio, B.J., (2007b). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, K.W. ve Jensen, S. (2005). The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission: a study of nurses. *The Journal of Nursing Administration*, 35(6), 304-310.
- Mallol, C.M., Holtom, B.C. ve Lee, T.W. (2007). Job embeddedness in a culturally diverse environment. *Journal of Business and Psychology*, 22(1), 35-44. doi:10.1007/s10869-007-9045-x
- Meydan, C.H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi ve AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi.
- Mısırdalı F.Y., Baş, M. ve Aygün, S. (2013). Genel ve örgütsel sinizizm bağlamında otel çalışanları üzerine bir inceleme. *Optimum Journal of Economics and Management Sciences*, 1(1), 99-112.
- Mitchell, T.R. ve Lee, T.W. (2001). 5. The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: foundations for a comprehensive theory of attachment. *Research in Organizational Behavior*, 23, 189-246.
- Mitchell, T.R., Holtom, B.C., Lee, T.W., Sablinski, C.J., ve Erez, M. (2001). Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- Nafei, W.A. (2015a). The role of psychological capital on job embeddedness and organizational cynicism: a study on menoufia university hospitals. *Journal of Business Administration*, 5(1), 50-74. doi:10.5430/ijba.v6n1p8
- Nafei, W.A. (2015b). The effects of job embeddedness on organizational cynicism and employee performance: A study on sadat city university. *International Journal of Management and Sustainability*, 6(1), 8-25. doi:10.5539/ijms.v5n1p50
- Nakip, M. (2013). *Pazarlamada Araştırma Teknikleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Nartgün, Ş.S., ve Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47-67. doi:10.14686/201321980.
- Niederhoffer, A. (1967). *Behind the shield*. New York: Doubleday.
- Ng, T.W.H. ve Feldman, D.C. (2009). Occupational Embeddedness and Job Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 863-891. doi:10.1002/job.580
- Okçu, V., Şahin, H.M. ve Şahin, E. (2015). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *International Journal of Science Culture and Sport*, 3(4), 298-313. doi:10.14486/IJSCS391
- O'Reilly, C.A., Chatman, J. ve Caldwell, D.F. (1991). People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.
- Oxford Dictionaries (2015). <https://en.oxforddictionaries.com/definition/cynicism>. (Erişim Tarihi: 04.10.2015).
- Özçelik, G. ve Cenkci, T. (2014). Moderating effects of job embeddedness on the relationship between paternalistic leadership and in-role job performance. *10th International Strategic Management Conference, Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 872-880. doi:10.1016/j.sbspro.2014.09.096
- Özdevecioğlu, Mahmut (2004). Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 97-115.
- Özdevecioğlu, M. ve Çakmak-Doruk, N. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69-99.
- Özkin, F. (2015). *İşyerindeki yıldırma davranışlarının iş yaşamı-aile yaşamı ikilemindeki kadınların tükenmişlik düzeyine etkisi*, Yayınlanmamış yüksek Lisans Tezi, Hatay: Mustafa Kemal Üniversitesi.
- Özler, D.E., Atalay, C.G. ve Şahin, M.D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır?. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57
- Pelit, N. ve Pelit, E. (2014). *Örgütlerde Kanser Yapıcı Başat İki Faktör: Mobbing ve Sinizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Podsakoff, P.M., ve Organ, D.W. (1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of Management*, 12(4), 531-544.

- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Lee, J.Y. ve Podsakoff, N.P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Polat, M. ve Meydan, C.H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Polatçı, S. (2011). *Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü*, Yayınlanmamış Doktora Tezi Kayseri: Erciyes Üniversitesi.
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik sermayenin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkileri: polis teşkilatında bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 115-124.
- Polatcan, M. (2012). *Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki: karabük ili örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Reichers, A.E., Wanous, J.P., ve Austin, J.T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *The Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Reitz, O.E. ve Anderson, M.A. (2011). An overview of job embeddedness. *Journal of Professional Nursing*, 27(5), 320-327. doi:10.1016/j.profnurs.2011.04.004
- Riddle, R.T. (1999) *The relationship between life stress, work stress and traumatic stress and burnout and cynicism in police officers*. Unpublished Doctoral Dissertation, San Diego: United States International University.
- Sağır, T. ve Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 2, 1094-1106.
- Savur, N. (2013). *Otantik liderlik ve çalışanların psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Scheier, M.F., Carver, C.S. ve Bridges, M.W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery and self-esteem): Are- evaluation of the life orientation test. *Journal of Personality and Social Psikology*, 67(6), 1063-1078.
- Sekiguchi, T., Burton, J.P. ve Sablynski, C., H. (2008). The role of job embeddedness on employee performance: The Interactive effects with leader-member exchange and organization-based self-esteem. *Personnel Psychology*, 61, 761-792

- Sezgin, Ş.N. ve Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47-67.
- Snyder, C.R., Sympson, S.C., Ybasco, F.C., Borders, T.F., Babyak, M.A. ve Higgins, R.L. (1996). Development and validation of the state hope scale. *Journal of personality and social psychology*, 70(2), 321-335.
- Sobel, M.E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, 13, 290–312. doi: 10.2307/270723
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel sinizm: eskişehir ili büro çalışanları üzerine bir alan araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Şanlı, S. (2016). *İşgören avukatlığı ve algılanan örgütsel desteğin çalışanların işe gömülmüşlük ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: otel çalışanları üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin: Mersin Üniversitesi.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş temel ilkeler ve lisrel uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayınları
- Şirin, E. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (İstanbul ili Esenyurt ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi.
- Toker, B. ve Çelik, S. (2014). Job embeddedness among hospitality industry employees: an empirical study in alanya. *10th International Academic Conference*, Vienna, <http://proceedings.iises.net/index.php?action=proceedingsIndexConference&id=2&page=1> (Erişim Tarihi: 07.03.2017).
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel sinizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisi: elektrik dağıtım işletmesi çalışanları örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2): 363-387.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.
- Tokmak, İ. (2014). Duygusal emek ile işe yabancılaşma ilişkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici etkisi. *Journal of Business Research Turk*, 6(3), 134-156.
- Torun, A., ve Üçok, D. (2014). Tükenmişliği etkileyen olumsuz tutum ve beklentiler: sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısı üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(1), 231-250.

- Torun, Y. (2016). *Personel güçlendirme ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü: örgütsel sinizm ölçeği geliştirmeye yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Töremen, F. ve Demir, S. (2016). Sahip oldukları psikolojik sermayenin öğretmenlerin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(34), 166-179.
- Tösten, R. ve Özgan, H. (2014). Pozitif psikolojik sermaye ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Ekev Akademi Dergisi*, 18(59), 429-442.
- Turner, L. J. (2003) Police personality: a comparative analysis of authoritarianism, aggression and cynicism. *Unpublished Doctoral Dissertation*, Los Angeles: California School of Professional Psychology.
- TDK (2015). Sinizm Maddesi, http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.55451e40890680.53613192 (Erişim Tarihi: 04.10.2015).
- TÜİK (2016). <http://www.tuik.gov.tr/ilGostergeleri/iller/HATAY> erişim tarihi: 04.10.2016
- Uzun, T. ve Ayık, A. (2016). Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 672-688. doi:<http://dx.doi.org/10.17860/efd.87017>
- Uzzi, B. (1999) Embeddedness in the making of financial capital: how social relations and networks benefit firms seeking financing. *American Sociological Review*, 64(4), 481-505.
- Wagnild, G.M. ve Young, H.M. (1993) Development and psychometric evaluation of the resilience scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165-178. doi: 10.1177/1073191103258144
- Vance, R.J., Brooks, S.M. ve Tesluk, P.E. (1996). Organizational cynicism and change. Working paper, Pennsylvania State University, University Park.
- Yazicioğlu, İ. (2009). Konaklama işletmelerinde işgörenlerin örgütsel güven duyguları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerine bir alan araştırması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(30), 235-249
- Yetim, S.A. ve Ceylan, Ö.Ö. (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma, *e-Journal Of New World Sciences Academy*, 6(1), 682-695.

Yıldız, H. (2015). *Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi: bir alan araştırması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi.

Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 853-879. doi:10.7827/TurkishStudies.4544



EKLER

Ek 1: Anket

Değerli Katılımcı,

Çalışanların kurumlarına karşı olumlu veya olumsuz duygu ve düşüncelerinin değerlendirilmesi amacıyla hazırlanmış olan anket formunu doldurmanız, Mustafa Kemal Üniversitesi Yüksek Lisans kapsamındaki tezin çıkmasını sağlayacaktır. Formda **isminizi belirtmeniz istenmemekte**, bilgiler **kesinlikle gizli tutulacak**, ait olduğunuz kurumla veya başka kurumlarla **pavlaşılmayacak** ve **bilimsel amaçlar** dışında kullanılmayacaktır. Anket sorularına en doğru cevapları vermeniz çalışmanın başarısını önemli ölçüde etkileyecektir. Çalışmaya olan katkınız ve ayırdığınız değerli zaman için teşekkür ederiz. Saygılarımızla.

Evren KIRAN

Mustafa Kemal Ün. Yüksek Lisans Öğrencisi

Yrd. Doç. Dr. Metin REYHANOĞLU

Mustafa Kemal Ün. Tez Danışmanı

Sorularınız için: revhanoglu@gmail.com, 0533 5296643

A. Lütfen aşağıdaki soruları eksiksiz doldurunuz ve kutucukları olarak işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz? Erkek Kadın
2. Yaşınız?
3. Eğitim durumunuz? Lise veya Ön Lisans Lisan Lisansüstü veya doktor Tıpta Uzmanlık
4. Mevcut kurumda çalışma süreniz ne kadardır? yıl ay
5. Meslekteki toplam çalışma süreniz ne kadardır? yıl ay
6. Evli misiniz? Evet Hayır
7. Evliyseniz, eşiniz herhangi bir işte çalışmakta mıdır? Evet Hayır
8. Kredili olsa bile şu anda oturduğunuz konut size/ailenize mi ait? Evet Hayır

B. Aşağıdaki her ifadeye (her satıra) karşılık gelen olumsuzdan olumluya doğru oluşturulmuş derecelerden size en uygun olan yalnızca bir kutucuğu <input checked="" type="checkbox"/> olarak işaretleyiniz. Çalıştığınız kurumu düşünerek cevap veriniz.	Hiç	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen	Katılıyorum	Tamamen	Katılıyorum
	0	1	2	3	4		
Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.							
Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.							
Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.							
Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe kaplar.							
Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında ortak yön çok azdır.							
Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.							
Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.							
Çalıştığım kurumda, işi yapanın ödüllendirilmesi beklenirken başkası ödüllendirilir.							
Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görürüm.							
Çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında başkalarıyla konuşurum.							
Çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları başkalarıyla eleştiririm.							
Çalıştığım kurumdan ve çalıştığım kurumun çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakarsınız.							
İşte olup bitenler konusunda çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, yakınırım.							

C. Aşağıdaki her ifadeye (her satıra) karşılık gelen olumsuzdan olumluya doğru oluşturulmuş derecelerden size en uygun olan yalnızca bir kutucuğu <input checked="" type="checkbox"/> olarak işaretleyiniz.	Hiç	Kısmen	Kısmen	Tamamen
	0	1	2	3
Kendimi baskı altında hissettiğimde, bu çıkmazdan nasıl kurtulacağımı düşünürüm.				
Hedeflerime ulaşmak için güçlü bir iradeye sahibim.				
Karşılaşacağım sorunları çözmeye yönelik çok sayıda alternatifim var.				
Kariyerimde büyük bir başarıya ulaştığımı düşünüyorum.				
Hedeflerime ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.				
Peşinde koştuğum hedeflerimin çoğunu başardım.				
Bir şeyler olumsuz gitse bile her zaman iyimserimdir.				
Kendimi kolaylıkla rahatlatabilirim.				
İşteki performansından memnun olmadığımında, o işi başka zamana ertelerim.				
Geleceğimle ilgili her zaman iyimserimdir.				
Hedeflerimi gerçekleştirmemi sağlayacak olayları umut ederim.				
Tatsız olaylardan ziyade memnun edici olayların olmasını umut ederim				
Tatsız olaylardan sonra ruh halimi çabuk düzeltirim.				
Yeni ve beklenmedik olaylarla uğraşmayı severim.				
Başkalarında olumlu izlenim bırakmada genellikle başarılıyım.				
Hedeflerime ulaşmada birçok yol denerim.				
Yeni ve zor olan işlerde çalışmayı tercih ederim.				
Belirli bir insana karşı duyduğum öfkenin üstesinden gelebilirim.				
Kendime olan güvenim yüksektir.				
Zorda kaldığımda ruh halim her zaman iyidir.				
Birçok sorunla karşılaştığımda hepsini çözebilirim.				
İşler kötüye gittiğinde çözüm ararken kendime güvenmeyi tercih ederim.				
Hedeflerimi gerçekleştirmede şansımın yüksek olduğuna inanırım.				
Son dakikaya kadar beklemeden işimi zamanında bitiririm.				

E. Açıklama: İşten ayrılma niyeti ile ilgili aşağıdaki her ifadeye (her satıra) karşılık gelen olumsuzdan olumluya doğru oluşturulmuş derecelerden size en uygun olan yalnızca bir kutucuğu <input checked="" type="checkbox"/> olarak işaretleyiniz.	Hiç	Kısmen	Kısmen	Tamamen
	0	1	2	3
Şu anda başka bir kurumda çalışmayı isterdim.				
Bu kurumdan ayrılmayı ciddi bir şekilde düşünüyorum.				
Bu kurumdan istifa etmeyi sık sık düşünürüm.				
İmkânım olsa, bu kurumda bir yıl bile çalışmam.				

D. Aşağıdaki her ifadeye (her satıra) karşılık gelen olumsuzdan olumluya doğru oluşturulmuş derecelerden size en uygun olan yalnızca bir kutucuğu <input checked="" type="checkbox"/> olarak işaretleyiniz.	HİÇ				
	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
	0	1	2	3	4
İşim, beceri ve yeteneklerimden faydalanmamı sağlar.					
Çalıştığım kurumla uyum içinde olduğumu hissediyorum.					
Kurumunda kalırsam, hedeflerimin çoğuna ulaşabilirim.					
Yaptığım iş, hedeflerimi gerçekleştirmede bana özgürlük vermektedir.					
Bu işten ayrılırsam, birçok şeyi feda etmek zorunda kalabilirim.					
Emekli olana kadar çalıştığım kurumda kalacağıma inanıyorum.					
Etkili bir çalışma grubunun üyesiyim.					
İş arkadaşlarımla yakın çalışırım.					
İşimde, çalışma grubu üyeleriyle sürekli etkileşim içindeyim.					
Yaşadığım yeri, gerçekten seviyorum					
Yaşadığım yerle uyum içindeyim.					
Yaşadığım yer, sevdiğim faaliyetleri (spor, kültürel etkinlikler ve sanat etkinlikleri gibi) yapmak için olanaklar sağlar.					
Yaşadığım çevreden ayrılmak, benim için çok zor olurdu.					
Yaşadığım çevreden ayrılıysaydım, iş dışındaki arkadaşlarımı özlerdim.					
Yaşadığım çevreden ayrılmak zorunda kalsaydım, komşularımı özlerdim.					
Ailemin kökleri buraya aittir.					
Bölgedeki bir veya birden fazla toplulukta aktif görevlerim var (spor takımı, hayır kurumları, dernek vs.).					
Yaşadığım bölgedeki eğlencelere ve kültürel faaliyetlere katılırım.					

Anket burada bitmiştir, teşekkür ederiz.

Ek 2: Etik Komisyonu Değerlendirmesi



T.C.
MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ
ÜNİVERSİTE ETİK KURULU KARARLARI



TARİH	TOPLANTI SAYISI	KARAR NO	SAYFA NO
09.03.2016	04	02/08	01/03

Üniversitemiz Etik Kurulu 09.03.2016 tarihinde Prof. Dr. Seval YAVUZ başkanlığında toplanarak aşağıdaki kararı almıştır.

KARAR-2 Yrd.Doç.Dr.Metin REYHANOĞLU'nun danışmanlığında Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Evren KIRAN'ın "Örgütsel Sinizm ve İşe Gömülü Olmanın Psikolojik Sermaye ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkideki Aracılık Rolü:Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" başlıklı tezi için hazırlanan anket görüşülerek MKÜ Etik Kurul Yönergesine göre uygulanmasının uygun olduğuna; durumun başvuru sahibine iletilmek üzere ilgili öğretim üyesine bildirilmesine oybirliğiyle, karar verilmiştir.

(İMZA)
Prof. Dr. Seval YAVUZ
Başkan

(İMZA)
Prof. Dr. Nafiz ÇELİKTAŞ
ÜYE

(İMZA)
Prof. Dr. Necmi İŞLER
ÜYE

(İMZA)
Prof. Dr. Songül KAKİLLİ ACARAVCI
ÜYE

(İMZA)
Prof. Dr. Ayda TELLİOĞLU
ÜYE

(İMZA)
Doç. Dr. Akın YAKAN
ÜYE

(İMZA)
Doç. Dr. Alper ASLAN
ÜYE

Ek 3: Yapısal Eşitlik Modeli İstatistik Sonuçları

Tablo 40. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Birinci Düzey DFA Regresyon ve Kovaryans Sonuçları

		<i>Regresyonlar</i>	<i>B</i>	<i>s</i>	<i>C.R.</i>	<i>p</i>	<i>β</i>
osa4	<---	duyuşsal	1				0,832
osa3	<---	duyuşsal	1,075	0,041	26,186	***	0,96
osa2	<---	duyuşsal	1,085	0,042	25,62	***	0,943
osa1	<---	duyuşsal	0,967	0,043	22,395	***	0,851
osc9	<---	bilişsel	1				0,87
osc8	<---	bilişsel	0,982	0,051	19,244	***	0,786
osc7	<---	bilişsel	0,992	0,042	23,457	***	0,872
osc6	<---	bilişsel	0,983	0,048	20,477	***	0,821
osc5	<---	bilişsel	0,884	0,049	18,066	***	0,755
osb13	<---	davranışsal	1				0,737
osb12	<---	davranışsal	0,985	0,079	12,502	***	0,717
osb11	<---	davranışsal	0,9	0,075	11,982	***	0,689
osb10	<---	davranışsal	0,897	0,078	11,561	***	0,664
		<i>Kovaryanslar</i>	<i>B</i>	<i>s</i>	<i>C.R.</i>	<i>p</i>	<i>β</i>
duyuşsal	<-->	bilişsel	0,646	0,067	9,676	***	0,66
duyuşsal	<-->	davranışsal	0,532	0,064	8,287	***	0,609
bilişsel	<-->	davranışsal	0,603	0,065	9,251	***	0,733
e12	<-->	e13	0,342	0,052	6,624	***	0,486
e6	<-->	e8	-0,137	0,029	-4,665	***	-0,281
e8	<-->	e9	0,074	0,032	2,345	0,019	0,153
e1	<-->	e4	0,05	0,028	1,743	0,081	0,12
e2	<-->	e4	-0,079	0,019	-4,128	***	-0,403

Tablo 41. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Birinci Düzey DFA Regresyon ve Kovaryans Sonuçları

		<i>Regresyonlar</i>	<i>B</i>	<i>s</i>	<i>C.R.</i>	<i>p</i>	<i>β</i>
ian1	<---	ianiy	1				0,86
ian2	<---	ianiy	0,98	0,044	22,221	***	0,881
ian3	<---	ianiy	0,78	0,047	16,634	***	0,792
ian4	<---	ianiy	1,051	0,048	21,892	***	0,871
		<i>Kovaryanslar</i>	<i>B</i>	<i>s</i>	<i>C.R.</i>	<i>p</i>	<i>β</i>
e1	<-->	e3	-0,167	0,035	-4,78	***	-0,338

Tablo 42. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Birinci Düzey DFA Regresyon ve Kovaryans Sonuçları

		<i>Regresyonlar</i>	<i>B</i>	<i>s</i>	<i>C.R.</i>	<i>p</i>	<i>β</i>
psr13	<---	iyimserlik	1				0,703
pso10	<---	iyimserlik	1,092	0,078	13,929	***	0,762
pso7	<---	iyimserlik	1,158	0,079	14,617	***	0,804
pso8	<---	iyimserlik	1,182	0,077	15,26	***	0,848
pss21	<---	özyeterlilik	1				0,704
pss20	<---	özyeterlilik	1,057	0,07	15,124	***	0,71
pss19	<---	özyeterlilik	1,049	0,082	12,848	***	0,697

pss23	<---	özyeterlilik	1,121	0,087	12,846	***	0,699
pss22	<---	özyeterlilik	1,167	0,078	14,922	***	0,836
pss24	<---	özyeterlilik	0,913	0,09	10,132	***	0,544
psr16	<---	umut	1				0,74
pso12	<---	umut	0,888	0,077	11,547	***	0,636
psh5	<---	umut	0,898	0,071	12,591	***	0,699
psh2	<---	umut	0,926	0,075	12,273	***	0,726
psr17	<---	dayanıklık	1				0,711
psr14	<---	dayanıklık	1,113	0,101	10,966	***	0,757
psh4	<---	dayanıklık	0,632	0,08	7,942	***	0,496
Kovaryanslar			B	s	C.R.	p	β
iyimserlik	<-->	özyeterlilik	0,331	0,04	8,365	***	0,704
iyimserlik	<-->	umut	0,372	0,044	8,418	***	0,703
iyimserlik	<-->	dayanıklık	0,332	0,045	7,343	***	0,598
özyeterlilik	<-->	umut	0,374	0,042	8,887	***	0,787
özyeterlilik	<-->	dayanıklık	0,338	0,043	7,863	***	0,677
umut	<-->	dayanıklık	0,387	0,053	7,315	***	0,69
e6	<-->	e9	-0,086	0,022	-3,883	***	-0,253
e16	<-->	e18	-0,077	0,041	-1,877	0,061	-0,119
e11	<-->	e14	-0,085	0,027	-3,121	0,002	-0,2
e5	<-->	e6	0,127	0,03	4,194	***	0,284
e11	<-->	e16	0,187	0,035	5,3	***	0,371
e7	<-->	e14	0,142	0,028	5,079	***	0,315

Tablo 43. İşe Gömülü Olma Ölçeğinin Birinci Düzey DFA Regresyon ve Kovaryans Sonuçları

Regresyonlar			B	s	C.R.	p	β
jecs13	<---	çevuyum	1				0,662
jecf12	<---	çevuyum	0,942	0,075	12,623	***	0,621
jecf11	<---	çevuyum	1,17	0,08	14,623	***	0,865
jecf10	<---	çevuyum	1,345	0,09	14,945	***	0,909
jeos4	<---	örgütuyum	1				0,79
jeof3	<---	örgütuyum	1,009	0,071	14,175	***	0,813
jeof2	<---	örgütuyum	0,847	0,066	12,895	***	0,722
jeof1	<---	örgütuyum	0,659	0,063	10,474	***	0,59
jecl18	<---	çevbağ	1				0,92
jecl17	<---	çevbağ	0,733	0,085	8,626	***	0,65
jeol9	<---	örgütbağ	1				0,86
jeol8	<---	örgütbağ	0,999	0,053	18,845	***	0,883
jeol7	<---	örgütbağ	0,869	0,065	13,284	***	0,63
jeos6	<---	örgüteözveri	1				0,751
jeos5	<---	örgüteözveri	0,626	0,093	6,767	***	0,504
Kovaryanslar			B	s	C.R.	p	β
çevuyum	<-->	örgütuyum	0,387	0,053	7,355	***	0,54
çevuyum	<-->	çevbağ	0,459	0,061	7,561	***	0,53
çevuyum	<-->	örgütbağ	0,373	0,048	7,793	***	0,571

çevuyum	<-->	örgüteözveri	0,346	0,057	6,042	***	0,466
örgütuyum	<-->	çevbağ	0,392	0,063	6,205	***	0,392
örgütuyum	<-->	örgütbağ	0,387	0,051	7,547	***	0,512
örgütuyum	<-->	örgüteözveri	0,558	0,071	7,88	***	0,649
çevbağ	<-->	örgütbağ	0,372	0,057	6,54	***	0,409
çevbağ	<-->	örgüteözveri	0,28	0,073	3,856	***	0,271
örgütbağ	<-->	örgüteözveri	0,382	0,059	6,508	***	0,488
e6	<-->	e8	-0,153	0,039	-3,917	***	-0,282
e5	<-->	e7	-0,145	0,042	-3,449	***	-0,277
e1	<-->	e2	0,183	0,047	3,87	***	0,218

Tablo 44.Örgütsel Sinizm Ölçeğinin İkinci Düzey DFA Regresyon ve Kovaryans Sonuçları

			<i>Regresyonlar</i>	<i>B</i>	<i>s</i>	<i>C.R.</i>	<i>p</i>	<i>β</i>
bilişsel	<--->	örgütsel_sinizm	1					0,892
davranışsal	<--->	örgütsel_sinizm	0,822	0,076	10,759	***		0,821
duyuşsal	<--->	örgütsel_sinizm	0,888	0,078	11,445	***		0,741
osa4	<--->	duyuşsal	1					0,838
osa3	<--->	duyuşsal	1,069	0,04	26,793	***		0,961
osa2	<--->	duyuşsal	1,071	0,041	26,325	***		0,938
osa1	<--->	duyuşsal	0,974	0,045	21,793	***		0,863
osc9	<--->	bilişsel	1					0,869
osc8	<--->	bilişsel	0,982	0,051	19,235	***		0,786
osc7	<--->	bilişsel	0,992	0,042	23,459	***		0,872
osc6	<--->	bilişsel	0,983	0,048	20,478	***		0,821
osc5	<--->	bilişsel	0,884	0,049	18,077	***		0,755
osb13	<--->	davranışsal	1					0,736
osb12	<--->	davranışsal	0,986	0,079	12,502	***		0,717
osb11	<--->	davranışsal	0,901	0,075	11,982	***		0,689
osb10	<--->	davranışsal	0,897	0,078	11,556	***		0,664
			<i>Kovaryanslar</i>	<i>B</i>	<i>s</i>	<i>C.R.</i>	<i>p</i>	<i>β</i>
e12	<-->	e13	0,342	0,052	6,622	***		0,486
e6	<-->	e8	-0,137	0,029	-4,657	***		-0,281
e8	<-->	e9	0,074	0,032	2,337	0,019		0,152
e2	<-->	e4	-0,097	0,018	-5,519	***		-0,529

Tablo 45.Psikolojik Sermaye Ölçeğinin İkinci Düzey DFA Regresyon ve Kovaryans Sonuçları

			<i>Regresyonlar</i>	<i>B</i>	<i>s</i>	<i>C.R.</i>	<i>p</i>	<i>β</i>
iyimserlik	<--->	pisser	1					0,792
özyeterlilik	<--->	pisser	1,001	0,098	10,167	***		0,883
umut	<--->	pisser	1,131	0,108	10,445	***		0,892
dayanıklık	<--->	pisser	0,999	0,112	8,942	***		0,772
psr13	<--->	iyimserlik	1					0,703
pso10	<--->	iyimserlik	1,092	0,078	13,941	***		0,762
pso7	<--->	iyimserlik	1,157	0,079	14,625	***		0,804
pso8	<--->	iyimserlik	1,18	0,077	15,262	***		0,848
pss21	<--->	özyeterlilik	1					0,703
pss20	<--->	özyeterlilik	1,056	0,07	15,084	***		0,708
pss19	<--->	özyeterlilik	1,051	0,082	12,829	***		0,697
pss23	<--->	özyeterlilik	1,124	0,088	12,829	***		0,699
pss22	<--->	özyeterlilik	1,17	0,079	14,9	***		0,837
pss24	<--->	özyeterlilik	0,915	0,09	10,121	***		0,544
psr16	<--->	umut	1					0,738

pso12	<---	umut	0,893	0,077	11,545	***	0,636
psh5	<---	umut	0,903	0,072	12,578	***	0,699
psh2	<---	umut	0,929	0,076	12,245	***	0,724
psr17	<---	dayanıklık	1				0,688
psr14	<---	dayanıklık	1,172	0,105	11,2	***	0,772
psh4	<---	dayanıklık	0,613	0,078	7,885	***	0,466
Kovaryanslar			B	s	C.R.	p	β
e6	<-->	e9	-0,085	0,022	-3,845	***	-0,25
e11	<-->	e14	-0,085	0,027	-3,103	0,002	-0,197
e5	<-->	e6	0,13	0,03	4,252	***	0,288
e11	<-->	e16	0,2	0,035	5,691	***	0,382
e7	<-->	e14	0,142	0,028	5,083	***	0,315

Tablo 46. İşe Gömülü Olma Ölçeğinin İkinci Düzey DFA Regresyon ve Kovaryans Sonuçları

			Regresyonlar	B	s	C.R.	p	β
çevuyum	<---	isegomol		1				0,776
örgütuyum	<---	isegomol		1,108	0,126	8,82	***	0,737
örgüt_bağlantı	<---	isegomol		0,968	0,108	8,963	***	0,714
çevreye_bağlantı	<---	isegomol		1,027	0,129	7,989	***	0,6
örgüteözveri	<---	isegomol		1,067	0,135	7,912	***	0,672
jeos13	<---	çevuyum		1				0,661
jeof12	<---	çevuyum		0,934	0,074	12,557	***	0,616
jeof11	<---	çevuyum		1,174	0,08	14,632	***	0,868
jeof10	<---	çevuyum		1,344	0,09	14,914	***	0,908
jeos4	<---	örgütuyum		1				0,797
jeof3	<---	örgütuyum		0,983	0,072	13,712	***	0,799
jeof2	<---	örgütuyum		0,856	0,066	12,934	***	0,735
jeof1	<---	örgütuyum		0,652	0,063	10,384	***	0,589
jecl18	<---	çevreye_bağlantı		1				0,876
jecl17	<---	çevreye_bağlantı		0,808	0,092	8,752	***	0,683
jeol9	<---	örgüt_bağlantı		1				0,859
jeol8	<---	örgüt_bağlantı		1	0,053	18,795	***	0,883
jeol7	<---	örgüt_bağlantı		0,873	0,066	13,319	***	0,632
jeos6	<---	örgüteözveri		1				0,772
jeos5	<---	örgüteözveri		0,592	0,098	6,025	***	0,49
Kovaryanslar			B	s	C.R.	p	β	
e6	<-->	e8	-0,142	0,04	-3,563	***	-0,254	
e5	<-->	e7	-0,165	0,044	-3,753	***	-0,326	
e1	<-->	e2	0,188	0,047	3,956	***	0,223	