

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ¹

Selen UYGUNGİL²
Ömer Faruk İŞCAN³

ÖZET

Pozitif psikolojik sermaye kavramı, küreselleşen ekonomi ve yoğun rekabet şartları gibi günümüz koşullarında, örgütlere, rekabet avantajı elde edebilmek ve bunu koruyabilmek için, geleneksel yöntem ve kaynakların ötesinde bir bakış açısı sunmaktadır. Pozitif psikolojik sermayenin çalışan tutumları üzerindeki etkilerini ortaya koymak bu bağlamda önemli hale gelmektedir. Çalışmanın temel amacı pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır. Bununla birlikte, pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında örgütsel sinizmin aracılık etkisini belirlemek çalışmanın bir diğer amacıdır. Bu doğrultuda, Adana’da kamu hastaneleri ve özel hastanelerde görev yapmakta olan 493 sağlık çalışanından toplanan anket verileri ilgili istatistik programları vasıtasıyla analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı pozitif ve örgütsel sinizm üzerinde anlamlı negatif yönlü etkisi belirlenmiştir. Ayrıca, örgütsel sinizmin pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm

¹ Bu çalışma, “Pozitif Psikolojik Sermaye ile Çalışan Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Adana İlinde Bir Uygulama” başlıklı doktora tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

² Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO, selenuyungil@gmail.com

³ Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, oiscan@atauni.edu.tr

ANALYSIS OF THE RELATIONSHIPS BETWEEN POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CYNICISM

ABSTRACT

The concept of positive psychological capital presents a perspective beyond conventional methods and resources in order to gain and maintain competitive advantage to organizations in today's conditions such as globalization in economy and intensive competition conditions. In this context it is important to reveal the effects of the positive psychological capital on employee attitudes. The main aim of this study is to establish the relationship between positive psychological capital, organizational commitment and organizational cynicism. In addition, another purpose of the study is to determine the mediating effect of organizational cynicism between positive psychological capital and organizational commitment. In this direction, data obtained from surveys conducted on 493 health workers working in public and private hospitals in Adana were analyzed through the relevant statistical programs. Results indicate that positive psychological capital has a significant positive impact on organizational commitment and negative impact on organizational cynicism. Moreover, organizational cynicism has been found to have a partial mediating effect between positive psychological capital and organizational commitment.

Keywords: Positive Psychological Capital, Organizational Commitment, Organizational Cynicism

1. Giriş

1990'ların sonunda Martin E. P. Seligman ve meslektaşları tarafından; insanlarda yanlış olan unsurlara değil, doğru olan unsurlara vurgu yapan yeni psikoloji akımı olarak tanımlanan pozitif psikoloji kavramı, kısaca insanın doğal güç ve yeteneklerinin bilimsel anlamda incelenmesi olarak açıklanmaktadır. İnsan doğasına “pozitif” yaklaşımların bireysel ve toplumsal etkilerinin yanı sıra, insan hayatının büyük bölümünü çalışma hayatının kaplaması nedeni ile örgütsel tutum ve davranışlara da etki etmesi kaçınılmaz olmuştur. Pozitif psikolojinin örgüt yaşamına yansımaları olan “Pozitif Örgütsel Davranış” akımı Luthans (2002: 59) tarafından “günümüz iş hayatında performansı arttırmak için, ölçülebilir,

geliştirilebilen ve etkin bir şekilde pozitif olarak yönlendirilebilen, insan kaynaklarının güçlü yönlerinin ve psikolojik kapasitelerinin incelenmesi ve elde edilen bilimsel bilgilerin uygulanması” olarak tanımlanmaktadır. Buradan hareketle, “Pozitif Psikolojik Sermaye” kavramı ise, gelişen pozitif psikoloji hareketinin, örgütsel yansımaları sonucunda çalışanların pozitif psikolojik durumunu ifade etmek için kullanılmaktadır.

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt üyesi olarak kalma, örgüt için yoğun çaba harcama arzusu duyma, kendini işine psikolojik olarak bağlanmış hissetmesi ve çalışanın örgüt ile kendini özdeşleştirilmesi olarak ifade edilmektedir. Öte yandan örgütsel sinizm, çalışanların, çalışmakta oldukları örgüte dair besledikleri olumsuz hisler, örgütün uygulamalarına, işleyişine ve yönetim şekline karşı geliştirdikleri olumsuz tutumlar olarak açıklanmaktadır.

Pozitif psikolojik sermaye yaklaşımı, hem özyeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının her biri ile ayrı ayrı, hem de bu boyutların toplamının oluşturduğu bir sinerji ile, örgütler için değerli bir entelektüel sermaye unsuru olan çalışanların mevcut durumuna değil, pozitif gelişimleri sayesinde ne olabileceğine vurgu yaparak, örgütsel çıktılarını etkilemektedir. Buradan hareketle, pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki etkileşim araştırmaya değer bulunmuş ve bu çalışmanın temel sorunsalı olarak belirlenmiştir. Öncelikle pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ile ilgili kavramsal açıklamalar yapılmıştır. Ardından saha çalışması neticesinde kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenen katılımcılardan toplanan veriler analize tabi tutulmuştur.

2. Pozitif Psikolojik Sermaye

“Pozitif Psikolojik sermaye” ifadesi, Luthans vd. (2004: 46) tarafından gelişen pozitif psikoloji hareketini örgütsel davranış alanında tanımlamak için kullanılmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye, kimi tanıdığınız ve neyi bildiğiniz sorularının cevabını veren sosyal ve beşeri sermayenin ötesinde ve temel olarak “kim olduğunuz” sorusunun cevabına dayanmaktadır (Luthans vd., 2004: 46). Pozitif psikolojik sermaye kavramı “günümüz çalışma hayatının gelişimi için, insan kaynaklarının ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkin bir şekilde yönetilebilir güçlü yanları ve psikolojik kapasiteleri üzerinde yapılan pozitif yaklaşımlı çalışma ve uygulamalar” şeklinde tanımlanmaktadır (Luthans, 2002a: 698; Luthans ve Youssef, 2007: 327; Luthans, 2002: 59). Pozitif psikolojik sermayenin bu tanımı ölçülebilir, gelişime açık ve işyerindeki performans artışı ile ilişkili olması kriterlerini ortaya koymaktadır (Luthans, 2002a: 699; Luthans ve

Youssef, 2004: 36).

Bireyin pozitif psikolojik durumundaki gelişimi ifade eden pozitif psikolojik sermaye kavramı literatürde (Luthans vd., 2007a: 3); zorlu bir görevi başarmak için gereken çabayı gösterme konusundaki “öz yeterliliği”; şimdi ve gelecekte başarı kazanacağına dair olumlu atıfta bulunma, diğer bir ifade ile “iyimser” tutumu; amaca yönelik kararlılığı ve gerektiğinde başarılı olabilmek için amaca giden yolu değiştirebileceğine dair “umut” ve sorunlar ve sıkıntılarla karşılaşıldığında, başarıya ulaşmak için gösterilen, bu sorun ve sıkıntılarla başa çıkma gücü ve “psikolojik dayanıklılığı” ifade eden dört boyutta ile karakterize edilmektedir.

Günümüzde örgütlerin varlıklarını sürdürmeye çalıştıkları çalkantılı koşullarda, insan kaynaklarının rekabet avantajının kritik bir faktörü olduğundan yola çıkarak Luthans vd. (2010); özyeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının her birinin tek başına, ayrıca bu boyutların toplamı ve bir üst faktör olarak pozitif psikolojik sermayenin kendisinin işletmelerin insan kaynaklarını geliştirdiğine ve performansı arttırdığına işaret etmektedir.

Pozitif psikolojik sermayenin çalışanların örgüte karşı tutum ve davranışlarını olumlu anlamda etkilediği de görülmektedir. Bu bağlamda, çalışanların örgütsel vatandaşlık algıları ve işte kalma niyetleri artmakta, yaptıkları işten memnuniyet duymakta ve örgütsel bağlılıkları gelişmektedir (Avey, vd., 2011; Norman vd., 2010; Avey vd., 2008; Luthans ve Jensen, 2005). Akçay (2011: 143) Yazara göre, iş tatmini, performans, verimlilik, örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti gibi değişkenler; çalışanların sahip oldukları eğitim, deneyim, yetenek ve bilgiden oluşan insan sermayesi, sosyal ilişki ve bağlantılarından oluşan sosyal sermayenin yanı sıra, yaptıkları işin nitelik ve niceliğini etkileyen, kişiliklerinin bir yönünü oluşturan ve zihniyetleriyle ilgili olan pozitif psikolojilerine de bağlıdır.

Nitekim amprik çalışmalar da bu teorik yaklaşımları desteklemektedir. Buna göre, pozitif psikolojik sermayesi yüksek çalışanların, daha az iş stresi ve tükenmişlik duygusu yaşadığı; çalışanların işe devamsızlık oranının daha düşük olduğu; örgüte karşı daha az negatif duygular beslediği ve işten ayrılma niyetinin azaldığı görülmektedir (Avey vd., 2006; Roberts vd., 2011; Avey vd., 2011).

3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık; bireyin kendisini örgütle özdeşleştirilmesi (Sheldon, 1971: 143), çalışanın örgüt üyesi olarak kalma, örgüt için yoğun çaba harcama arzusu ile örgüt amaç ve değerlerine sadakat beslemesi

(Dubin vd., 1975, 411-421); kendini işine psikolojik olarak bağlanmış hissetmesi (Rusbult ve Farrel, 1983: 429-438) olarak tanımlanmaktadır.

Naktiyok ve Polat (2016: 6) çeşitli tanımlardan yola çıkarak örgütsel bağlılığı, çalışanların üyesi oldukları örgütün, amaç, hedef ve değerlerini benimsemesi ve bunlara karşı yüksek bir inanç duyması, örgüt için kendisinden beklenenden daha fazla çaba sarfetmesi ve örgütte kalmaya yönelik güçlü bir isteklilik içerisinde olması şeklinde tanımlamaktadır.

Reichers (1985: 468) örgütsel bağlılık tanımlarını, tanımların içeriğine göre yan bahis veya yatırımlar (side-bets), özellikler (attributions) ve bireysel-örgütsel amaç birliği olarak sınıflandırmıştır. bu sınıflandırmaya göre; Alutto, Hrebiniak ve Alonsc (1973), Becker (1960), Farrell ve Rusbult (1981), Grusky (1966), Hrebiniak ve Alutto (1972), Rusbult ve Farrell (1983) ve Sheldon (1971) örgütsel bağlılığı tanımlarken, örgütteki görev süresinin artışına bağlı olarak artan, örgüt üyeliği ile ilgili ödül ve maliyetlerin bir fonksiyonu olarak ifade edilen, yan bahis yaklaşımını kullanmışlardır. Kiesler ve Sakumura (1966), O'Reilly ve Caldwell (1980) ve Salancik (1977) örgütsel bağlılık yaklaşımlarında, çalışanların istemli davranışları gerçekleştirdikten sonra, bu davranışlarının sonuçlarına tutumsal bağlılık geliştirmesi ile ortaya çıkan, davranışlarına bağlılığı esas almışlardır. Angle ve Perry (1981); Bartol (1979); Bateman ve Strasser (1984); Hall, Schneider ve Nygren (1970); Morris ve Sherman (1981); Mowday vd. (1982); Mowday vd. (1979); Porter vd. (1976); Porter vd. (1974); Steers (1977); Stevens vd. (1978); Stumpf ve Hartman (1984) ile Welsch ve LaVan (1981) ise örgütsel amaç ve değerlere doğru genişleyen bireysel özdeşleşmenin sonucunda örgütsel bağlılığın ortaya çıktığı yaklaşımını benimsemişlerdir. Örgütsel bağlılık literatürü incelendiğinde tutumsal, davranışsal ve çoklu bağlılık olarak üç farklı yaklaşım şeklinde ele alındığı görülmektedir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler Mowday vd.(1982: 30) tarafından, kişisel özellikler, rol ve iş özellikleri, yapısal özellikler ve iş deneyimi olmak üzere dört başlık altında incelenmiştir. Farklı dönemlerde yapılan sınıflandırmalar birtakım ortak özellikleri kapsamaktadır. Bu ortak özelliklerden yola çıkarak örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, kıdem ve deneyim, çalışanın psiko-sosyal özellikleri, içsel motivasyon gibi *kişisel*, örgütsel adalet, iş tatmini, karar alma sürecine katılım, iş stresi, yetkilendirme, terfi olanakları, iş güvenliği gibi *örgütsel* ve yeni iş bulma olanakları, profesyonellik, işsizlik oranı, sektörün ve ülkenin durumu gibi *örgüt dışı faktörler* olarak sınıflandırmak mümkündür (Perçin ve Özkul, 2009: 25; Seyhan, 2014: 40).

4. Örgütsel Sinizm

Tarihsel süreci eski Yunan'a kadar dayanan sinizm (cynicism) kelimesi kökeninin Yunancada köpek anlamına gelen (kyon/kunikos) sözcüğünden türediği düşünülmektedir. Toplumsal değerlere karşı bir güvensizlik ifadesi ile bu değerlerin mizahi bir tarzda şiddetle eleştirilmesi şeklindeki yaşam biçimi olarak ele alınan eski sinizm kavramının (Boyalı, 2011: 4), günümüzde 2500 yıl önceki felsefi kökeninden farklı anlamlara geldiği görülmektedir. Antik sinikler acımasız eleştirmenler olarak bilinirken, günümüzde sinizm kavramının doğasını kötümserlik ve güvensizlik oluşturmaktadır (Mantere ve Martinsuo, 2001: 5). Nitekim, Erdost vd. (2007: 514), bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimseyi "sinik" ve bunu açıklamaya çalışan düşüncüyü ise "sinizm" olarak tanımlamaktadır. Sinizm kavramının bireysel ya da örgütsel özelliklerden kaynaklanması sonucu örgütsel sinizm kavramı ortaya çıkmaktadır. Örgütsel sinizm, bilişsel (inanç), duyuşsal (duygu) ve davranışsal (davranış) eğilimlerden oluşan bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010: 84).

Örgütsel sinizmin kavramlaşmasında önemli katkılar sağlayan Dean vd. (1998: 345), örgütsel sinizmi kısaca, bir bireyin çalıştığı örgüte karşı olumsuz tutumu olarak tanımlamıştır. Daha geniş bir tanımlama ile sinizm, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç, örgüte yönelik olumsuz duygular besleme ve bu inanç ve duygularla tutarlı biçimde örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranış eğilimlerinden oluşan olumsuz tutumdur (Dean vd.,1998: 345). Bu olumsuz tutum örgütün bütününe yönelik olabileceği gibi, yalnızca belirli bir bölümüne karşı da olabilir (Naus, 2007: 25).

Dean vd. (1998)'nin tanımı, örgütsel sinizmi oluşturan üç boyutu ortaya koymaktadır. İlki, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inancı olarak ifade edilen bilişsel boyut, örgüt çalışanlarının örgütün ve yöneticilerinin çıkarları doğrultusunda adalet, dürütlük ve samimiyet gibi ilkelerden ödün vereceğine dair inancını ifade etmektedir (Kutanis ve Çetinel, 2010: 188). Dolayısı ile bilişsel boyutta, çalışanlara asla güvenilmemesi gerektiğine ve bireylerin maaş artışı, terfi gibi maddi çıkarlarını, kişilik, erdem sahibi olma gibi manevi değerlerine tercih edeceklerine inanılmaktadır (Karcıoğlu ve Naktiyok, 2015: 22).

Örgütsel sinizmin ikinci boyutunu oluşturan duygusal boyut, örgüte yönelik olumsuz duygular, düşünce ve inançlar ile birlikte örgüte yönelik objektif bir yargı içermeyen hor görme ve öfke gibi güçlü duygusal tepkileri de içermektedir. Hatta örgütsel sinizm düzeyleri yüksek bireylerin örgütlerini düşündükleri zaman sıkıntı, tiksinti ve utanç bile

hissedebilecekleri belirtilmektedir (Kutaniş ve Çetinel, 2010: 188).

Örgütsel sinizmin son boyutu ise örgüte yönelik inançlar ve duygularla tutarlı olarak örgüte veya yönetimine aşağılayıcı ve eleştirel davranma eğilimini ifade eden davranışsal boyut'tur (Kutaniş ve Çetinel, 2010: 188). Davranışsal boyutta, çalışanların inanç ve düşüncelerinin davranışlarına yön vermesi sonucunda ortaya çıkan ifade şekli eleştirme, dalga geçme, şikâyet etme gibi sözlü olabildiği gibi; sırtıtma, küçümseyici bir biçimde gülümseme, anlamlı bakış gibi sözsüz de olabilmektedir (Karcioğlu ve Naktiyok, 2015: 22).

Birçok araştırmacı, sinizme örgütler için bir problem olarak dikkat çekmektedir (Andersson,1996; Dean vd., 1998; Reichers vd., 1997). Benzer şekilde James (2005:1) sinizmin çok sayıda istenmeyen örgütsel çıktının sorumlusu olarak, acil ve ayrıntılı dikkat gerektirdiğini işaret etmekte, işyerlerinde büyüyen bir sorun olarak kabul edilmekte olduğunu belirtmektedir. Tolay vd. (2015: 883) örgüt içerisinde yaygın bir sinizmin yerleşmesi durumunda, en doğru değişim çabaları gerçekleşse dahi bu değişimin, sinizm tarafından engelleneceğini ileri sürmektedir.

Hemen hemen bütün örgütlerde sinik davranışlar gösteren çalışanlar bulunmaktadır (James, 2005: 6). Dolayısıyla, yöneticilerin sinizmin sebep ve sonuçlarını bilmeleri örgüt başarısı için kaçınılmaz bir gerekliliktir. Buna göre, eğer örgütte sinizm bulguları var ise, olası olumsuz sonuçlarını uygun bir şekilde yönetmek mümkün olabilir. Örgütsel sinizmi etkileyen faktörlerin bilinmesi yöneticilerin bu konuda duyarlı olup, olumsuz sonuçlar doğurabilecek adım atmalarına engel olacaktır (Helvacı ve Çetin, 2012: 1478).

5. Pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık ilişkisi

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün geneline yönelik tutumlarına odaklanmakta (Luthans, 2012: 141), pozitif psikolojik sermaye ise çalışanların pozitif psikolojik gelişimlerini ifade etmektedir (Luthans vd.,2007a: 3). Bu bağlamda çalışanların kararlara katılımının sağlanması, personel güçlendirme uygulamaları, yetkilendirme, artan özerklik vurgusu, arzu edilen iş çıktılarının elde edilmesi ile sonuçlanmaktadır. Yapılan çalışmalar, bu tür uygulamaların artan performans ve çalışanların tatmini, örgütsel bağlılıkları ve psikolojik katılımları gibi diğer istenen tutumsal çıktıları artıracaklarını desteklemektedir (Luthans vd., 2007a: 69). Nitekim, Luthans vd. 2007a: 562), pozitif psikolojik sermayenin, örgütsel bağlılığın öngörülmesinde benzersiz bir katkı yaptığına dikkat çekmektedirler.

Erkmen ve Esen (2012)'in pozitif psikolojik sermaye konusunda yapılmış 2003-2011 yılları arasında yayınlanan çalışmaları kategorik olarak incelediği araştırmasında 5'i teorik, 44'ü uygulamalı olmak üzere makale ve tezlerden oluşan toplam 49 yayın değerlendirmeye alınmıştır. Çalışmada, pozitif psikolojik sermaye ile ilişkisi kurulan olumlu kavramlardan birinin örgütsel bağlılık olduğu görülmektedir.

Larson (2004) tarafından hazırlanan doktora tez çalışması, geliştirilebilen bireysel kapasiteler olarak özyeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının tek tek ve pozitif psikolojik sermayenin bütüncül bir yapı olarak etkilerini belirlemeyi amaçlamıştır. Elde edilen sonuçlar pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki pozitif yönlü güçlü ilişkiye işaret etmektedir. Dahası, bu ilişkilerde pozitif psikolojik sermayenin, özyeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının her birinin etkisinden daha güçlü olduğu ve çalışanların örgütsel tutumlarına etkisinde pozitif psikolojik sermayenin, sosyal ve beşerî sermayeye göre daha güçlü katkısı olduğu da çalışmanın bir diğer sonucu olarak ortaya çıkmıştır.

Bu çalışmalar ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₁: Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki vardır.

6. Pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel sinizm ilişkisi

Pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel sinizm tanımları incelendiğinde her iki kavramın da örgütsel tutumlar üzerine odaklandığı görülmektedir. Ancak, pozitif psikolojik sermaye, çalışanların örgüt içindeki olumlu tutumlarını geliştirmeyi hedeflerken; örgütsel sinizm, çalışanların örgütlerine karşı besledikleri olumsuz duyguları incelemektedir.

Örgütlerin sürdürülebilirliği günümüzde, dinamik çevre koşullarına uyum sağlamayı, dolayısı ile sürekli bir değişimi gerekli kılmaktadır. Örgütsel değişimin örgütü oluşturan bireylerden bağımsız olarak ele alınması ise yanlış çıkarımlara neden olacaktır. Nitekim yapılan araştırmalar çalışanların değişime yönelik faaliyetler karşısındaki dirençlerinin, sahip oldukları sinik tutumlardan kaynaklandığını göstermektedir (Sezgin vd., 2016: 412). Qian (2007: 10) örgütsel değişime karşı direncin son yüzyılın ikinci yarısında incelenmeye başlanan bir olgu olduğunu belirtmektedir. Yazar, bu dirençleri tanımlamak ve nedenlerini anlamak üzere yapılan çalışmalarda, direnci engellemek ile örgüt içindeki güç ilişkilerinin, iletişim süreçlerinin ve çalışanların psikolojik

özelliklerinin ilişkisine dikkat çekmektedir. Tolay vd. (2017: 102) örgüt içerisinde yaygın bir sinizmin varlığı durumunda, en doğru değişim çabaları uygulansa dahi örgüt için faydalı olacak bu değişimin, sinizm tarafından engellenebileceğini belirtmektedirler.

Yapılan çalışmalar, pozitif psikolojik sermaye ile sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ampirik olarak da ortaya koymaktadır (Avey vd., 2008a; Avey vd. 2008b; Karacaoğlu ve İnce, 2013; Çalışkan ve Erim, 2010; İnce, 2012). Ayrıca, pozitif psikolojik sermayesi yüksek çalışanların örgütsel değişimi daha fazla destekleyecekleri, daha çabuk uyum sağlayacakları da ifade edilmektedir (Avey vd., 2008a; Avey vd. 2008b).

Bu çalışmalar ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₂: Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki vardır.

7. Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi

Örgütsel sinizmin örgüte etkileri arasında, örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık ile negatif yönlü ilişkisi görülmektedir (Candan, 2013, 189). Örgütsel bağlılık açısından değerlendirildiğinde, örgütsel sinizm ile aralarındaki negatif ilişki beklenmedik bir sonuç olmadığı söylenebilir. Zira, çalışanların örgütlerine negatif duygular beslerken yani örgütsel sinizm düzeyleri yüksekken, onların örgütlerine bağlılık hissetmelerini beklemek doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Nitekim ampirik çalışmalar da örgütsel sinizmin örgütlerdeki olası etkileri içinde; düşük örgütsel bağlılık olduğunu ortaya koymaktadır (Eaton, 2000; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Abraham, 2000; Khan, 2014; Ahmadi, 2014; Nafei ve Kaifi, 2013; Yüksel, 2015; Altınöz vd., 2011; Özgan vd., 2011; Fındık ve Eryeşil, 2012).

Tüm bu literatür ışığında geliştirilen hipotezler aşağıda verilmektedir:

H₃: Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki vardır.

H₄: Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında örgütsel sinizmin aracılık etkisi vardır

8. Metodoloji

8.1 Araştırmanın Örnekleme

Bu araştırmanın temel değişkeni olan pozitif psikolojik

sermayenin etkilerinin araştırıldığı meta analizi çalışmasında Avey vd. (2011: 127-152), pozitif psikolojik sermayenin, hizmet odaklı endüstrilerde, imalat odaklı endüstrilere oranla daha fazla etkisi olduğunu altını çizmektedirler. Pozitif psikolojik sermaye kavramının zihinsel yapısı ile hizmetlerin gerek soyut ve anlık yapısı gerekse karşılıklı etkileşim özelliği, hizmet odaklı endüstrilerindeki baskın etkisine açıklama getirmektedir. Buradan hareketle araştırmanın tasarımında hizmet endüstrisi dikkate alınarak; insan emeğinin çok yoğun kullanılması, uzun, düzensiz, yorucu çalışma saatlerinin ve aşırı stresin bulunması nedenleri ile uygulama alanı sağlık sektörü olarak belirlenmiştir.

Anket yöntemi ile kolayda örnekleme yoluyla Adana ilinde kamu hastaneleri ve özel hastanelerde görev yapmakta olan doktor, hemşire ve biyolog, laborant, röntgen teknisyeni gibi sağlık çalışanlarından veri toplanmıştır. Dağıtılan 800 anketten geri dönen ve geçerli sayılan anket sayısı 493'dür (339 kamu hastanelerinden, 154 özel hastanelerden) diğerleri araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır. Çalışmanın amacına uygun olarak geliştirilen ankette çalışanların pozitif psikolojik sermayelerini ölçmek üzere, 24 ifadeden oluşan "Psikolojik Sermaye Anketi (PCQ-24) (Luthans vd.,2007-Türkçe'ye uyarlaması; Erkuş ve Findıklı (2013) ; katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek üzere, orijinali Vance, Brooks ve Tesluk (1997) tarafından geliştirilmiş (Akt.Stanley, 1998), Türkçe'ye uyarlaması ise Güzeller ve Kalağan (2008) tarafından gerçekleştirilmiş olan dokuz ifadeden oluşan örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada katılımcıların toplam bağlılıklarının ölçülmesi amaçlandığından, katılımcıların örgütsel bağlılık algısı alt boyutları ile ele alınmamıştır. Bu nedenle, genel anlamdaki örgütsel bağlılığın ölçülmesine odaklanılarak, Mowday vd. (1979) tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Anketi- OCQ"nin Huselid ve Day (1991) tarafından yapılan düzenlemesi kullanılmıştır. Ölçek dokuz ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte sıklık ifade eden , "1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde 5'li Likert tipi ölçüm aracı kullanılmıştır. Ölçeklere ilişkin Cronbach's Alpha katsayıları Pozitif psikolojik sermaye ölçeği için ,929, örgütsel sinizm ölçeği için ,772 ve örgütsel bağlılık ölçeği için ,840 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar araştırmada kullanılan verilerin güvenilir olduğunu göstermektedir. Ölçeklere yapılan faktör analizi sonucunda yapı geçerliliği doğrulanmıştır.

5.2. Araştırmanın Amacı, Hipotezleri ve Modeli

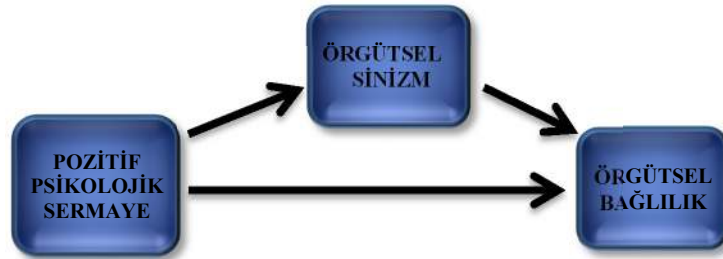
Günümüzde örgüt çalışanlarını ifade eden insan kaynakları,

rekabetin belirleyici unsurlarından biri olarak görülmektedir. Bu bağlamda çalışanların, çalışmakta oldukları örgüte karşı negatif sinik tutumlar gösterip göstermemeleri, örgüte bağlılık hissetmeleri örgütler için eşsiz bir rekabet avantajına veya dezavantajına dönüşebilmektedir. Araştırma, pozitif psikolojik sermayenin, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm tutumlarına etkilerini ölçmek üzere yapılandırıldığından dolayı, elde edilecek bulguların uygulayıcıları çalışanlarının pozitif psikolojik sermayelerine yatırım yapmaları yönünde teşvik ederek rekabet avantajı elde etmek üzere yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Bu çerçevede araştırma, Adana ilindeki özel ve kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesini amaçlamaktadır.

Çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça, örgüte karşı daha az olumsuz duygular besleme eğiliminde olacakları ve böylelikle örgütte gerçekleşecek değişimlere karşı daha ılımlı yaklaşımlar sergileyecekleri öngörülmektedir. Diğer bir ifade ile örgütsel sinizm düzeyleri düşük olacaktır. Çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olması, örgüte olan bağlılıklarını arttıracaktır.

Bu öngöründen hareketle oluşturulan kuramsal model Şekil 1.'de verilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

5.3. Bulgular

Araştırmanın örneklemini Adana'da kamu hastaneleri ve özel hastanelerde görev yapmakta olan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmaya toplam 493 kişi katılmıştır. Araştırmanın % 26.4'ünü (n= 130) erkek çalışanlar, % 73.6'sını (n= 363) ise kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcıların % 20.9'u (n= 103) hekim, % 55'i hemşire (n= 271) ve %24.1'i (n= 119) ise sağlık personeli olarak ve %31.2'si (n= 154) özel hastanelerde, %68.8'i (n= 339) ise kamu hastanelerinde görev

yapmaktadır. Ankete katılanların %16.8'i (n= 83) lise, %28.6'sı (n= 141) önlisans, %37,1'i (n= 183) lisans ve %17,4'ü (n= 86) lisansüstü eğitime sahiptir. Çalışmanın değişkenlerine ait korelasyon analizine ilişkin sonuçlar Tablo 1'de verilmiştir.

Değişkenler	Ort.	Std. Sapma	1	2	3
1.P. Psikolojik Sermaye	3,7470	,58206	1		
2.Örgütsel Bağlılık	3,3376	,74805	,529**	1	
3.Örgütsel Sinizm	2,9579	,69951	-,196**	-,483**	1

** p<0,01 düzeyinde anlamlı korelasyonlar

Tablo 1. Korelasyon Analizi

Sonuçlar incelendiğinde, sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında $p<0.01$ (.529) düzeyinde pozitif yönlü bir ilişki; pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel sinizmleri arasında $p<0.01$ (-.196) düzeyinde negatif yönlü bir ilişki ve örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizmleri arasında $p<0.01$ (-.483) düzeyinde negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Korelasyon analizi sonuçları değerlendirildiğinde, sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermayesi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki pozitif yönlü, anlamlı ve güçlü ilişkiler, her iki değişkenin de birlikte değiştiğini göstermektedir. Diğer bir ifade ile, sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça, örgütsel bağlılıkları da artmaktadır. Buna göre H1 kabul edilmiştir.

Diğer yandan, sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü, anlamlı ilişkiler, değişkenlerden biri artarken diğerinin azaldığı anlamına gelmektedir. Bir başka ifade ile, sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça, örgütsel sinizmleri azalmakta veya pozitif psikolojik sermaye düzeyleri azaldıkça, örgütsel sinizmleri artmaktadır. H2 kabul edilmiştir.

Korelasyon analizi sonuçları örgütsel bağlılık değişkeni bağlamında incelendiğinde; sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm arasında ise negatif yönlü, anlamlı ilişki görülmektedir. Bir başka anlatım ile, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça, örgütsel sinizm düzeyleri azalacak veya örgütsel bağlılık düzeyleri azaldıkça, örgütsel sinizm düzeyleri artacaktır. H3 kabul edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında örgütsel sinizmin aracılık etkisini tespit etmek üzere Baron ve Kenny'nin önerdiği (1986: 1176) dört aşamalı yaklaşım çerçevesinde çeşitli regresyon

analizleri uygulanmıştır. Dört basamaklı çoklu regresyon analizinin birinci aşamasında, pozitif psikolojik sermayenin bağımlı değişken olan örgütsel bağlılığı anlamlı biçimde [Beta= .529, R²= .280, F= 190.484, p<0.001]) etkilediği görülmektedir. İkinci aşamada, pozitif psikolojik sermayenin, ara değişken olan örgütsel sinizm (Beta= -.196) üzerinde negatif yönde biçimlendirici etkisinin olduğu görülmüştür [R²= .038, F= 19.513, p<0.001]. Üçüncü aşamada örgütsel sinizmin, örgütsel bağlılık üzerinde negatif yönde biçimlendirici etkisinin olduğu görülmüştür [Beta= -.483, R²= .233, F= 149.270, p<0.001]).

Adımlar	Regresyon katsayıları			Model İstatistikleri
	B	S.H.	β	
1. Adım BsızD: Pozitif Psikolojik Sermaye BlıD: Örgütsel Bağlılık	.679	.049	.529	R ² = .280, F(1,491)=190.484; p<0.001
2. Adım BsızD: Pozitif Psikolojik Sermaye BlıD: Örgütsel Sinizm	-.235	.053	-.196	R ² = .038, F(1,491)=19.513; p<0.001
3. Adım BsızD: Örgütsel Sinizm BlıD: Örgütsel Bağlılık	-.452	.037	-.483	R ² = .233, F(1,491)=149.270; p<0.001
4. Adım BsızD: Pozitif Psikolojik Sermaye BlıD: Örgütsel Sinizm BlıD: Örgütsel Bağlılık	.580 -.422	.045 .037	.452 -.395	R ² = .429, F(2,490)=184.253; p<0.001

Tablo 2. Regresyon Analizi

Dördüncü aşamada ise, pozitif psikolojik sermaye, ara değişkeni oluşturan örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık birlikte modele sokulduğu zaman; örgütsel sinizmin pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin [Beta= .529, p<0.001]) değerinden [Beta= .452, p<0.001]) değerine azaldığı görülmüştür. Dolayısıyla örgütsel sinizmin pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide bir kısmi aracılık etkisinin bulunduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre H4 kabul edilmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Gün geçtikçe daha fazla araştırmaya konu olan pozitif psikolojik

sermaye kavramı, çalışan tutumlarına etki ederek önemli örgütsel çıktılara neden olabilmektedir. Bu çalışma, çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri ile örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkileri ve örgütsel sinizmin pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracılık rolünü ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Adana’da kamu hastaneleri ve özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarından toplanan verilerle yapılan analizler sonucunda pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve anlamlı; pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında ise pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile, çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça örgütsel sinizmleri azalmakta, yine psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıkları da artmaktadır. Bununla birlikte, örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönlü, anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgular sağlık sektörü bağlamında değerlendirildiğinde; sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermayelerini arttırmak için doğru hizmet içi eğitim programlarının belirlenmesi, psikolojik dayanıklılık ve özyeterliliklerinin güçlendirilmesi için senaryo çalışmalarının yapılması, takım oyunlarının organize edilmesi, pozitif yaklaşım ve iyimser bir dil içeren geri bildirimlerin gerçekleştirilmesi gibi uygulamalar önerilebilir.

Bu çalışmanın temel kısıtı, araştırmanın Adana ilinde faaliyet gösteren kamuya ve özel sektöre ait hastanelerde görev yapmakta olan sağlık çalışanlarıyla sınırlı tutulmuş olmasıdır. Dolayısıyla, yapılan değerlendirmeler sadece Adana ili ölçeğinde ve sağlık sektöründeki sağlık çalışanlarında geçerlidir. Bu araştırma sonuçları, farklı sektörler örneğinde gerçekleştirilecek çalışmalar için yol gösterici bulgular sunabilir ancak, aynı ve farklı sektörlerde, farklı illeri kapsayacak şekilde yapılacak olan araştırmalar pozitif psikolojik sermaye ve diğer çalışan tutumları arasındaki ilişkileri de içerecek şekilde yapılandırıldığı takdirde bütüncül bir yaklaşım için, daha geniş bir bakış açısı sağlayabilir.

Kaynakça

- ABRAHAM, R. (2000). “Organizational Cynicism: Bases and Consequences. Generic, Social and General”. *Psychology Monographs*, 126, 269-292.
- AHMADİ F. (2014). *Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm Anabilim

- Dalı.
- AKÇAY, V. H. (2011). “*Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma*”. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- ALTINÖZ, M., Çöp, S., Sığındı, T. (2011). “Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara’daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma”. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(21), 285-315.
- ANDERSSON, L. M. ve Bateman, T. S. (1997). “Cynicism in The Workplace: Some Causes and Effects”. *Journal of Organizational Behavior*. 18 (5), 449-469.
- AVEY, J. B., Wernsing, T. S., Luthans, F. (2008a). “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, 48-70.
- AVEY, J. B., Luthans, F., Youssef, C. M. (2008b). *The Additive Value of Positive States in Predicting Work Attitudes and Behaviors*, Handbook. Lincoln. University of Nebraska, Leadership Institute Faculty Publications. 1- 45.
- AVEY, J. B., Patera, J. L., West, B. J. (2006). “The Implications of Positive Psychological Capital On Employee Absenteeism”. *Journal of Leadership & Organizational Studi*,. 13, 42-60.
- AVEY, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., Mhatre, K. H. (2011). “Meta-Analysis of The Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance”. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- BOYALI, H. (2011). “Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman’daki Bankalar Üzerinde Bir Uygulama”. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı.
- CANDAN, H. (2013). “Örgütsel Sinizm ve İşgören Performansına Olası Etkileri”. *KSU İİBFDergisi*, 3(1), 181-194.
- ÇALIŞKAN, S. C., Erım, A. (2010). “Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri (POD) ile Yeni Araştırma Modelleri Kurma Arayışları: POD’nin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerindeki Etkileri”. 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı içinde. (ss.658-670). Adana:18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi.

- DEAN, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, 23(2), 341-352.
- DUBİN, R., Champoux, J.E., Porter, L.W. (1975) "Central Life Interests and Organizational Commitment of Blue-Collar and Clerical Workers", *Administrative Science Quarterly*. 20, 411-421.
- EATON, J. A. (2000). A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism. Unpublished Doctoral Dissertation, Graduate Program in Psychology, York University, Toronto.
- 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, Sakarya, 514-524.
- ERKMEN T., Esen E. (2012). "Psikolojik Sermaye Konusunda 2003-2011 Yıllarında Yapılan Çalışmaların Kategorik Olarak İncelenmesi". *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9(19), 89-103.
- ERKUŞ, A., Fındıklı, M. (2013). "Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma". *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- FINDIK, M., Eryeşil, K. (2012). "Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma". *International Iron & Steel Symposium*. 1250-1255 Karabük.
- GÜZELLER, C.O., Kalağan, G. (2008). "Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması Ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi". 16.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı (ss.87-94). Antalya: İstanbul Kültür Üniversitesi.
- HELVACI, M. A., & Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *International Periodical for The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7(3), 1475-1497.
- HUSELİD, M. A., Day, N. E. (1991). "Organizational Commitment, Job Involvement, and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis". *Journal of Applied Psychology*. 76 (3).
- İNCE, F. (2012). Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı.
- JOHNSON, J. L., O'Leary-Kelly, A. M. (2003). "The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational cynicism: Not

- All Social Exchange Violations Are Created Equal”. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 627–647.
- KARACAOĞLU, K., İnce, F. (2013). “Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayii İşletmelerinde Bir Uygulama”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18, 181-202.
- KARCIOĞLU, M.S., Naktiyok A. (2015). “Örgütsel Ortamda Algılanan Güven Düzeyinin Sinizm Üzerindeki Rolü: Atatürk Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Bir Araştırma” *AKÜ İİBF Dergisi*, Cilt XVII, (Sayı:1), Haziran, 19-34.
- KHAN, M. A. (2014). “Organizational Cynicism and Employee Turnover Intention: Evidence from Banking Sector in Pakistan” *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(1), 30-41.
- KUTANİS, R.Ö., Çetinel E. (2010). “Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (Sayı 26), Nisan.
- LUTHANS, F. (2002). “The Need for and Meaning of Positive Organizational Behaviour”. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- LARSON, M. D. (2004). *Positive Psychological Capital: A Comparison with Human and Social Capital and an Analysis of a Training Intervention*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). University of Nebraska Faculty of the Graduate College.
- LUTHANS, F. (2012). *Organizational Behavior*. (12. Basım). McGraw-Hill. Inc.
- LUTHANS, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Peterson, S. J. (2010). “The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital”. *Human Resource Development Quarterly*, 21, 41-67.
- LUTHANS, F., Youssef, C. M. (2004). “Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage”. *Organizational Dynamics*, 33 (2).
- LUTHANS, F., Youssef, C. M. (2007). “Emerging Positive Organizational Behavior”. *Journal of Management*, 33, 321-349.
- LUTHANS, F., Youssef, C. M., Avolio, B. J. (2007a). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- LUTHANS, Fred. (2002). “Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths”. *Academy of Management Executive*, Cilt: 16, Sayı:1, 57–72.

- LUTHANS, K., Jensen, S.M.(2005). "The Linkage Between Psychological Capital and Commitment to Organizational Mission: A Study of Nurses", *Jona*. 35:6, 2005, 304-310.
- MANTERE S., Martinsuo, M.(2001). "Adopting and Questioning Strategy: Exploring the Role of Cynicism and Dissent", 17th EGOS-Euopen Group for Organisation Studies, Colloquium, 5-7 July 2001, Lyon, France.
- MOWDAY, R. T., Steers, R. M., Porter, L. W. (1979). "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- MOWDAY, R.T., Porter, L.W., Steers, R.M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- NAFEİ, W. A., Kaifi, B. A. (2013). "The Impact of Organizational Cynicism on Organizational Commitment: An Applied Study on Teaching Hospitals in Egypt". *European Journal of Business and Management*, 5(12), 131-147.
- NAUS, A.J.A.M. (2007) *Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Maastricht University, Maastricht.
- NORMAN, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., Pigeon, N. G. (2010). "The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors". *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17, 380-391.
- ÖZGAN, H., Çetin, B., Külekçi, E. (2011). "İlköğretim Kademesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi". *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 11(17), 69-84.
- PERÇİN, S. N., Özkul, E. (2009). "Turizm İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık". Sabuncuoğlu, Z. (Ed.). *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*. Bursa: MKM Yayıncılık. 21-48.
- PORTER, Steers ve Boulian (1973) Technical Report No. 16 July, Individual-Organizational Linkages.
- REİCHERS, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10(3), 465-476.
- REICHERS, A. E., Waous, J.P., Austin, J.T. (1997). "Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change". *The Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.

- ROBERTS, S. J., Scherer, L. L., Bowyer, C. J. (2011). "Job Stress and Incivility: What Role Does Psychological Capital Play?". *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18, 449-458.
- RUSBULT, C.A., Farrel, D. (1983). "A Longitudinal Test of the Investment Model: The Impact on Job Satisfaction, Job Commitment and Turnover of Variations in Rewards, Costs, Alternatives and Investments". *Journal of Applied Psychology*, Cilt 68, Sayı 3, 429-438.
- SEYHAN, M. (2014). "İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler: Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma". Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Dönem Projesi. Edirne.
- SEZGİN, O. B., Tolay, E., Sürgevil, O. (2016). "Örgütsel Değişim Sinizmi: Çalışanların Değişime Karşı Tutumlarının İncelenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma". *Öneri Dergisi*, 12(45), 411-438.
- SHELDON, M.E. (1971). "Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization". *Administrative Science Quarterly*, Cilt 16, ss.143-150.
- TOLAY, E., Sürgevil, O. S., Sezgin, O. B. (2015). "Örgütsel Değişim Sinizmi: Ölçek Geliştirme, Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması". 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Muğla 883-888
- TOLAY, E., Dalkılıç, O. S., Sezgin, O. B. (2017). "Örgütsel Değişim Sinizmi: Ölçek Geliştirme, Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 31(1), 101-117.
- QIAN, Y. (2007). A Communication Model of Employee Cynicism Toward Organizational Change (Yayımlanmamış Doktora Tezi). College of Communication of Ohio University.
- VANCE, R. J., Brooks, S.M., Tesluk, P.E. (1997). manuscript submitted for publication). Organizational cynicism, cynical cultures, and organization change. Aktaran: Stanley, D.J. (1998). Employee Cynicism About Organizational Change: Development and Validation of a Measure. Unpublished Master Dissertation, The University of Western Ontario, Ontario
- YÜKSEL, H. (2015). Örgütsel Sinizm ve Bağlılık Arasındaki İlişki. İlk ve Ortaokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Eğitim Yönetimi ve Denetçiliği Programı.