

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA PSİKOLOJİK SERMAYE, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL SINIZM İLİŞKİSİ*

THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL, JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL CYNICISM OF HEALTHCARE EMPLOYEES

Dr. Öğr. Üyesi R. Dilek KOÇAK¹

Gizem Asena ELÇİÇEK BOYALI²

ÖZ

Bu çalışmada, psikolojik sermayenin iş tatmini ve örgütsel sinizm ile ilişkisi araştırılmıştır. Araştırmanın modeli, psikolojik sermayenin iş tatmini ve örgütsel sinizm ile ilişkisinin olduğu varsayımıyla oluşturulmuştur. Araştırmanın örneklemini, Ankara ili sınırları içinde yer alan 11 özel hastanedeki sağlık çalışanlarından oluşmaktadır. Bu kapsamda 397 katılımcının verileri ile analiz gerçekleştirilmiştir. Anket, 4 bölümden ve toplamda 50 sorudan oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde demografik sorular yer almaktadır. Değişkenlerin ilişkilerini ölçmek amacı ile “Psikolojik Sermaye Ölçeği”, “İş Tatmin Ölçeği”, ve “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Psikolojik sermaye ölçeği, “Öz Yeterlilik”, “Umut”, “İyimserlik” ve “Psikolojik Dayanıklılık” alt boyutlarından oluşmaktadır. Bireylerin genel iş tatminlerini ölçmek için geliştirilen iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeği ise “Bilişsel”, “Duyuşsal” ve “Davranışsal” alt boyutlarından oluşmaktadır. Verilerin analizinde “SPSS” ve “SmartPLS” programı kullanılmıştır. Elde edilen bulgular neticesinde, psikolojik sermayenin iş tatminini, bilişsel sinizmi, duyuşsal sinizmi ve davranışsal sinizmi etkilediği görülmüştür. İyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutunun iş tatminini; iyimserlik boyutunun bilişsel ve duyuşsal sinizmi, umut ve psikolojik dayanıklılık boyutunun ise davranışsal sinizmi etkilediği tespit edilmiştir. Öz yeterlilik ve umut boyutlarıyla iş tatmini arasında; öz yeterlilik, umut ve psikolojik dayanıklılık boyutlarıyla bilişsel ve duyuşsal sinizm arasında; öz yeterlilik ve iyimserlik boyutlarıyla davranışsal sinizm arasında ise istatistiksel açıdan anlam tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, İş Tatmini, Örgütsel Sinizm, Özel Hastaneler, Sağlık Çalışanları.

JEL Sınıflandırma Kodları: M10, M19.

ABSTRACT

The study investigates the relation of psychological capital with job satisfaction and organizational cynicism. Model of the research is formed with the assumption that psychological capital is related to job satisfaction and organizational cynicism. The sample of the study consists of health workers in 11 private hospitals in Ankara. In this scope, an analysis is performed with the data of 397 participants. The survey consists of 4 parts and 50 questions in total. At the first part of the survey, there are demographic questions. Besides, “Psychological Capital

* Bu çalışma, Dr. Öğr. Üyesi R. Dilek KOÇAK danışmanlığında Gizem Asena ELÇİÇEK BOYALI tarafından hazırlanan ve 26.06.2019 tarihinde savunulan “Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ve Örgütsel Sinizm ile İlişkisi: Bir Alan Araştırması” başlıklı yüksek lisans tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

¹  Türk Hava Kurumu Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, r.dilekkocak@gmail.com

²  Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Bilim Uzmanı, gizemasenaelcicek@hotmail.com

Scale”, “Job Satisfaction Scale”, and “Organizational Cynicism Scale” are used to measure the relations of related variables. Psychological Capital Scale consists of the sub-dimensions of “Self-efficacy”, “Hope”, “Optimism” and “Psychological resilience”. “The Job Satisfaction Scale” is used to measure the general work satisfaction of people. Organizational Cynicism Scale consists of “Cognitive”, “Affective” and “Behavioral” sub-dimensions. To analyse the data, “SPSS” Program and “SmartPLS” are utilised. As a result of the findings, it is seen that psychological capital affects job satisfaction, cognitive cynicism, affective cynicism and behavioral cynicism. Optimism and psychological resilience dimension of job satisfaction; cognitive and affective cynicism of optimism dimension; hope and psychological endurance affect behavioral cynicism. Relationships that cannot be determined statistically; between job satisfaction and self-efficacy dimensions; between the dimensions of self-efficacy, hope and psychological resilience and cognitive and affective cynicism; it is determined between behavioral cynicism and self-efficacy and optimism.

Keywords: Psychological Capital, Job Satisfaction, Organizational Cynicism, Private Hospitals, Healthcare Employees.

JEL Classification Codes: M10, M19.

1. GİRİŞ

İşletmeler; küreselleşme, değişen beklentiler, teknolojik gelişmeler gibi birçok güçlükle karşılaşmaktadır. Bu güçlükler ile baş edebilmek ve işletmenin sürekliliğini sağlamak amacıyla yenilikleri takip ederek değişimlere ayak uydurmak zorunluluk haline gelmiştir. Bu gelişmeler, örgütleri çalışanların mutluluğuna önem vermeye yönlendirmiştir. Çalışanların sahip olduğu olumlu özellikleri geliştirmenin, işletmelerde karşılaşılabilecek olumsuzlukları en aza indireceğine dair çalışmalar başlatılmıştır. Bu alanda yapılmış olan çalışmaların sonucunda pozitif psikoloji kavramı ortaya çıkmıştır (Youssef ve Luthans, 2007).

Pozitif psikoloji, bireylerdeki yanlışlıklara değil, doğru olana ve süreç içerisinde ne şekilde geliştirilebileceğine odaklanmaktadır (Luthans, Vogelgesang ve Lester, 2006). Pozitif psikolojinin örgüt ortamına olan yaklaşımı iki kısımdan oluşmaktadır. Bunlardan ilki olan “Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu”, kriz ve diğer olumsuz koşullarla karşılaşılması durumunda işletmenin sürekliliğini sağlamak amacıyla pozitif özelliklere odaklanılması gerektiğini işaret etmektedir. Bir diğeri olan “Pozitif Örgütsel Davranış” ise, günümüzdeki çalışma şartlarının geliştirilebilmesi amacıyla ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkin yönetilebilir insan kaynaklarına dair güçlü taraflar ve psikolojik kapasiteler alanında gerçekleştirilen çalışmalar ve uygulamalar olarak ifade edilmektedir (Luthans, 2002). Pozitif örgütsel davranış alanından ortaya çıkan ve bu alanda oldukça önemli bir kavram olan psikolojik sermaye, özellikle son on yılda araştırmalara daha sık konu edilmektedir. Bireyin problemleri ve yanlış taraflarına odaklanmak yerine, faydalı ve doğru yönlerine odaklanarak, daha mutlu ve başarılı olmasını hedefler. Bireyin olumlu özellikleri olan “öz yeterlilik”, “umut”, “iyimserlik” ve “psikolojik dayanıklılık” bileşenlerinden oluşan psikolojik sermaye ile amaçlanan, örgüt içindeki bireylerin pozitif davranışlarını arttırmaktır. Pozitif örgütsel davranış kavramını, geleneksel örgütsel davranış yaklaşım tanımlarından ayıran en önemli neden, pozitif örgütsel davranışın, içinde bulunulan koşullara önem vermesi ve durumsal unsurları gözetmesi, bu sayede gelişime ve değişime hazır olan psikolojik kapasiteye yönelmesidir. Bu yönüyle pozitif örgütsel davranışın, kişisel ve örgütsel verimliliğin artırılması amacıyla deneyim ya da eğitimle değişebilen ve artırılabilen özelliğe sahip olduğu söylenilebilir (Çetin, Hazır ve Basım, 2013). Bu alanda yapılan ve sonuçları bakımından en etkili çalışma, 2000’li yıllarda ortaya koyulan “öz yeterlilik”, “umut”, “iyimserlik” ve “psikolojik dayanıklılığa” bağlı olarak ortaya çıkan, kişilerin olumlu psikolojik duygularına yönelik olan psikolojik sermayedir (Keser ve Kocabaş, 2014).

Olumlu bir tutum olarak ifade edilen iş tatmini, farklı tanımlamalar yapılsa da genel olarak çalışanların işinden duyduğu memnuniyeti ifade eder. Örgütsel sinizm ise felsefedeki sinik kavramının dışında “alaycı” ve “eleştirel” davranışlarda bulunmak olarak ifade edilmektedir. Literatür tarandığında, yapılan araştırmaların sonucuna göre olumlu özellikleri konu edinen psikolojik sermayenin, çalışanların işlerinden memnuniyetlerini ifade eden iş tatminini pozitif yönde etkileyen bir kavram olarak öne çıktığı görülmektedir (Locke, 1976; Polatçı, 2014; Zeynel, 2018). Çalışanların olumsuz duyguları, düşünceleri ve davranışları olarak ifade edilen bir kavram olan örgütsel sinizmi ise negatif yönde etkilediği sonuçlarına ulaşıldığı görülmüştür (Avey, Luthans ve Youssef, 2008; Avey, Luthans, Smith ve Palmer, 2010; Uygungil ve İşcan, 2018).

Bu çalışma, psikolojik sermayenin iş tatmini ve örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amacıyla yapılmıştır. Ankara ilindeki özel hastanelerde yapılan bu araştırma ile psikolojik sermayenin, iş tatmini ve örgütsel sinizm ile ilişkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu bağlamda elde edilen bulguların ışığında literatüre katkı sağlaması ve sonuçlar ile sağlık sektörü yöneticilerine yol gösterici olması beklenmektedir.

2. PSİKOLOJİK SERMAYE

Luthans ve diğerleri, psikolojik sermayeyi, kişilerin pozitif psikolojik gelişme durumu olarak açıklamışlardır (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007). Çalışanların verimliliği, gördükleri eğitimden, deneyimden ve bilişsel yeterlilikten meydana gelen; insan sermayesinin dışında kişiliklerini oluşturan ve yaptıkları işin nitelik ve niceliklerine etki eden pozitif psikolojilerine de bağlıdır (Akçay, 2012: 124). Psikolojik sermaye, çalışanların güçlü taraflarını ortaya çıkarmaya ve olumlu yönlerini arttırmaya çalışarak çalışanların daha mutlu, daha başarılı ve daha iyi olmalarını gerçekleştirmeyi hedeflemektedir (Youssef ve Luthans, 2014). Pozitif örgütsel davranışın örgüt yaşamında uygulanmasıyla ortaya çıkan psikolojik sermaye, kişinin “kim olduğu” ve “ne olabileceği” sorularına odaklanmaktadır. Psikolojik sermaye, işletmelerin rekabet üstünlüğü kazanmasında entelektüel sermayenin önüne geçen, temelinde “olumluya odaklanmak” olan bir anlam içermektedir (Çetin vd., 2013). Psikolojik sermaye, kişisel gelişim ve performansın gelişmesi sonucunda sosyal sermayenin ve insan sermayesinin gücü, verimliliği, rekabet üstünlüğü ve yatırımların getirisi gibi konuları pozitif anlamda etkilemesinden dolayı örgütlerde bulunması gereken bir güç olarak görülmektedir (Koçak ve Temiz, 2016). Psikolojik sermaye kavramı; “öz yeterlilik”, “umut”, “iyimserlik” ve “psikolojik dayanıklılık” alt boyutlarını içermektedir (Luthans vd., 2006; Luthans vd., 2007). Psikolojik sermayesi fazla olan kişiler gelecekle ilgili daha olumlu beklenti içinde olurlar ve karşılıklarına çıkan zorlukların üstesinden gelebileceklerine dair inançları daha kuvvetli olmaktadır (Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa ve Zhang, 2011).

“Öz yeterlilik” alt boyutu, Sosyal-Bilişsel Teori’den geliştirilmiştir ve davranışın, bilişin ve çevrenin birbiriyle sürekli bir etkileşiminin olduğu varsayımı söz konusudur. Burada kişisel faktörler birtakım beceriler kapsamında ele alınmaktadır (Akdoğan ve Aydemir, 2018). Kişinin bir alanda öz yeterlilik kazanması, görevi en iyi biçimde yapmayı denemesine, diğer kişilerin deneyimlerine ve başkalarının teşvik etmesi ile kişinin olumlu geribildirimine bağlıdır (Özler ve Yıldırım, 2015). Daha açık bir ifade ile öz yeterlilik; bireyin, motivasyonunu ve bilişsel kaynaklarını, yaşamındaki olayları kontrol edebilecek biçimde yönlendirmesi, hayatı boyunca karşılaşacağı problemleri çözebileceğine dair inancıdır (Keleş, 2011).

“Umut” alt boyutu Snyder’a (2000) göre kişilerin başarılarına yönelik katkısı olan pozitif motivasyon kaynağıdır. Umut boyutu yüksek olanlar karşılaşabilecekleri sorunları önceden görerek farklı çözüm yolları tespit edebilmektedirler. Umut, iyi olma duygusunu hissettiren, bireyi harekete geçmesi amacıyla motive eden bir özelliktir (Akman ve Korkut, 1993). Umut, önemli amaçlar belirleme (istenç) ve bu amaçlara ulaşmada karşılaşılan olumsuz durumları ortadan kaldırabilme inancını (başarma gücü) barındıran motivasyon kaynağı anlamına gelmektedir (Çetin vd., 2013). Umut, ulaşılacak istenilen, ancak henüz gerçekleşmemiş olan hedeflere ulaşılacağına yönelik inanç ve beklentiler şeklinde tanımlanmaktadır (Macinnis ve Mello, 2005). Umutlu bireyler, görev almak için, diğer çalışanlara oranla daha istekli ve güvenilirdirler ve çıkan zorluklara karşı, değişik alternatifler üreterek, yüksek performans ile sonuca ulaşabilirler. Nitekim, umut seviyesi daha güçlü olan çalışanların, umut seviyesi düşük olan çalışanlara göre performanslarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir (Kaplan ve Biçkes, 2013).

“İyimserlik” alt boyutu, bireyin hedefine ulaşabilmek amacıyla gayret etmesi, hedefine ulaşmak için ısrarcı davranmasına neden olacak olan ve yaşamın içinde olumlu şeylerle karşılaşacağına yönelik bir beklenti olarak açıklanmaktadır (Güler, 2009). Snyder (2000) iyimserliği, kişinin, kendi eylemlerini göz önüne almadan yaptığı işten pozitif bir sonuç beklemesi ve hedefe odaklı bilişsel bir süreç olarak tanımlamıştır. İyimser kişiler, iş hayatında daha fazla çalışmaya teşvik edilebilir. Ayrıca zorluklar karşısında daha dirayetli, daha tatminkâr, fiziksel ve duygusal yönden daha dinamik oldukları görülmektedir (Keleş, 2011). Ayrıca, iyimser bakış açısına sahip olan bireylerin performanslarının ve satış oranlarının daha fazla olduğu, kötümser olan bireylerde ise, iş bırakmaların daha fazla olacağı bilinmektedir (Seligman ve Schulman, 1986: 833). İyimser kişilerin, sonuçlara ilişkin daha olumlu beklentilere sahip olduklarından sağlıklı, yapıcı davranışlarda bulunacaklarını ve psikolojik iyi oluş haliyle, karşılaştıkları zorlukları aşmak için çaba harcayarak istedikleri konuda başarıya ulaşabilecekleri savunulmaktadır (Özler ve Yıldırım, 2015).

“Psikolojik dayanıklılık, kişinin bir takım risk ve olumsuz koşulların var olması durumunda göstereceği pozitif uyumdur” (Masten ve Reed, 2002: 75). Genellikle hayatı boyunca süren, kişinin dış çevreyle olan, sürekli değişim ve belirsizlik durumlarında göstermiş olduğu çabaların sonucunda elde ettiği karmaşık ve hassas bir çıktıdır (Özkalp, 2009). Dayanıklılık, hayat sürecinde zorluklarla karşı karşıya gelindiğinde, kendini toparlayarak yeni duruma uyum sağlama becerisinin en önemli unsurudur. Psikolojik dayanıklılığı yüksek kişiler, zor şartlarla kuşatılmış olan durumlarda bile iyi olmayı sürdürmektedirler. Kendilerini değiştirmek zorunda kalmaları durumunda duygusal, bilişsel ve davranışsal olarak kendilerini gerçekleştirmek için çaba gösterirler (Kaya, Balay ve Demirci, 2014). Psikolojik dayanıklılık, kişinin birçok olumsuzlukla baş etmesi ve sonucunda başarılı olabileceği kabiliyeti olarak görülebileceği gibi, kişinin, çevresi ile olan belirsizlikler karşısında verdiği mücadele sonucunda pozitif yönde kazanımlar elde etmesidir (Özler ve Yıldırım, 2015).

3. İŞ TATMİNİ

Hackman ve Odham (1975) iş tatminini, çalışan bireylerin işinde duyduğu mutluluk tanımıyla açıklamışlardır. İş tatmini, kişinin işi ya da iş tecrübesini değerlendirmesinde olumlu duygular olarak tanımlanmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Zeynel ve Çankıç 'ya (2015) göre, çalışanların psikolojik sözleşmesindeki beklentilerinin karşılanma derecesidir. Başka bir tanıma göre ise, çalışanların sadakati, işlerine devam etmesi ve verimliliği hususunda önem arz eden, çalışanların işleri karşısında vermiş oldukları duygusal tepkilerdir (Schmidt, 2009). Locke (1976) iş tatminini; bireyin işi ya da iş ile ilgili tecrübelerini değerlendirmesi sonucu meydana gelen memnuniyet veya pozitif duygusal bir düşünce olarak belirtmektedir. Mosadeghrad (2003), iş tatmini kavramını “çalışan kişilerin, belirlenen ve ortaya çıkan sonuçlara göre işlerine karşı ortaya çıkan duygusal reaksiyon” olarak tanımlamıştır. İş tatmini çalışan kişilerin işlerinden duyduğu memnuniyet olup, işletmeler açısından giderek önemi artan beşerî sermayenin etkin olarak kullanılmasını sağlamaktadır (Vila ve Garcia-Mora, 2005). İşine yönelik olumlu davranış geliştiren birey, bu olumlu davranışını iş hayatı dışında da sürdürmektedir. Çalışan, tatminsizlik duygusu içindeyse işleriyle alakası olmayan faaliyetlerde de mutlu olamamaktadır. İşine yönelik olumlu tutum geliştirememek de iş tatminsizliğine neden olabilmektedir (Gavcar ve Topaloğlu, 2008).

4. ÖRGÜTSEL SINIZM

Örgütsel sinizm kavramının literatüre girmesi ise 1989 yılında Mirvis ve Kanter'in sinizmin örgütlerde yaygınlaşmasının nedenini konu eden kitabıyla gerçekleşmiştir. Sonraki yıllarda bu konudaki araştırmalar yoğunlaşmıştır. Felsefe, siyaset, din, psikoloji başta olmak üzere birçok disiplinin konusunu oluşturan sinizm kavramı yönetim alanına dahil olarak örgütsel sinizm olgusunu kavramsallaştırmıştır. Örgütsel sinizm bireyin bağlı bulunduğu işyerine dair tecrübeler sonucu oluşan olumsuz duygu ve tutumlar bütünüdür. Sinizmin kaynağı bireyin kişiliği iken, örgütsel sinizm kurumdaki olumsuz tecrübeler sonucu oluşmaktadır (Gün ve Atanur-Baskan, 2017). Örgütsel sinizm, hayal kırıklığı, güvensizlik, umutsuzluk, öfke, örgüt veya ideoloji ve sosyal becerilerin genel ya da özel tutumları olarak tanımlanabilmektedir (Andersson, 1996). Abraham (2000) ise; örgütsel sinizmi, çalışanın iş yerine negatif duygular beslemesi ve duygularını örgüte eleştirel bir şekilde ifade etmesi olarak açıklamıştır ve örgütsel sinizmin, çalışanların kişisel değerleri ve işletmenin değerlerinin uyumsuz olması düşüncesinden kaynaklanabileceğini belirtmiştir. Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998), örgütsel sinizmi çalışanın bulunduğu örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancı ve örgüte karşı geliştirdiği negatif tutumlar bütünü olarak tanımlamıştır. Kalağan ve Güzeller (2010) örgüte ilişkin eleştirici, küçük düşürücü ve olumsuz tutumların üç boyutta değerlendirildiğini ifade etmişlerdir. İlk boyut olan bilişsel boyutta çalışan, örgütün adalet ve dürüstlükten uzak olduğuna dair inanca sahiptir. Bilişsel boyut sonrasında birey, duygusal boyut evresine geçer. Bu boyutta kızıp, sinirlenme, endişe ve gerilim duyguları yaşanmaktadır. İlk iki boyut tamamen zihinsel olup davranış olarak bir tepki verilmeyen aşamalardır. Son aşamada davranışsal tepkiler de başlamaktadır. Çalışan, örgütteki diğer çalışanlarla örgüte yönelik eleştirilere ve şikâyetlere başlar. Kişi, inanç ve duyguların devamında davranışsal olarak da örgütsel sinizmi ortaya çıkarmıştır (Yılmaz, İşeri ve Çolak, 2016). Örgütleri derinden etkileyen örgütsel sinizm kavramı “bilişsel boyut”, “duygusal boyut” ve “davranışsal boyut” kavramları ile bütünlüştürülmüştür.

“Bilişsel boyut”, hor görmek, öfkelenmek, sinirlenmek ve kınamak gibi negatif duygulardan oluşan, örgütün dürüst olmadığına yönelik bir inançtır. Bu noktadan ele alındığında kişilerin güdülerinin ve eylemlerinin iyiliği ve samimiyeti ile alakalı olarak inançsızlık eğilimini ifade etmektedir (Torun ve Çetin, 2015: 137). Örgütün ve üst yönetimin kendi çıkarları için adaletten, dürüstlükten ve içtenlikten uzak olduğuna ve yöneticilerin seçimlerinin

çıkarları doğrultusunda olduğuna dair inanıştır. Bunun sonucu olarak sinik bireyler örgütte alınan kararların kendilerine açıklanan nedenlerin dışında başka amaçlar doğrultusunda alındığına inanırlar. Siniklere göre yönetim çalışanları çıkarları uğruna feda edebilir (Kutanis ve Çetinel, 2010).

“Duygusal boyut”, örgüte yönelik objektif olmayan kızgınlık, utanç, öfke, sıkıntı, hayal kırıklığına uğramak ve şüphecilik benzeri negatif duygu ve hisleri barındırmaktadır (Dean vd., 1998: 346). Sinizm düzeyi yüksek olan çalışanlar bu duyguların bir kısmını yaşayabilmektedirler. Bu duygu bileşenlerine sahip olan çalışanlar, örgüt temelli seçimlerin kişisel çıkar ilişkisine dayandığını ve diğer bireylerin çelişkili ve güvenilmez oldukları inancını benimseyebilmektedirler (Efeoğlu ve İplik, 2013: 343-360). Sinik çalışanlar örgütlerini kendilerinin değer yargılarına göre değerlendirip yanlışlıklarını gördüklerinde, örgütten üstün olduklarını düşünerek gizli bir haz duyabilirler. Bundan dolayı siniklerde örgütleriyle ilgili yalnızca inançlar değil bu inançlar ile bağlantılı olarak farklı duygular hissettikleri de görülmektedir (Erdoğan ve Bedük, 2013).

“Davranışsal boyut”, çalışanların örgütle alakalı olarak, çevresine negatif ve örgütü aşağılayıcı bilgiler vermesi, şikâyet etmesi ve eleştiride bulunması olarak açıklanmaktadır (Gün, 2016). Bu eleştiriler, örgütte samimiyetten ve dürüstlükten uzak olduğuna yöneliktir. Antik Yunan dönemindeki siniklere paralel olarak, iğneleyici mizah kullanılmaktadır. Güçlü eleştiriler, karamsar tahminler, anlamlı bakışlar bu boyutta değerlendirilmektedir (Kutanis ve Çetinel, 2010: 188). Davranışsal boyuttaki eleştiri ve kötümeler mal ve hizmet alıcılarına da aktarırsa işletmenin itibarı da zarar görecektir. İş arkadaşlarına yapılması durumunda ise, bu kişiler durumun etkisiyle iş yeri hakkında olumsuz düşünmeye başlayacaktır. Bu şekilde sinizm, bulaşıcı bir hastalık gibi tüm örgüte yayılacaktır (Görmen, 2017).

5. KAVRAMLAR ARASI İLİŞKİLER

İşletmelerde çalışan bireylerin psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olması, işletmeler için son derece önem arz etmektedir. Bundan dolayı örgütler çalışanları değerlendirirken, psikolojik sermaye düzeyi yüksek çalışanlara daha fazla ehemmiyet vermeleri gerekmektedir. Çalışanların psikolojik sermaye düzeyi yüksekse kişi de iş tatmininin ve işe bağlılığın artması söz konusu olacaktır ve örgütsel değişimi kolaylaştırması imkânı sağlanacaktır (Polatçı, 2014). İş tatmini üzerindeki anlamlı ve pozitif etkisi görülen psikolojik sermayenin günümüz çalışma koşullarında, “işletmelere sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlayan ve insan kaynaklarının etkin yönetimi için önemli bir sermaye türü olduğunu ortaya koyacak araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır” (Akçay, 2012: 138). İyimser, umutlu, psikolojik dayanıklılığı ve öz yeterliliği yüksek çalışanlar, örgütlerde meydana gelen değişimlere ve bu dönemde meydana gelen belirsizliklere diğer çalışanlara göre daha kolay uyum sağlamaktadırlar (Çalışkan, 2014). Yapılan araştırmalar sonucunda, pozitif psikoloji ve boyutları sonucu çalışanlarda oluşan olumlu davranış duygu ve düşüncelerin, çalışanların iş yerlerinde sinik eğilimden uzaklaştıkları ve çalıştıkları yere olumlu anlamda katkı sağladıkları görülmektedir (Karacaoğlu ve İnce, 2013). Avey vd. (2010) yaptıkları araştırmada, örgütsel sinizm ve psikolojik sermayenin negatif yönlü bir ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Nafei de 2015 yılında sağlık çalışanlarıyla yaptığı araştırmasında, psikolojik sermaye düzeyi yüksek kişilerin örgütsel sinizm düzeylerinin daha az olduğu sonucuna ulaşmıştır. Uygungil ve İşcan (2018) “psikolojik sermaye” ile “örgütsel sinizm” arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bahsi geçen araştırmalardan yola çıkılarak araştırmanın metodolojisi kurgulanmıştır.

6. YÖNTEM

Araştırmanın yöntemi kısmında; araştırmanın modeline ve hipotezlerine, araştırmanın değişkenlerine, örnekleme, veri toplama araçlarına ve kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik analizlerine ilişkin bilgiler sunulmuştur.

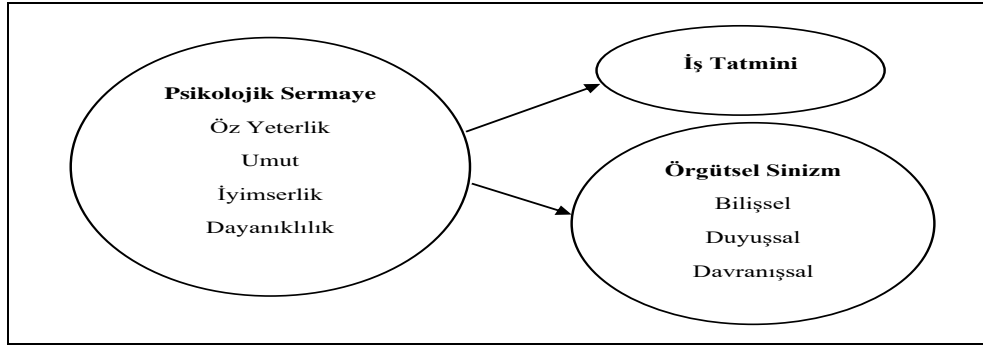
6.1. Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini, Ankara İl Merkezinde sağlık hizmeti veren hastanelerde; doktor, hemşire, ebe, sağlık memuru ve sağlık teknikeri gibi statülerle görev yapan 9808 çalışan oluşturmuştur. Oluşturulan anket formu çalışmanın geliştirilmesine izin veren 11 özel hastanedeki 500 sağlık personeline dağıtılmıştır. Anketlerden 430 adedinin geri dönüşü sağlanmıştır. Geri dönüş oranı %86 olarak gerçekleşmiştir. Veri girişi esnasında eksik veri içeren 33 anket değerlendirme dışı bırakılarak 397 anket analizlere dahil edilmiştir. Sekaran’a (2000) göre %95 hata payıyla güvenilir bir analiz yapabilmek için ulaşılan 397 örneklem büyüklüğü 1 milyondan daha büyük evren

için %95 oranında güvenilirlik sunmaktadır. Elde edilen örneklemin 1 milyondan daha fazla popülasyonu bulunan evrenler için uygun bulunması bu araştırma için de yeterli sayıya ulaşıldığını göstermektedir. Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım (2012: 141) “evrende yer alan her kişinin örnekte yer alma şansının eşit olmadığı çalışmalarda olasılığa dayalı olmayan örnekleme tekniklerini kullanılmasının doğru olacağını” belirtmişlerdir. Bu çalışma için veriler, “kolayda örnekleme tekniği” ile anlık (cross-sectional) olarak elde edilmiştir.

6.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırma modeli, literatür taraması sonucunda, öne sürülen değişkenler baz alınarak hazırlanmıştır. Oluşturulan model Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırma modeli çerçevesinde öne sürülen hipotezler aşağıdaki gibidir;

H1: “Psikolojik sermayenin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”.

H2: “Psikolojik sermayenin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”.

H2a: “Psikolojik sermayenin örgütsel sinizmin bilişsel boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”.

H2b: “Psikolojik sermayenin örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”.

H2c: “Psikolojik sermayenin örgütsel sinizmin davranışsal boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”.

H3: “Psikolojik sermaye boyutlarının iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”.

H3a: “Öz yeterlilik boyutunun iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”.

H3b: “Umut boyutunun iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”.

H3c: “İyimserlik boyutunun iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”.

H3d: “Psikolojik dayanıklılık boyutunun iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”.

H4: “Psikolojik sermaye boyutlarının örgütsel sinizmin bilişsel boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”.

H4a: “Öz yeterlilik boyutunun örgütsel sinizmin bilişsel boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”.

H4b: “Umut boyutunun örgütsel sinizmin bilişsel boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”.

H4c: “İyimserlik boyutunun örgütsel sinizmin bilişsel boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”.

H4d: “Psikolojik dayanıklılık boyutunun örgütsel sinizmin bilişsel boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”.

H5: “Psikolojik sermaye boyutlarının örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”.

H5a: “Öz yeterlilik boyutunun örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”.

H5b: “Umut boyutunun örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”.

H5c: “İyimserlik boyutunun örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”.

H5d: “Psikolojik dayanıklılık boyutunun örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”.

H6: “Psikolojik sermaye boyutlarının örgütsel sinizmin davranışsal boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”.

H6a: “Öz yeterlilik boyutunun örgütsel sinizmin davranışsal boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”.

H6b: “Umut boyutunun örgütsel sinizmin davranışsal boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”.

H6c: “İyimserlik boyutunun örgütsel sinizmin davranışsal boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”.

H6d: “Psikolojik dayanıklılık boyutunun örgütsel sinizmin davranışsal boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”.

6.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri elde etmek amacı ile anket hazırlanmıştır. Anket dört bölümden, toplamda 50 sorudan oluşmaktadır. İlk bölüm demografik bilgileri ölçmek için 8 sorudan, ikinci bölüm “psikolojik sermaye” boyutlarını ölçmek üzere 24 sorudan, üçüncü bölüm “iş tatminini” ölçmek üzere 5 sorudan ve son bölüm ise “örgütsel sinizm” boyutlarını ölçmek üzere 13 sorudan meydana getirilmiştir. Veriler toplanmasından önce ankette yer alan soruların açık ve anlaşılır olduğunu test etmek üzere 50 kişiye pilot çalışma yapılmıştır.

Çalışmada, Luthans ve diğerlerinin (2007) geliştirdiği ve Türkçe’ye Çetin ve Basım’ın (2012) uyarladıkları “psikolojik sermaye ölçeği” kullanılmıştır. “Öz Yeterlilik”, “Umut”, “İyimserlik” ve “Psikolojik Dayanıklılık” alt boyutlarından bir araya gelen ölçekte 24 ifadeden yer almaktadır ve 6’lı Likert Ölçeği kullanılarak (1=Hiçbir Zaman, 2=Nadiren, 3=Ara Sıra, 4=Sık Sık, 5=Çoğunlukla, 6=Her Zaman) cevaplandırılması istenmiştir. Ölçekteki; 1, 8 ve 11 numaralı ifadeler ters kodlanmıştır. “İş tatmini ölçeği” Hackman ve Oldham’ın (1975) “İş Özellikleri Anketi”nden uyarlanmıştır ve 5 madde içerir. Ölçek Türkçe’ye Basım ve Şeşen (2009) uyarlanmıştır. Ölçek bireylerin genel iş tatmini düzeylerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Katılımcılardan, 5’li Likert Ölçeği kullanılarak (1=Hiçbir Zaman, 2=Ara Sıra, 3=Sık Sık, 4=Çoğunlukla, 5=Her Zaman) cevap vermeleri istenmiştir. “Örgütsel sinizm ölçeği”, Brandes ve diğerleri (1999) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe’ye Kalağan (2009) tarafından uyarlanmıştır. Karacaoğlu ve İnce’nin (2012) geçerlik ve güvenilirlik çalışmasıyla yeniden uyarlanması yapılmış olan ölçek 13 madde ile; “Bilişsel”, “Duyuşsal” ve “Davranışsal” alt boyutlarını içerir. Katılımcılardan ifadelere 5’li Likert Ölçeği kullanılarak (1=Hiçbir Zaman, 2=Ara Sıra, 3=Sık Sık, 4=Çoğunlukla, 5=Her Zaman) cevap verilmesi istenmiştir.

6.3.1. Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Araştırma modelinin analizinden önce araştırmada yer alan yapıların geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları kapsamında; iç tutarlılık güvenilirliği (internal consistency reliability), birleşme geçerliği (convergent validity) ve ayrışma geçerliği (discriminant validity) değerlendirilmiştir. İç tutarlılık güvenilirliği için Cronbach Alfa ve birleşik güvenilirlik (CR= Composite Reliability) katsayıları incelenmiştir. Birleşme geçerliğinin tespitinde, faktör yükleri ile açıklanan ortalama varyans (AVE=Average Variance Extracted) değerleri kullanılmıştır. Faktör yüklerinin 0.70’in, Cronbach Alpha ve birleşik güvenilirlik değerlerinin 0.70’in, açıklanan ortalama varyans değerinin de 0.50’nin üzerinde olması beklenmektedir (Hair, Black, Babin, Anderson ve Tatham, 2006; Hair, Sarstedt, Hopkins ve Kuppelwieser, 2014; Fornell ve Larcker, 1981). Ölçüm modeli sonuçlarına Tablo 1’de yer verilmiştir.

Hair vd. (2014), faktör yükü 0.40’ın altında olan ifadelerin ölçüm modelinden çıkarılması gerektiği; faktör yükü 0.40 ile 0.70 arasında olan ifadelerin ise AVE ya da CR değerlerinde yükselme olması durumunda ölçüm modelinden çıkarılması gerektiğini önermektedir. Bu doğrultuda faktör yükü 0.40’ın altında olan, iyimserlik boyutunun “Bu işyerinde işler asla benim istediğim şekilde yürümez”, “İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim” ve eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider”; “psikolojik dayanıklılık” boyutunun “İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum” ifadeleri ölçüm modelinden çıkartılmıştır. Yukarıda belirtilen 4 ifade ölçüm modelinden çıkarıldıktan sonra yapıların, Cronbach Alfa katsayılarının 0.726 ile 0.928 arasında; CR katsayılarının da 0.795 ile 0.949 arasında gerçekleşmiş olması nedeniyle iç tutarlılık güvenilirliğinin sağlandığı söylenebilir. Tablodaki değerler incelendiğinde, faktör yüklerinin 0.609 ile 0.947 arasında gerçekleştiği tespit edilmiştir. Umut boyutunda “Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum” ile “Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için bir yol düşünebilirim”; iyimserlik boyutunda “İşime ‘her şeyde bir hayır vardır’ şeklinde yaklaşıyorum”; psikolojik dayanıklılık boyutunda da “Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim” ve bilişsel sinizm boyutunda “Kurum, çalışanlardan bir şey yapmasını ister ancak başka bir davranış ödüllendirilir” ifadelerinin faktör yüklerinin eşik değerlerin altında olduğu görülmektedir. Ancak AVE ve CR değerlerinin eşik sınırlar üzerinde gerçekleşmiş olması nedeniyle belirtilen 5 ifade ölçüm modelinden

çıkartılmamıştır. Faktör yükleriyle birlikte AVE değerlerinin de 0.531 ile 0.823 arasında gerçekleşmiş olması nedeniyle birleşme geçerliğinin sağlandığı ifade edilebilir.

Tablo 1. Ölçüm Modeli Sonuçları

Değişken	İfade Kodu	Faktör Yüğü	Cronbach Alfa	CR	AVE	
Psikolojik Sermaye	PS3	0.818	0.897	0.921	0.659	
	PS4	0.840				
	PS15	0.787				
	PS16	0.824				
	PS21	0.797				
	PS23	0.805				
	Umut	PS2	0.628	0.821	0.871	0.531
		PS6	0.730			
		PS12	0.663			
		PS17	0.797			
		PS20	0.802			
	İyimserlik	PS14	0.702	0.726	0.795	0.566
		PS18	0.850			
PS19		0.696				
Psikolojik Dayanıklılık	PS5	0.821	0.780	0.851	0.535	
	PS7	0.619				
	PS10	0.720				
	PS13	0.781				
	PS22	0.700				
İş Tatmini	IT1	0.837	0.911	0.934	0.739	
	IT2	0.901				
	IT3	0.780				
	IT4	0.898				
	IT5	0.876				
Örgütsel Sinizm	OS1	0.854	0.877	0.911	0.675	
	OS2	0.898				
	OS3	0.858				
	OS4	0.609				
	OS5	0.855				
	Duyuşsal Sinizm	OS6	0.864	0.928	0.949	0.823
		OS7	0.945			
		OS8	0.947			
		OS9	0.871			
	Davranışsal Sinizm	OS10	0.884	0.883	0.913	0.724
		OS11	0.808			
		OS12	0.880			
		OS13	0.830			

Ayrışma geçerliğinin tespitinde, Fornell ve Larcker (1981) tarafından önerilen kriter kullanılmıştır. Fornell ve Larcker (1981) kriterine göre, araştırmada yer alan yapıların AVE değerlerinin karekökü, araştırmada yer alan yapılar arasındaki korelasyonlardan yüksek olmalıdır. Tablo 2’de Fornell ve Larcker (1981) kriterine göre yapılan analiz sonuçları yer almaktadır. Tablo 2’deki değerler incelendiğinde her bir yapının açıklanan ortalama varyans karekökünün diğer yapılarla korelasyonundan daha yüksek olduğu görülmektedir. Bulgulara dayanarak ayrışma geçerliğinin sağlandığı belirtilebilir.

Tablo 2. Ayrışma Geçerliliği Sonuçları

	Bilişsel Sinizm	Davranışsal Sinizm	Duyuşsal Sinizm	İyimserlik	İş Tatmini	Psikolojik Dayanıklılık	Umut	Öz Yeterlilik
Bilişsel Sinizm	(0.822) *							
Davranışsal Sinizm	0.457	(0.851) *						
Duyuşsal Sinizm	0.552	0.612	(0.907) *					
İyimserlik	-0.390	-0.191	-0.428	(0.753) *				
İş Tatmini	-0.310	-0.296	-0.317	0.506	(0.860) *			
Psikolojik Dayanıklılık	-0.294	-0.265	-0.420	0.667	0.528	(0.731) *		
Umut	-0.323	-0.162	-0.402	0.762	0.557	0.813	(0.729) *	
Öz Yeterlilik	-0.277	-0.211	-0.348	0.688	0.506	0.838	0.831	(0.812) *

*Tablodaki parantez içindeki değerler AVE'nin karakök değerleridir.

7. BULGULAR

Araştırmanın bulguları kapsamında; katılımcıların demografik özellikleri, tanımlayıcı istatistikler ve araştırmanın yapısal eşitlik modeliyle testine yönelik tespitlere yer verilmiştir.

7.1. Demografik Yapı

Katılımcıların; %58.4'ü kadın (N=232) ve %41.6'sı erkektir (N=165). Katılımcıların %60.7'si evli (N=241) ve %39.3'ü bekarıdır. (N=156) Katılımcıların; %28'i 25-29 yaş aralığında (N=111); %33'ü ön lisans mezunu (N=131), %59.7'si 1-5 yıldır bulunduğu işletmede çalışmakta (N=237), %36,8'i 1-5 yıllık meslek deneyimine sahip (N=146); %39,8'i hemşire (N=158) ve %99.7'si tıbbi birimde görev yapmaktadır (N=396). Demografik özelliklere Tablo 3'te detaylı olarak yer verilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	Frekans	Yüzde	Demografik Özellikler	Frekans	Yüzde		
Cinsiyet	Kadın	232	58.4	1 yıldan az	76	19.1	
	Erkek	165	41.6	1-5 yıl	237	59.7	
	Toplam	397	100	Bulunulan İşletmede Çalışma Süresi	55	13.9	
Medeni Durum	Bekar	156	39.3	6-10 yıl	19	4.8	
	Evli	241	60.7	11-15 yıl	7	1.8	
	Toplam	397	100	16-20 yıl	3	0.8	
				21 ve üzeri	3	0.8	
Yaş	20'nin altı	15	3.8	Toplam	397	100	
	20-24	81	20.4	1 yıldan az	38	9.6	
	25-29	111	28	1-5 yıl	146	36.8	
	30-34	74	18.6	6-10 yıl	104	26.2	
	35-39	47	11.8	Meslekte Çalışma Süresi	49	12.3	
	40 ve üzeri	69	17.4	11-15 yıl	29	7.3	
	Toplam	397	100	16-20 yıl	29	7.3	
Eğitim	Lise	75	18.9	21 ve üzeri	31	7.8	
	Ön Lisans	131	33	Toplam	397	100	
	Lisans	118	29.7	Doktor	98	24.7	
	Yüksek Lisans/Doktora	73	18.4	Hemşire	158	39.8	
	Toplam	397	100	Ebe	21	5.3	
Çalışılan Birim	Tıbbi Birim	396	99.7	Kurumdaki Görev	Sağlık Memuru	48	12.1
	İdari Birim	1	0.3	Diğer	72	18.1	
	Toplam	397	100	Toplam	397	100	

7.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Öz yeterlilik boyutu için \bar{x} = 4.71 olarak tespit edilmiştir. En yüksek değer 4.76 ile “Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim” ifadesinde gerçekleşmiştir. Umut boyutunda \bar{x} = 4.63’tür ve en yüksek değer 4.80 ile “Eğer çalışırken kendimi bir tikanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için bir yol düşünebilirim” ifadesinde gerçekleşmiştir. İyimserlik boyutu için \bar{x} =4.52 olup en yüksek değer 4.56 ile “İşime ‘her şeyde bir hayır vardır’ şeklinde yaklaşıyorum” ifadesinde gerçekleşmiştir. Psikolojik dayanıklılık boyutunda \bar{x} = 4.64 olup en yüksek değer 4.79 ile “İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi düşünüyorum” ifadesinde gerçekleşmiştir. İş tatmini ölçeğinde \bar{x} = 3.31’dir, en yüksek değer 3.45 ile “Genel olarak işim beni tatmin ediyor” ifadesinde gerçekleşmiştir. Bilişsel sinizm boyutu için \bar{x} = 1.98 olup en yüksek değer 2.04 ile “Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır” ifadesinde gerçekleşmiştir. Bilişsel sinizm boyutunu ölçen soruların negatif anlam içeriğine sahip olması nedeniyle gerçekleşen ortalamanın yüksek bir değer olduğu anlaşılmıştır. Duyusal sinizm boyutunda \bar{x} =1.59 olup en yüksek değer 1.70 ile “Çalıştığım kurumu düşündüğümde bir endişe hissederim.” ifadesinde gerçekleşmiştir. Duyuşsal sinizm boyutunu ölçen soruların negatif anlam içeriğine sahip olması nedeniyle gerçekleşen ortalamanın yüksek bir değer olduğu anlaşılmıştır. Davranışsal sinizm boyutu için \bar{x} =1.85 olup en yüksek değer 1.99 ile “Çalıştığım kurumda, işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum” ifadesinde gerçekleşmiştir. Davranışsal sinizm boyutunu ölçen soruların negatif anlam içeriğine sahip olması nedeniyle gerçekleşen ortalamanın yüksek bir değer olduğu anlaşılmıştır. Sonuçlara Tablo 4’te yer verilmiştir.

Tablo 4. Ölçeklerin Ortalama ve Standart Sapmaları

SORULAR	\bar{x}	SS
“Bir grup arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim”.	4.70	1.17
“Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim”.	4.75	1.14
“Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim”.	4.73	1.12
“Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim”.	4.76	1.10
“Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim”.	4.64	1.07
“Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim”.	4.70	1.02
Öz Yeterlilik	4.71	0.89
“Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum”.	4.28	1.25
“Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır”.	4.76	1.09
“Eğer çalışırken kendimi bir tikanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için bir yol düşünebilirim”.	4.80	0.99
“Şu anda, işimde kendimi çok başarılı görüyorum”.	4.47	1.13
“Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum”.	4.64	1.05
“Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim”.	4.84	0.92
Umut	4.63	0.78
“İşimle ilgili şeylerin daima daha iyi tarafını görürüm”.	4.48	1.21
“İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir”.	4.53	1.19
“İşime ‘her şeyde bir hayır vardır’ şeklinde yaklaşıyorum”.	4.56	1.22
İyimserlik	4.52	0.91
“Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim”.	4.76	1.12
“Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakin bir şekilde hallederim”.	4.32	1.31
“Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim”.	4.66	1.10
“İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi düşünüyorum”.	4.79	1.05
“İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim”.	4.71	1.02
Psikolojik Dayanıklılık	4.64	0.81

SORULAR	\bar{x}	SS
“İşim benim için bir hobi gibidir”.	3.14	1.20
“İşimde, diğer birçok insandan daha mutlu olduğumu düşünüyorum”.	3.28	1.08
“Mevcut işimin, bulabileceğim diğer işlerden daha ilgi çekici olduğunu düşünüyorum”.	3.32	1.10
“İşimden çok keyif alıyorum”.	3.39	1.06
“Genel olarak işim beni tatmin ediyor”.	3.45	1.02
İş Tatmini	3.31	0.93
“Çalıştığım kurumun, söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum”.	2.03	1.01
“Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır”.	2.04	0.96
“Çalıştığım kurum, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım”.	1.94	0.97
“Kurum, çalışanlardan bir şey yapmasını ister ancak başka bir davranış ödüllendirilir”.	1.95	1.00
“Kurumumun yapacağını söylediği şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum”.	1.98	0.90
Bilişsel Sinizm	1.98	0.79
“Çalıştığım kurumu düşündüğümde bir endişe hissederim”.	1.70	0.88
“Çalıştığım kurumu düşündüğümde gerilim yaşarım”.	1.64	0.90
“Çalıştığım kurumu düşündüğümde gerilirim”.	1.59	0.90
“Çalıştığım kurumu düşündüğümde hiddetlenirim”.	1.45	0.87
Duyuşsal Sinizm	1.59	0.80
“Kurum dışındaki arkadaşlarıma, kurumda olup bitenlerle ilgili şikâyetle bulunurum”.	1.78	1.00
“Çalıştığım kurumda, işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum”.	1.99	1.10
“Diğer çalışanlarla, çalıştığım kurumun uygulamalarını ve politikalarını eleştiririm”.	1.88	0.99
“Kurum gündeme geldiğinde, diğer çalışanlarla anlamlı bakışmalar yaşanır”.	1.77	1.01
Davranışsal Sinizm	1.85	0.88

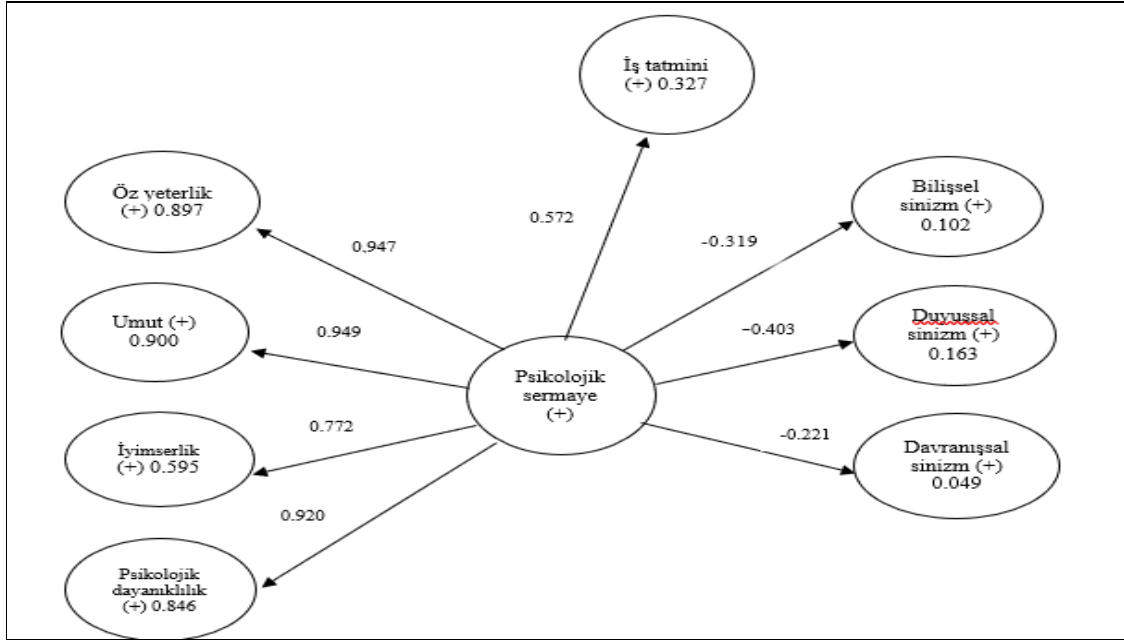
7.3. Yapısal Eşitlik Modelinin Testi

Araştırma modelinin analiz edilmesinde kısmi en küçük kareler yol analizi (PLS-SEM) kullanılmıştır. Veriler SmartPLS istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir (Ringle, Wende ve Becker, 2015). Araştırma modeline ilişkin; yol katsayıları ve R²'yi hesaplamak için PLS algoritması çalıştırılmıştır. PLS yol katsayılarının anlamlılıklarını değerlendirmek için yeniden örnekleme (bootstrapping) ile örneklemden 5000 alt örnekleme olarak t-değerleri hesaplanmıştır. Araştırmada öne sürülen 1 ve 2 numaralı hipotezleri test etmek üzere yapısal eşitlik modeli uygulanmıştır. Modelin sonuçlarına Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5. Araştırma Modeli Katsayıları

Değişkenler		Standardize β	Standart Hata	t değeri	p	R ²
Psikolojik Sermaye	İş Tatmini	0.572	0.036	16.084	0.000	0.327
	Bilişsel Sinizm	-0.319	0.041	7.754	0.000	0.102
Psikolojik Sermaye	Duyuşsal Sinizm	-0.403	0.044	9.065	0.000	0.163
	Davranışsal Sinizm	-0.221	0.042	5.311	0.000	0.049

Psikolojik sermaye iş tatminini ($\beta=0.572$; $p<0.01$); psikolojik sermaye bilişsel sinizmi ($\beta=-0.319$; $p<0.01$); psikolojik sermaye duyuşsal sinizmi ($\beta=-0.403$; $p<0.01$) ve psikolojik sermaye davranışsal sinizmi ($\beta=-0.221$; $p<0.01$) etkilemektedir. Araştırmanın 1 ve 2 numaralı hipotezlerini test etmek amacıyla oluşturulan yapısal eşitlik modeli Şekil 2'de gösterilmiştir.



Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modeli (1)

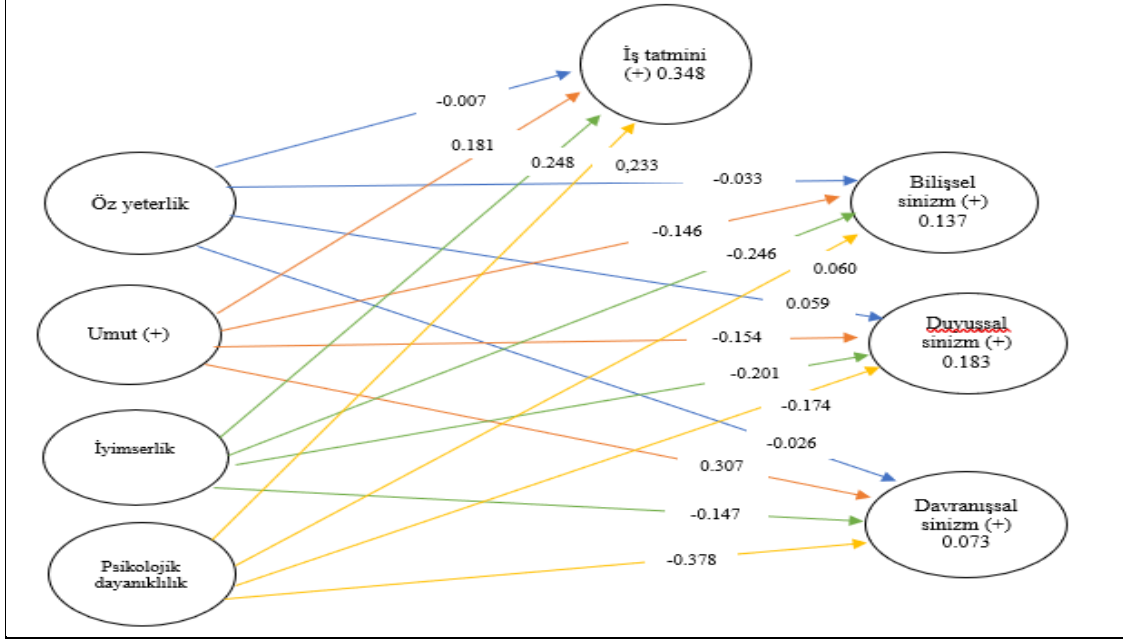
Araştırmada yer alan 3, 4, 5 ve 6 numaralı hipotezleri test etmek amacı ile oluşturulan yapısal eşitlik modeli sonuçlarına Tablo 6'da yer verilmiştir.

Tablo 6. Araştırma Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart Hata	t değeri	p	R ²
Öz Yeterlilik	-0.007	0.089	0.080	0.937	
Umut	0.181	0.103	1.760	0.078	0.348
İyimserlik	0.248	0.069	3.626	0.000	
Psikolojik Dayanıklılık	0.233	0.090	2.602	0.009	
İş Tatmini	0.572	0.102	5.600	<0.001	
Öz Yeterlilik	-0.033	0.127	0.257	0.797	0.137
Umut	-0.146	0.119	1.226	0.220	
İyimserlik	-0.264	0.083	3.192	0.001	
Psikolojik Dayanıklılık	0.060	0.129	0.465	0.642	
Öz Yeterlilik	0.059	0.145	0.404	0.686	0.183
Umut	-0.154	0.111	1.390	0.164	
İyimserlik	-0.201	0.071	2.826	0.005	
Psikolojik Dayanıklılık	-0.174	0.120	1.452	0.146	
Öz Yeterlilik	-0.026	0.122	0.209	0.834	0.073
Umut	0.307	0.120	2.549	0.011	
İyimserlik	-0.147	0.084	1.757	0.079	
Psikolojik Dayanıklılık	-0.378	0.117	3.239	0.001	

Elde edilen değerler incelendiğinde, öz yeterlilik ve umut boyutlarıyla iş tatmini arasında; öz yeterlilik, umut ve psikolojik dayanıklılık boyutlarıyla bilişsel ve duyuşsal sinizm arasında; öz yeterlilik ve iyimserlik boyutlarıyla davranışsal sinizm arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki gözlemlenmemiştir ($p>0.05$). İyimserlik boyutunun ($\beta=0.248$; $p<0.01$) ve psikolojik dayanıklılık boyutunun ($\beta=0.233$; $p<0.01$) iş tatminini, iyimserlik boyutunun ($\beta=-0.264$; $p<0.01$) bilişsel sinizmi, iyimserlik boyutunun ($\beta=-0.201$; $p<0.01$) duyuşsal sinizmi, umut boyutunun ($\beta=0.307$; $p<0.01$) ve psikolojik dayanıklılık boyutunun ($\beta=-0.378$; $p<0.01$) davranışsal sinizmi

etkilediği tespit edilmiştir. Araştırmanın 3, 4, 5 ve 6 numaralı hipotezlerini test etmek için oluşturulan yapısal eşitlik modeli Şekil 3'te gösterilmiştir.



Şekil 3. Yapısal Eşitlik Modeli (2)

Bu sonuçlar çerçevesinde araştırma modeline ait hipotezlerin sonuçları Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Araştırma Modeline Ait Hipotez Sonuçları

Hipotez	Sonuç
H1: Psikolojik sermayenin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklendi
H2: Psikolojik sermayenin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklendi
H2a: Psikolojik sermayenin bilişsel sinizm üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklendi
H2b: Psikolojik sermayenin duyuşsal sinizm üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklendi
H2c: Psikolojik sermayenin davranışsal sinizm üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklendi
H3: Psikolojik sermaye boyutlarının iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kısmen Desteklendi
H3a: Öz yeterlilik boyutunun iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmedi
H3b: Umut boyutunun iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmedi
H3c: İyimserlik boyutunun iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklendi
H3d: Psikolojik dayanıklılık boyutunun iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklendi
H4: Psikolojik sermaye boyutlarının örgütsel sinizmin bilişsel boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kısmen Desteklendi
H4a: Öz yeterlilik boyutunun örgütsel sinizmin bilişsel boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmedi
H4b: Umut boyutunun örgütsel sinizmin bilişsel boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmedi
H4c: İyimserlik boyutunun örgütsel sinizmin bilişsel boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklendi
H4d: Psikolojik dayanıklılık boyutunun örgütsel sinizmin bilişsel boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmedi
H5: Psikolojik sermaye boyutlarının örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmedi
H5a: Öz yeterlilik boyutunun örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmedi

Hipotez	Sonuç
H5b: Umut boyutunun örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır	Desteklenmedi
H5c: İyimserlik boyutunun örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklendi
H5d: Psikolojik dayanıklılık boyutunun örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmedi
H6: Psikolojik sermaye boyutlarının örgütsel sinizmin davranışsal boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kısmen Desteklendi
H6a: Öz yeterlilik boyutunun örgütsel sinizmin davranışsal boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmedi
H6b: Umut boyutunun örgütsel sinizmin davranışsal boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklendi
H6c: İyimserlik boyutunun örgütsel sinizmin davranışsal boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmedi
H6d: Psikolojik dayanıklılık boyutunun örgütsel sinizmin davranışsal boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklendi

8. BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ VE SONUÇ

Yoğun rekabet koşulları, günümüz işletmeleri açısından birçok sorunu beraberinde getirmektedir. İşletmelerin karşılaştıkları sorunlar, işletme faaliyetlerinin dışında, örgütlerin vazgeçilmez unsuru olan insan sermayesinin değerini de ortaya çıkarmıştır. Günümüzde bütün sektörler için psikolojik sermayenin ve insan kaynağının önemi kabul edilmektedir. İnsan kaynağıyla rekabet üstünlüğü elde etmek, insana yatırım yapma gerekliliğini beraberinde getirmektedir. Psikolojik sermaye düzeyine bağlı olarak ortaya çıkan olumlu ve olumsuz çıktılar işletmenin işleyişi ve sürekliliği açısından oldukça önemlidir.

Sağlık hizmetleri, işin niteliği bakımından insan hayatını etkileyebilecek bir iş kolu olması sebebiyle son derece önem arz eden bir sektördür. “Türkiye’de 2000’li yılların ortalarına doğru sağlık sisteminde Sağlıkta Dönüşüm temalı bir reform süreci başlatılmıştır. Bu bağlamda başta yönetim ve örgütlenme, finansman, hizmet sunumu ve insan kaynakları alanlarında çeşitli adımlar atılmıştır” (Eke ve Ünal, 2018: 43). Yönetimsel ve insan kaynağı açısından bakıldığında, sağlık çalışanlarının işlerine karşı tutumlarının olumlu olması hastanenin rekabet üstünlüğünü sağlamasıyla beraber toplumsal açıdan da fayda sağlayacaktır. Çalışmamız açısından bakıldığında, çalışanların işini başarılı bir şekilde yapabilmesi; psikolojik sermayelerinin ve iş tatminlerinin yüksek, örgütsel sinizm düzeylerinin ise düşük olmasıyla yakından ilişkilidir.

Araştırma bulguları değerlendirildiğinde, psikolojik sermayenin iş tatmini üzerinde kısmen anlamlı bir etkisi vardır. Psikolojik sermayenin boyutları incelendiğinde iyimserlik ve dayanıklılık boyutunun iş tatminine anlamlı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öz yeterlilik ve umut boyutunun iş tatminine etkilediğine yönelik hipotezler desteklenmemiştir. Süral-Özer, Topaloğlu ve Özmen 2013 yılında bir özel hastanede 319 kişilik örnekleme gerçekleştirdikleri çalışmada, psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulmuşlardır. Erkuş ve Afacan-Fındıklı, 2013 yılında farklı sektörlerde çalışan 572 üzerinde yaptıkları çalışmada, psikolojik sermaye ve iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulmuşlardır. Alt boyutların analizinde ise umut ve iyimserlik boyutlarıyla iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Larson ve Luthans (2006) psikolojik sermayenin umut ve psikolojik dayanıklılık boyutları ile iş tatmininin pozitif ilişkisinin olduğu, sonucuna ulaşmışlardır. Luthans ve diğerleri (2006), yaptıkları araştırma ile psikolojik sermayenin iş tatmini ile pozitif ilişki olduğu sonucunu çıkarmıştır. Youssef ve Luthans (2007) ise, iş tatmininin iyimserlikle pozitif, anlamlı ilişkisi olduğunu belirlemiştir. Literatürde farklı çalışmalarda psikolojik sermayenin boyutları ile iş tatmini ilişkisi araştırıldığında, aynı sonuca ulaşılamadığı görülmektedir.

“Psikolojik sermayenin örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi desteklenmiştir. Yerli ve yabancı yazında yapılan çalışmalarda psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Avey ve diğerleri, 2010 yılında yaptıkları bir araştırmanın sonucunda psikolojik sermaye ve örgütsel sinizmin arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Nafei (2015) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, psikolojik sermaye düzeyi yüksek kişilerin örgütsel sinizm düzeylerinin daha az olduğu sonucuna ulaşmıştır. Uygungil ve İşcan (2018)

Adana’da kamu hastaneleri ve özel hastanelerde çalışan sağlık personeli üzerine yaptıkları araştırmada pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik boyutunun örgütsel sinizm boyutlarından bilişsel ve duyuşsal boyut üzerinde; umut ve psikolojik dayanıklılık boyutunun ise örgütsel sinizmin davranışsal boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi görülmüştür. Bu konuda yapılan diğer çalışmalarda ise; Çalışkan ve Erim (2010) Göztepe SSK hastanesinin 150 çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada pozitif örgütsel davranış boyutlarının örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü ve son derece düşük bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Pozitif örgütsel davranış boyutlarını ayrı ayrı incelediklerinde ise alt boyutlardan yalnızca iyimserlik boyutunun sinizm üzerinde negatif etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Karacaoğlu ve İnce (2013) ise, imalat sanayi çalışanları ile yaptıkları araştırmada, psikolojik sermaye boyutlarından öz yeterlilik ve iyimserlik örgütsel sinizmi negatif yönde ve anlamlı olarak etkilediği, psikolojik sermaye boyutlarından umut ile örgütsel sinizmin anlamlı bir ilişkisinin olduğu ayrıca umut boyutunun örgütsel sinizmin bilişsel ve davranışsal boyutlarıyla ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yapılan çalışmalar da araştırmadan elde edilen sonuçları destekler niteliktedir.

Psikolojik sermaye dört boyuttan meydana gelen bir yapıdır ve bu yapıyı boyutlarından bağımsız olarak değerlendirmek mümkün değildir. Psikolojik sermayenin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi incelendiğinde psikolojik sermayenin boyutlarının tek başına yeterli olmadığı ancak bir bütün olarak psikolojik sermaye kavramı ele alındığında örgütsel sinizm üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Literatürde psikolojik sermayenin boyutları ile örgütsel sinizm boyutlarını karşılaştıran çalışmalar oldukça yetersizdir. Bu yönüyle bu çalışmanın, literatüre katkısının olacağı düşünülmektedir.

Bulunan sonuçlar, yerli ve yabancı çalışmalarla paralellik göstermektedir. Olumlu bir durum olan psikolojik sermaye düzeyi yükseldikçe çalışanların, karşılaştıkları olumsuz bireysel ve çevresel faktörlerle baş edebilmeleri ve değişen koşullara, yeniliklere uyum sağlamaları psikolojik sermaye düzeyi düşük çalışanlara oranla daha kolay olacaktır.

Araştırma tamamen gizlilik anlayışının olmasıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar anket formlarını değerlendirirken ad, soyad ve kurum adı gibi bilgilerin yazılmamasını temin ederek bu güveni vermek amaçlanmıştır. Böylece anket formunun doldurulması esnasında daha samimi ve güvenilir cevaplar alınması amaçlanmıştır. Araştırma örneklem, anket ve ölçeklerle sınırlandırılmaktadır. Araştırma, aynı kurumlarda aynı örneklem grubuna başka bir zamanda tekrar yapılması sonucunda farklı sonuçların çıkması mümkündür. Çünkü psikolojik sermaye, iş tatmini ve örgütsel sinizm kavramları insan psikolojisini ele almaları nedeniyle insanların algılamalarına göre zamanla değişebilmektedir.

Yapılan araştırmanın sonucuna göre öneriler şu şekilde özetlenebilir; Hastane yöneticileri, iş tatmini ve örgütsel sinizm üzerinde anlamlı etkisi olan psikolojik sermayeyi arttırmaya yönelik çalışmalar yapmalıdır. Dışarıdan alınan danışmanlık desteği ile çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri yükseltilebilir. Belirli aralıklarla tekrarlanacak seminer, eğitimler ve oryantasyonla çalışanların psikolojik sermayeleri artırılabilir. Çalışanlarda ortaya çıkan ve örgüte karşı oluşan olumsuz duygular, düşünceler ve davranışlar bütünü olan örgütsel sinizmi önlemek adına hizmet içi eğitimler ve psikolojik hizmetler verilebilir. İş dışında gerçekleştirilecek akşam yemeği spor aktiviteleri gibi etkinliklerle ortak bir yaşam alanı geliştirilebilir. Çalışanların ve onların fikirlerinin önemini kişiye hissettirilmesi, ayrıca çalışanın öneri, istek ve şikâyetlerinin dikkate alınması önemlidir. Çalışanların psikolojik sermayelerinin artması iş tatmini ve olumsuz bir tutum olan örgütsel sinizm düzeyini de etkileyecektir. İş tatmini artarken, örgütsel sinizm düzeyi azalan çalışan örgütte daha etkin ve verimli olacaktır. Bunun sonucu olarak örgütler daha stratejik bir şekilde sürekliliğini sağlayabilirler.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- 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 Aydemir, C. (2018). Pozitif psikolojik sermayenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 307-318. doi:10.18092/ulikidince.437760

- Akman, Y. ve Korkut F. (1993). Umut ölçeği üzerine bir çalışma. *H.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(9),193-202.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. 7.Baskı, Adapazarı: Sakarya Yayıncılık.
- Andersson, L. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 1397-1398.
- Avey, J., Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2008). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Leadership Institute Faculty Publications*, 6. Erişim adresi: <https://digitalcommons.unl.edu/leadershipfacpub/6>
- Avey, J., Luthans, F., Smith, R. M. ve Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being overtime. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1),17-28.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Carver, C. S. ve Scheier, M. E. (1987). Dispositional optimism and physical well being: The influence of generalized outcome expectancies on health. *Journal of Personality*, 55(2), 169-210.
- Çalışkan, S. (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 üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 363-382.
- Çalışkan, S. C. ve Erim, A. (2010). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri (POD) ile yeni araştırma modelleri kurma arayışları: POD'nin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerindeki etkileri. *18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, Çukurova Üniversitesi, 20-22 Mayıs, Adana,658-670.
- Çetin, F. ve Basım, N. H. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- 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.
- Dean, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Efeoğlu, Y. ve İplik, A. (2013). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 343-360.
- Eke, E. ve Ünal, B. (2019). Politika transferi süreci açısından Türk sağlık sisteminde aile hekimliği modelinin değerlendirilmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 9(25), 22-50.
- Erdoğan, P. ve Bedük, A. (2013). Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Sosyoteknik Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 3(6), 17-36.
- 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.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Gavcar, E. ve Topaloğlu, C. (2008). Kamuya ait konaklama işletmelerinin yöneticilerinde iş doyumunu (öğretmenevi müdürleri örneği). *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2). 59-74.
- Görmen, M. (2017). Örgüt kültürünün örgütsel sinizm tutumları üzerine etkisi. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(15), 363-388.
- Güler, B. (2009). *Çalışma yaşamında davranış*, Kocaeli: Umuttepe Yayıncılık.

- Gün, G. (2016). Örgütsel sinizm ile iş tatmin algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi: turizm sektöründe bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(37), 253-266.
- Gün, F. ve Atanur-Başkan, G. (2017). Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 361-379.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hair, F. Jr. J., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. ve Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis*, Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hair, F. Jr. J., Sarstedt, M., Hopkins, L. G. ve Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (pls-sem) an emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106-121.
- Kalağan, G. ve Güzeller, O. C. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97.
- Kaplan, M. ve Bıçkes, D. M. (2013). The relationship between psychological capital and job satisfaction: A study of hotel businesses in Nevşehir. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 233-242.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2012). Reliability and validity of the Turkish version of brandes, Dharwadkar and Dean's (1999) organizational cynicism scale: The case of organized industrial zone, Kayseri. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 1-77.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, A. (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.
- Kaya, A., Balay, R. ve Demirci, Z. (2014). Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi (Şanlıurfa ili örneği). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(48), 47-68.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Keser, S. ve Kocabaş, İ. (2014). İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(1), 1-22.
- Koçak, R. D. ve Temiz, Ü. (2016). Destekleyici örgüt iklimi ve psikolojik sermayenin yenilikçilik eğilimine etkisi: Görgül bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(8), 3330-3353.
- Kutunis, R. Ö. ve Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik algısı sinizmi tetikler mi? Bir örnek olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(26), 186-195.
- Larson, M. ve Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organization Studies*, 13, 44-61. doi: 10.1177/10717919070130010701
- Locke, E. A. (1976). Nature and causes of job satisfaction, M. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* içinde (1297-1349), Chicago: Rand McNally.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R. ve Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Macinnis, D. J. ve Mello, G. E. (2005). The concept of hope and its relevance to product evaluation and choice. *Journal of Marketing*, 69(1), 1-14.

- Masten, A. ve Reed, M. J. (2002). Resilience in development. R. Synder, S. Lopez (Ed.), *Handbook of Positive Psychology* (72-82), Oxford: Oxford University Press.
- Mosadeghrad, A. M. (2003). The role of participative management (suggestion system) in hospital effectiveness and efficiency. *Research in Medical Sciences*, 8(3), 85-89.
- Nafei, W. (2015). The effects of job embeddedness on organizational cynicism and employee performance: A study on Sadat City University. *International Journal of Business Administration* ,6(1), 8-25.
- Özkalp, E. (2009). Örgütsel davranışta yeni bir boyut: pozitif (olumlu) örgütsel davranış yaklaşımı ve konuları. *17.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Osmangazi Üniversitesi, 21-22 Mayıs 2009, Eskişehir, 491-498.
- Özler, D. E. ve Yıldırım, H. B. (2015). Örgütsel güven ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1),163-188.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. ve Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427-450.
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik sermayenin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkileri: Polis teşkilatında bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1),115-124.
- Ringle, C. M., Wende, S. ve Becker, J. M. (2015). *SmartPLS 3*. SmartPLS GmbH, Boenningstedt. <http://www.smartpls.com>
- Schmidt, S. W. (2009). Employee demographics and job training satisfaction: the relationship between dimensions of diversity and satisfaction with job training. *Human Resource Development International*, 12(3), 297-312.
- Sekaran, U. (2000). *Research methods for business: A skill building approach*. Wiley And Sons: USA.
- Seligman, M. ve Schulman, P. (1986). Explanatory style as a predictor of productivity and quitting among life insurance sales agents. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(4), 832-838.
- Snyder, C. R. (2000). Genesis: The birth and growth of hope. C. R. Snyder (Ed.), In: *Handbook of Hope: Theory, Measures and Applications* (25–38), Academic Press. doi: 10.1016/B978-012654050-5/50004-X
- Süral- Özer, P., Topaloğlu, T. ve Özmen, T. Ö. (2013). The moderating effect of supportive organizational climate on psychological capital and job satisfaction relationship. *Ege Academic Review*, 13(4), 437-448.
- Torun, Y. ve Çetin, C. (2015). Örgütsel sinizmin kuşaklar bazında değerlendirilmesi: Kuşaklara göre örgütsel sinizmin hedefinde ne var? *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 137-146.
- Uyungül, S. ve İşcan, Ö. F. (2018). Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31, 435-453.
- Vila, L. E. ve Garcia-Mora, B. (2007). Education and the determinants of job satisfaction. *Education Economics*, 13(4),409-425.
- Yılmaz, F., İşeri, İ. ve Çolak, Y., M. (2016). Ankara'da özel hastanede çalışanların sinizm ve örgütsel sinizm düzeyleri. *Akademik Bakış Dergisi*, 54, 429-444.
- Youssef, C. M. ve Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 773-800.
- Youssef-Morgan, C. M. ve Luthans, F. (2014). Psychological capital and well-being. *Stress and Health*, 31(3),180–188.
- Zeynel, E. ve Çankıç, M. (2015). Mesleki motivasyonun, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Akademisyenler üzerine görgül bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 20(3), 217-248.
- Zeynel, E. (2018). Akademisyenlerde psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(31),454-482.