

**T.C.**  
**NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ**  
**BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN**  
**ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE**  
**PIKOLOJİK SERMAYE ARASI İLİŞKİ**

**Yücel YILMAZ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Danışman**  
**Doç. Dr. Atila YILDIRIM**

**Konya, 2019**



**T.C.**  
**NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ**  
**BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN**  
**ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE**  
**PSİKOLOJİK SERMAYE ARASI İLİŞKİ**

**Yücel YILMAZ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Danışman**  
**Doç. Dr. Atila YILDIRIM**

**Konya, 2019**





T.C.  
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Öğrencinin	Adı Soyadı	Yücel YILMAZ
	Numarası	128301021003
	Ana Bilim Dalı	Eğitim Bilimleri
	Bilim Dalı	Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tezin Adı	Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel Sinizm İle Psikolojik Sermaye Arası İlişki

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

15/03/2019

Yücel YILMAZ



T.C.  
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU

Öğrencinin	Adı Soyadı	Yücel YILMAZ
	Numarası	128301021003
	Ana Bilim Dalı	Eğitim Bilimleri
	Bilim Dalı	Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Doç. Dr. Atıla YILDIRIM
	Tezin Adı	Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Psikolojik Sermaye Arası İlişki

Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Psikolojik Sermaye Arası İlişki başlıklı bu çalışma 15/03/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

	Ünvanı Adı Soyadı	İmza
Danışman	Doç. Dr. Atıla YILDIRIM	
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Sait AKBAŞLI	
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Gökhan ÖZASLAN	

## ÖNSÖZ

Kişinin yaşantısında istendik yönde davranış değişikliği olarak tanımlanan eğitimde en önemli öge şüphesiz eğitimi veren öğretmendir. Öğrenciyi eğitmekle görevli olan öğretmen sadece müfredat ile sınırlandırılmamakta ayrıca rol model olarak öğrencinin kişiliğindeki gelişiminde de önemli bir konumda yer almaktadır. Günümüzde önemli makamlara gelmiş birçok insan hayatlarının dönüm noktalarından bahsederken genelde bir öğretmenden bahsetmektedirler. Bu nedenle çıktısı insan olan eğitimden bahsederken bu insanı şekillendiren öğretmenin psikolojik durumu, duygu ve düşünceleri de önemli bir noktadır. Eğitimi yönetmek için temel faktör olan öğretmenin psikolojik açıdan incelenmesi ve desteklenmesi öğrenci yetiştirmede daha iyi bir konuma gelmemize yardımcı olacaktır.

Psikolojik sermaye de örgütsel sinizm de bazı araştırmalara konu olmuştur. Genel olarak rekabetin yüksek olduğu endüstri sektöründe önem verilen örgütsel sinizm gün geçtikçe her alanda önem kazanmaktadır. Her alanda başarı için önemli olan önceden maddi sermaye iken günümüzde psikolojik sermaye önem kazanmıştır. İnsanı temel alan bu iki etkenin diğer değişkenlerle ilişkisi ve birbirleriyle ilişkisi bir merak konusudur.

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeylerini çeşitli değişkenler açısından inceleyerek aralarında bir ilişki olup olmadığını varsa nasıl bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmaktır.

Araştırmanın yürütülmesinde ve öğrenim sürecinde büyük katkıda bulunan başta tez danışmanım Doç. Dr. Atila Yıldırım olmak üzere, Prof. Dr. Ercan Yılmaz, Prof. Dr. Mustafa Yavuz, Doç. Dr. Ali Ünal ve Dr. Öğr. Üyesi Gökhan Özasan'a teşekkürü bir borç bilirim. Ölçek uygulama sürecinde ve tez yazım sürecinde desteklerini esirgemeyen Numan Gümüş, Bekir Arslan ve diğer öğretmen arkadaşlarıma teşekkür ederim.

En büyük teşekkürüm ise araştırma sürecinin uzun ve yorucu atmosferinde benden hiçbir zaman desteğini esirgemeyen ve her zaman motive eden can eşim Sıla Yılmaz'a. Senden çaldığım zaman ile tamamladığım bu çalışma ile sana sonsuz teşekkürlerimi sunarım sevgili eşim.

Yücel YILMAZ



T.C.  
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin	Adı Soyadı	Yücel YILMAZ
	Numarası	128301021003
	Ana Bilim Dalı	Eğitim Bilimleri
	Bilim Dalı	Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Doç. Dr. Atıla YILDIRIM
	Tezin Adı	Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel Sinizm İle Psikolojik Sermaye Arası İlişki

### ÖZET

Sinizm anlam değişimine uğrayarak gelen bir kavramdır. Antik Yunan döneminde gerçeği anlatma olarak kullanılmıştır denilebilir. Dönemin ünlü siniklerinden Diyojen'in İskender'e "Gölge etme başka ihsan istemem." sözü sinizmi özetleyen bir durumdur. Anadolu'nun Türkleşmesi ve İslamlaşması döneminde görülen dervişlerin "Bir lokma bir hırka" anlayışı da bu açıdan benzerdir. Günümüzde ise örgüte karşı duyulan olumsuzluklar olarak kullanılmaya başlanmıştır. Örgütsel değişim ve gelişimin önünde bir engel olarak görülen sinizm çalışanların örgüte bağlılıklarını dolayısıyla çalışanın ve örgütün başarısını olumsuz yönde etkilemektedir.

Pozitif psikoloji ile ortaya çıkan pozitif psikolojik sermaye ise bireyin sahip olduğu olumlu özellikler bütünü olarak nitelendirilmektedir. Rekabetin arttığı günümüzde örgütler artık geleneksel sermayelerden çok çalışanların psikolojik sermayeleriyle öne çıkmaktadırlar. Bu noktada çalışanın psikolojik sermaye düzeyindeki artış örgütü de olumlu etkilemektedir.

Bu araştırmanın amacı örgütsel sinizm ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi incelemektir. Nicel araştırma olarak yürütülen bu çalışmada Mersin ilinde görev yapan öğretmenlerden önce tabakalı sonra tesadüfi örnekleme ile seçilen 389 öğretmene ulaşılmış ve kişisel bilgiler, örgütsel sinizm ölçeği, psikolojik sermaye ölçeğinin birleşiminden oluşan bir ölçekle veriler toplanmıştır.

Araştırma sonucunda psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Psikolojik sermaye düzeyi arttıkça örgütsel sinizm düzeyinin düşeceği sonucuna varılmış bu doğrultuda çalışanlara verilecek destekle psikolojik sermaye düzeylerinin artırılmasının örgüt açısından yararlı olacağı sonucuna varılmıştır.

**Anahtar kelimeler:** Örgütsel sinizm, Pozitif psikolojik sermaye, Eğitim, Yönetim, Sinizm, Psikolojik Sermaye





T.C.  
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin	Adı Soyadı	Yücel YILMAZ
	Numarası	128301021003
	Ana Bilim Dalı	Eğitim Bilimleri
	Bilim Dalı	Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Doç. Dr. Atila YILDIRIM
	Tezin İngilizce Adı	Relationship Between Organizational Cynicism and Psychological Capital According to Teachers' Perceptions

### SUMMARY

Cynicism is a concept that comes to change meaning. It can be said that it was used as a telling of the truth during the Ancient Greek period. Of the famous cynics of the period, Diogenes words to Iskender ‘‘ Stand out of my sunlight’’ is the case that summurizes the cynism. The dervishes seen in the period of Turkification and Islamization of Anatolia are similar in this respect. Nowadays, it has started to be used as negativity towards the organization. Cynicism, which is seen as an obstacle to organizational change and development, adversely affects employees' commitment to the organization and the success of employees and organizations.

Positive psychological capital that emerged with positive psychology is characterized as the whole of the positive characteristics of the individual. At this point, the increase in the level of psychological capital of the employee also positively affects the organization. The aim of this study is to examine the relationship between organizational cynicism and psychological capital. In this study, 389 teachers who were reached from the teachers working in Mersin province were selected first by stratified and then random sampling. And data were collected by a combination of personal information, organizational cynicism scale and psychological capital scale.

As a result of the research, a significant negative correlation was found between psychological capital and organizational cynicism. It has been concluded that the level of organizational cynicism will decrease as the level of psychological capital increases and it will be beneficial for the organization to increase the levels of psychological capital with the support to be given to the employees.

**Key words:** Organizational cynicism, Positive psychological capital, Education, Management, Cynicism, Psychological Capital

# İçindekiler

<b>Etik Kabul</b> .....	<b>i</b>
<b>Tez Kabul Formu</b> .....	<b>ii</b>
<b>Önsöz</b> .....	<b>iii</b>
<b>Özet</b> .....	<b>iv</b>
<b>Summary</b> .....	<b>v</b>
<b>İçindekiler</b> .....	<b>vi</b>
<b>Kısaltmalar</b> .....	<b>ix</b>
<b>Tablolar Listesi</b> .....	<b>x</b>
<b>Şekiller Listesi</b> .....	<b>xi</b>
<b>Bölüm I</b> .....	<b>1</b>
1.1.Problem Durumu .....	1
1.2.Amaç .....	2
1.2.1.Araştırmanın Önemi .....	2
1.2.2.Sayıtlılar .....	4
1.2.3.Sınırlılıklar .....	4
1.2.4.Tanımlar .....	4
1.2.4.1.Örgütsel Sinizm .....	4
1.2.4.2.Psikolojik Sermaye .....	4
1.2.4.3.Pozitif Psikolojik Sermaye .....	4
1.2.4.4.Öğretmen.....	5
<b>Bölüm II Kuramsal Çerçeve</b> .....	<b>6</b>
2.1.Sinizm .....	6
2.1.1.Sinizm Nedir? .....	6
2.1.2.Antik Dönemde Sinizm.....	6
2.1.3.Anadolu'da Sinizm .....	7
2.1.4.Günümüzde Sinizm .....	8
2.1.5.Sinizm Türleri .....	9
2.1.5.1.Kişisel Sinizm .....	10
2.1.5.2.Toplumsal Sinizm .....	10
2.1.5.3.Örgütsel Sinizm .....	11
2.1.5.4.Çalışan Sinizmi.....	15
2.1.5.5.İş Sinizmi .....	17
2.1.5.6.Örgütsel Değişim Sinizmi .....	17

2.2.Psikolojik Sermaye.....	20
2.2.1.Psikoloji .....	20
2.2.2.Sermaye.....	21
2.2.2.1.Beşeri Sermaye .....	22
2.2.2.2.Entelektüel Sermaye .....	22
2.2.2.3.Sosyal Sermaye .....	23
2.2.2.4.Kültürel Sermaye .....	24
2.2.2.5.Pozitif Psikolojik Sermaye .....	24
2.2.2.5.1.Umut.....	30
2.2.2.5.2.Özyeterlilik.....	34
2.2.2.5.3.İyimserlik .....	37
2.2.2.5.4.Psikolojik Dayanıklılık.....	41
2.2.2.5.5.Dışa Dönüklük.....	43
2.2.2.5.6.Güven .....	44
<b>Bölüm III Yöntem .....</b>	<b>48</b>
3.1.Araştırmanın Modeli.....	48
3.2.Evren ve Örneklem .....	48
3.2.1.Örneklemin İlçelere Göre Dağılımı .....	48
3.2.2.Örneklemin Özellikleri.....	49
3.3.Verilerin Toplanması.....	52
3.3.1.Örgütsel Sinizm Ölçeği.....	53
3.3.2.Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği.....	53
3.4.Verilerin Çözümlemesi .....	54
<b>Bölüm IV Bulgular ve Yorumlar .....</b>	<b>55</b>
4.1.Cinsiyet ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi.....	55
4.2.Soruşturma Geçmişi ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi .....	56
4.3.Ödül Geçmişi ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi .....	57
4.4.Okulun Çalışma Şekli ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi .....	59
4.5.Yaş Aralığı ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi .....	60
4.6.Eğitim Düzeyi ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi.....	62
4.7.Unvan ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi .....	64
4.8.Görev Yeri ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi.....	65
4.9.Mesleki Kıdem ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi.....	66
4.10.Çalışılan Okul Türü ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi.....	69

4.11.Mesleği Seçim Nedeni ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi .....	71
4.12.Mezuniyet Türü ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi .....	73
4.13.Mevcut Maaşla Geçinebilirlik Düşüncesine Katılım Düzeyi ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi .....	75
4.14. Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi .....	77
<b>Bölüm V Sonuç ve Öneriler .....</b>	<b>80</b>
5.1.Sonuçlar .....	80
5.2.Öneriler .....	85
<b>Kaynakça .....</b>	<b>89</b>
<b>Ölçek .....</b>	<b>99</b>
<b>İL MEM İzni .....</b>	<b>101</b>
<b>Valilik Oluru .....</b>	<b>102</b>
<b>Ölçek Kullanma İzinleri .....</b>	<b>103</b>
<b>Özgeçmiş .....</b>	<b>104</b>

## **Kısaltmalar**

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

Akt.: Aktaran

KPSS: Kamu Personeli Seçme Sınavı

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

MEM: Milli Eğitim Müdürlüğü

MÖ: Milattan Önce

TDK: Türk Dil Kurumu

Vd.: Ve Diğerleri



## Tablolar Listesi

Tablo.1.Örgütsel Sinizm Tanımları .....	11
Tablo.2.Örgütsel Sinizm Alt Formları .....	15
Tablo.3.İnsan Sermayesi, Sosyal Sermaye ve Psikolojik Sermaye Yönetimi.....	26
Tablo.4.Evren ve Örneklemin İlçelere Göre Dağılımı.....	48
Tablo.5.Örneklemin Özellikleri.....	50
Tablo.6.Basıklık-Çarpıklık Değerleri .....	54
Tablo.7.Cinsiyet ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi .....	55
Tablo.8.Soruşturma Geçmişi ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi ....	56
Tablo.9.Ödül Geçmişi ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi .....	57
Tablo.10.Okulun Çalışma Şekli ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi	59
Tablo.11.Yaş Aralığı ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi .....	60
Tablo.12.Eğitim Düzeyi ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi .....	62
Tablo.13.Unvan ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi.....	64
Tablo.14.Görev Yeri ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi.....	65
Tablo.15.Mesleki Kıdem ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi .....	66
Tablo.16.Çalışılan Okul Türü ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi ...	69
Tablo.17.Mesleği Seçim Nedeni ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi .....	71
Tablo.18.Mezuniyet Türü ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi .....	73
Tablo.19.Mevcut Maaşla Geçinebilirlik Düşüncesine Katılım Düzeyi ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi .....	75
Tablo.20.Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi.....	77

## Şekiller Listesi

Şekil.1.Sermayenin Gelişimi .....	30
Şekil.2.Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları .....	46
Şekil.3.Pozitif Psikolojik Sermayenin Diğer Değişkenlerle İlişkisi .....	47



## BÖLÜM I

### 1.1.PROBLEM DURUMU

Sinizm, tarih içinde düzeni kıyasıya eleştirip bireyi ön plana çıkartmaya yönelik açık sözlülüğü ifade eden ve bazıları tarafından kısmen de olsa olumlu anlam taşıdığı düşünülen bir kavram iken, günümüzde olumsuzluk ifade eden bir kavrama dönüşmüştür. Sinizmin anlam değişimine bakmak gerekirse antik dönemde gerçeği anlatma iken, günümüzde bu anlamının ötesinde kullanılmaktadır. Antik dönemden sonra sinizm bir anlamda devam etmiş ancak günümüze kadar geçen evrelerde olumlu anlamdan olumsuz anlama dönüşmüştür. ABD’de özellikle son yirmi yıldır sosyal bilimciler tarafından kullanılan sinizmde antik döneme hiç referans gösterilmemektedir. Çünkü artık antik dönem kullanımından tamamen farklılaşmıştır (Helvacı,2017).

Sinizm 80’li yılların sonuna doğru günümüz anlamında literatüre girmeye başlamıştır. Tanımlardaki farklılıklara rağmen, sinizmin hem geniş açılı hem de özel odaklı olabilen ve bilişsel, duyuşsal ve davranışsal bileşenlere sahip olumsuz bir tavır olduğuna dair bir görüş birliği vardır. Anderson (1996) sinizmi genel olarak “umutsuzluk, hayal kırıklığı ve sinir bozukluğu duygularının belirleyici olduğu genel ya da özel bir tavır ve bir kişi, kurum, grup, ideoloji ya da toplumsal geleneklere karşı duyulan nefret ve güvensizlik” olarak tanımlamıştır (Akt:Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

Sinizm konusunda alanyazın incelediğinde antik dönemde olumlu iken günümüzde olumsuz bir anlam kazanan bu kelime, örgütlerin eleştirilmesi kanalıyla az da olsa olumluluk barındırmaktadır. Ancak eleştiri yönünün zayıf kalıp örgütten soyutlanma olarak görülmesi nedeniyle de örgütlerin gelişmesi yönünde engel olarak değerlendirilmektedir. Örgütsel sinizm düzeyinin belirlenerek buna nelerin sebep olduğunun anlaşılması bu engeli kaldırmada en önemli faktördür.

Pozitif psikolojik sermayesi yüksek bir bireyin örgütsel sinizmi düşük müdür yani örgütsel sinizm ile psikolojik sermaye arasında ilişki var mıdır varsa hangi



düzyededir gibi sorulara cevap aranarak muhtemel bir ilişki de alınabilecek önlemler ve yapılabilecek müdahalelerle psikolojik sermayeyi arttırarak örgütsel sinizm düzeyini düşürmek böylece kurum işleyişini olumlu yönde etkilemek sonucuna ulaşılacaktır.

## 1.2.AMAÇ

Araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amacı gerçekleştirmek üzere aşağıdaki sorulara cevap aranmaktadır.

1. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri hangi düzeydedir?
2. Öğretmenlerde psikolojik sermaye ne düzeydedir?
3. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri, (a) cinsiyet, (b) kıdem, (c) yaş, (d) eğitim durumu, (e) görev yeri, (f) okul türü, (g) meslek seçim nedeni, (h) soruşturma geçirme, (i) ödül alma, (j) “mevcut maaşım la geçinebilirim” düşüncesine katılım, (k) okulun çalışma şekli, (l) mezuniyet türü, (m) unvan değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmenlerde psikolojik sermaye, (a) cinsiyet, (b) kıdem, (c) yaş, (d) eğitim durumu, (e) görev yeri, (f) okul türü, (g) meslek seçim nedeni, (h) soruşturma geçirme, (i) ödül alma, (j) “mevcut maaşım la geçinebilirim” düşüncesine katılım, (k) okulun çalışma şekli, (l) mezuniyet türü (m) unvan değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ve psikolojik sermaye arasında nasıl bir ilişki vardır?

### 1.2.1.Araştırmanın Önemi

Sinizm antik dönemden bugüne gelen bir kavram olmakla beraber olumludan olumsuz a dönüşen bir kavram olmuş ve günümüzde örgütlerin işleyişinde ve gelişmesinde en büyük engellerden biri olarak karşımıza çıkmıştır. Günümüzde kamu ya da özel her örgütün gelişmesinde ve işleyişinde sinizm göz ardı edilemeyecek bir etkidir.

Psikolojik sermaye konusunda ise örgütün temel taşı olan insanın ruh hali ve duygu dünyasını anlamak ve bunu örgütün çıkarları doğrultusunda yönlendirmekte başarılı olduğunda örgütü daha ileriye taşımakta bir engel kalmayacağı belirtilebilir. Bu nedenle örgütsel sinizm ile psikolojik sermaye konusunda engelleri aşan bir örgüt kendisini daha ileriye taşıyabilecektir.

Bu araştırma ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi belirlenerek, psikolojik sermaye düzeyleri ile arasında bir ilişki aranmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinde fazlalık var ise bunun sebeplerine bakılarak bu seviyenin azaltılması ve psikolojik sermayede pozitif bir artışın önü açılabilir.

Bu çalışma ile eğitim yönetimi alanında kuramlara ve yöntemlere eğilmekten ziyade insan psikolojisi ile ilgilenildiğinde neler kazanılacağı incelenecektir. Günümüzde maddi sermayeden çok psikolojik sermaye önem kazanmışken çıktısı insan olan eğitim alanında bu alanla ilgili çalışmalar önemli olacaktır. Çalışmanın sonucuna göre sinizm düzeyini etkileyen faktörlere yönelik faaliyetlerle örgüt daha iyi bir konuma gelebilecektir. İnsanlar arası etkileşim ile oluşan ve çıktısı insan olan eğitimde aslanan; insan üzerine düşünmek ve insanı daha iyiye götürerek eğitimi daha iyiye götürmektir. Böylece çıktı daha üst düzeyde olacak ve istenen toplum yapısına ulaşmada önemli bir adım atılacaktır.

Eğitim yönetimi, teftişi, planlaması ve ekonomisi nasıl daha iyi bir eğitime ulaşılır sorusuna kendi alanlarından cevaplar aramaktadır. Bu araştırma ile bu alanlarda cevaplar aranırken temel taşın insan olduğu ve alan özelinde de öğretmen olduğu unutulmadan adım atılmasının yararlı olacağı gösterilmektedir. Öğretmene inmeden yapılan değişimler başarısızlıkla sonuçlanmış ve üst üste başarısızlıkla sonuçlanan değişim denemeleri de önyargı oluşturmuştur. Bu çalışmanın temel noktalarından birisi olan sinizm bu yönden değerlendirilmelidir. Gelecekte yapılacak değişim denemelerinde nelere dikkat edilmesi gerektiği, önyargıların nasıl aşılacağı bu araştırmanın yapılma nedenlerindedir. İnsan ve önyargı olan bu iki ana etmen eğitim sistemimizdeki değişimin önündeki engellerden ikisi olarak nitelendirilebilir. İnsan ve önyargı birleşimi bu araştırmada bilimsel bir yönden ele alınarak psikolojik sermaye ve

sinizm başlıklarında incelenecek ve sonuçlarının öğretmen yetiştirmeden öğrenci yetiştirmeye akademiden okullara tüm yönleriyle daha iyi bir eğitim sistemi için ışık olması amaçlanacaktır. Ayrıca elde edilen sonuçların derinlemesine incelenmesiyle daha kesin sonuçlar elde edilip daha yararlı çalışmalar yapmak için araştırmacılara da yol gösterici, merak uyandırıcı bir çalışma olacaktır.

### **1.2.2.Sayıtlar**

Katılımcılar ölçekleri gönüllü olarak doldurmuşlardır.

Katılımcılar ölçekleri doldururken doğru bilgi vermişlerdir.

### **1.2.3.Sınırlılıklar**

Çalışma resmi anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı ve öğretmenler ile sınırlıdır.

Çalışma, Mersin ili ilçelerine bağlı anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde 2017-2018 öğretim yılında görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.

Çalışmada verilerin elde edilmesi ölçek uygulaması ile sınırlıdır.

### **1.2.4.Tanımlar**

**1.2.4.1.Örgütsel Sinizm:** Örgütsel sinizm, işveren örgütüne karşı üç boyut içeren olumsuz bir tutumdur. Bunlar, örgütün bütünlükten yoksun olduğuna ilişkin inanç, örgüte karşı olumsuz bir duygu beslemesi ve bu inanç ve etkiyi içeren örgüte karşı küçümsetici ve kritik eleştirel davranışlar gösterme eğilimidir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

**1.2.4.2.Psikolojik Sermaye:** Bireyin pozitif psikolojik gelişme hali (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007) olarak tanımlanmaktadır.

**1.2.4.3.Pozitif Psikolojik Sermaye:** Çalışanların kimi tanıdığı ya da neyi bildiği ile değil, “kendisini nasıl algıladığı ve tanımladığı” olarak tanımlanmaktadır. Özyeterlilik, umut, iyimserlik ve esneklik olarak dört alt bileşenden oluşmaktadır.

**1.2.4.4.Öğretmen:** Mersin il merkezi ve merkeze bağlı mahalleler ile tüm ilçe merkezleri ve ilçe merkezlerine bağlı mahallelerdeki okul öncesi eğitim, ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerdir.



## BÖLÜM II

### KURAMSAL ÇERÇEVE

#### 2.1.SİNİZM

##### 2.1.1.Sinizm Nedir?

Sinizm kavramı MÖ 4.yüzyılda Antik Yunan'a kadar giden bir felsefi akımdır. Bu felsefi akımı benimseyen insanlara da kaynaklarda *sinik* şeklinde adlandırma yapılmıştır. Sinizm kelimesinin köküne bakıldığında Yunanca köpek anlamına gelen *kyon* kelimesinden veya Atina yakınlarında Siniklerin okulunun olduğu *Cynosarges* adlı kasabadan gelmiş olabileceği belirtilmektedir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Siniklere göre insan hayatının doğal birimi örgüt değil bireyin kendisidir hatta din ve hükümet gibi kurumlar da doğal olmadıkları için gereksiz görülmektedir. Antik Yunan'dan günümüze gelene kadar bu bahsedilen “sinik” ve “sinizm” kavramları değişime uğrayarak dilimize yerleşmiştir. TDK (2018) sinizmi insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi olarak tanımlamaktadır.

##### 2.1.2.Antik Dönemde Sinizm

Sinizm, tarihte mevcut olanı eleştirerek kişiyi öne alan objektifliği anlatan ve kimilerince kısmen olumlu algılanan bir kavramken şimdi negatif yönde bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Helvacı, 2017). Antik sinizmin en önemli temsilcileri Antisthenes (MÖ 446-366) ve Sinoplu Diyojen'dir (MÖ 404-323). Antisthenes sadece bir baston, ekmek ve pelerin gibi ihtiyaçlarını taşıdığı çanta ile hayatını devam ettirerek başkalarının materyalizm ve bencillik düşüncelerini eleştirebiliyordu. Sinoplu Diyojen ile ilgili anlatılan anekdotların birinde Büyük İskender'in ziyareti sırasında iyilik teklifine karşılık “Gölge etme başka ihsan istemem.” (Laursen, 2009) cevabı ile siniklerin materyalizmi reddettikleri ve sade bir hayatı benimsedikleri anlaşılmaktadır. Bu anekdot; insanların bencilliklerini ve mevcut politik düzeni eleştirdiklerini, bu eleştiri yapıırken de kendilerinin bu düzenin bir parçası olmadıklarını anlatmaktadır (Helvacı, 2017).

### 2.1.3. Anadolu'da Sinizm

Antik dönemdeki sinizme bakıldığı zaman aklımıza Anadolu derviş kültürü gelmektedir. Antisthenes'in baston, ekme ve pelerin olan çantası ile Anadolu dervişlerinin bir lokma, bir hırka felsefesi oldukça benzerlik göstermektedir. Genel anlamıyla dünyaya karşı tavır olarak benimsenen tasavvufi hayat ve mistik düşüncede bir lokma, bir hırka dünya cazibesine kapılmamak demektir (Yılmaz, 1999).

Anadolu'nun Türkleşmesi sürecinde ellerinde asa, üstlerinde hırka ve azıklarında bir lokma ekmele karşılarına çıkan topluluklara Allah'ı anlatan dervişler kimi zaman bölgenin otorite sahibi tarafından tehdit olarak görülmüş ve onların anlattıklarını engellemek için dervişlere zenginlikler teklif edilmiştir. Bu tekliflere dervişler cevap verirken Diyojen'in İskender'e gölge etme demesi gibi bir lokma, bir hırka bana yeter diyerek teklifi reddetmişlerdir. Bu gibi durumlarla ortaya çıkan bir lokma, bir hırka felsefesi; Antik Yunan döneminde sinizm, Anadolu kültüründe ise dervişlik olarak görülmüştür (Yılmaz, 1999; Aktaş, 2013).

Bu noktada dervişlik denilince Antik Yunanda sinik denilen bu kişilere Anadolu kültüründe "Derviş" tabirinin yanı sıra "Miskin" tabirinin de kullanıldığını hatta miskin-sinik kelimeleri arasında ses benzerlikleri olduğu düşünülebilir. Anadolu kültürünün önemli figürlerinden olan Yunus Emre'nin "Âşık olan miskin olur/Hak yoluna teslim olur" dizeleri de bu görüşü desteklemektedir. Tasavvuf kültüründe miskin kelimesine bakılırsa Arapçada sakin olmak, hareketi sona ermekten gelen "s-k-n" kökünden türetildiğini görülür. Muhtaçlık, çaba ve gayreti sona erdirip insanlara karşı sürekli bir suskunluğa neden olduğundan yoksullara miskin denmiştir (Aktaş, 2013).

Anadolu kültürünün temellerinden olan sosyal adalet açısından da bu görüş önemlidir. Çünkü sosyal adalet, kanun ve hukuk sistemiyle korunmaktan çok insani olgunluk ve doygunluğa erişmiş kişiler aracılığıyla sağlanan bir sistemdir. Bir lokma, bir hırka anlayışı çalışmayı bırakıp üretimden kaçmak değil; çalışıp şahsi ve nefsi tüketimden kaçarak ihtiyaç içindekileri kendine tercih etmektir. Bu anlayışın hâkim

olduğu bir toplumda bir lokma bir hırka anlayışını gerçekleştiren insanlar ile sosyal adalet gerçekleşir (Yılmaz, 1999).

#### **2.1.4.Günümüzde Sinizm**

Sinizmin anlam değişimine bakmak gerekirse antik dönemde gerçeği anlatma iken, günümüzde bu anlamının ötesinde kullanılmaktadır. Antik dönemden sonra sinizm bir anlamda devam etmiş ancak günümüze kadar geçen evrelerde olumlu anlamdan olumsuz anlama dönüşmüştür. Laursen'e (2009) göre Makyavelli de bir sinik idi ancak onu Diyojen'den ayıran şey Diyojen'in ahlak için politikayı reddetmesi iken Makyavelli'nin politikayı ahlakın önüne geçirmesidir. Bu yanıyla Diyojen antik sinizmi temsil ederken Makyavelli modern sinizmi temsil etmektedir. ABD'de özellikle son yirmi yıldır sosyal bilimciler tarafından kullanılan sinizmde antik döneme hiç referans gösterilmemektedir. Çünkü artık antik dönem kullanımından tamamen farklılaşmıştır.

Antik Yunan dönemi sinikleri etik ve ahlakın yüksek seviyesine ulaşmayı amaç edinmişlerdi ve sıkça bu değerleri onaylamayanları insafsızca eleştirilerdi (Andersson, 1996). Modern dönemde ise sinikler etik ve ahlaka bağlılıkta fazla fayda görmemişler ve bunun yerine toplumun onayladığına inandıkları gücün kötülüklerinden ve manipülasyondan kendilerini soyutlamaya çalışmışlardır. Toplumsal değişimi etkilemeye çalışmaktansa günümüzün sinikleri duyarsızlık ve çekilme göstermektedirler. Bazı çalışmalar sinizmi, günümüz toplumunda, modern hayatın yüksek beklentilerini karşılamak için belirli kurumların başarısızlığından kaynaklanan hayal kırıklığı ile özdeşleştirmektedirler (Kanter ve Mirvis, 1989).

Sinizm ve işten tatmin olmama; hayal kırıklığının temel unsurlarını içerse de sinizmde daha geniş kapsamlı olarak, ümitsizlik ve engellenmiş olma hissi ile birlikte çeşitli kişi veya nesnelere karşı aşığılama ve güvensizlik vardır. Sinizm ileriye dönük ve dışardan güdümlü iken iş tatmini geçmişten gelen ve kişi odaklıdır (Wanous, Reichers ve Austin, 2000). Engellenme ve hayal kırıklığı sinizmin tanımlanmasında temel unsurlardır. Karşılanmayan beklentiler, örgütsel düzenden sinizme doğrudan katkı sağlar (Kanter ve Mirvis, 1989).

Bazı araştırmacılar sinizmi çok boyutlu bir kavram olarak değerlendirmiştir. Örneğin; Reichers, Wanous ve Austin (1997) kötümserlik ve kişisel yatkınlık olmak üzere iki farklı boyut saptamıştır. Sinik alışanların değişimlerin başarılı olacağı konusunda kötümser oldukları ve başarısızlığı işletmenin motivasyon ve beceri eksikliğine yükledikleri tahmin edilmektedir.

Bu açıklamalar bağlamında sinizm ayrıntılanarak tanımlandığında; değişime özel sinizm, belirli bir örgütün geçirdiği değişime karşı bir inançsızlık; örgüt sinizmi, işletmenin genel olarak bütün kararlarına karşı bir inançsızlık; yaratılışsal sinizmi ise genel olarak insanların belirttikleri ya da ima ettikleri niyetlere karşı oluşan bir inançsızlık olarak tanımlanabilir (Helvacı, 2017).

Kısa kısa diğer tanımlamalara bakıldığında oldukça fazla tanımlama olduğu, evrensel bir tanım üzerinde görüş birliği olmadığı görülmektedir (ağ, 2011). Tanımlara bakılırsa; insan doğasında yer alan saygısızlık, güvensizlik gibi özelliklerin dışavurumu (Zaidi, Wajid ve Zaidi, 2011); değişimin önünde bir engel (Reichers, Wanous ve Austin, 1997); sosyal ve politik hayatı zayıflatan ve başarısızlığa götüren bir süreç (Vice, 2011); dürüstlük, doğruluk ve içtenlik gibi ahlaki ilkelerin bireysel çıkarlar için feda edilmesi (Gül ve Ağıröz, 2011); başkalarının niyetlerine güvenmeme ve muhatapların gerçek karakterlerini yansıtmamaları inancı (Helvacı ve etin, 2012); örgüte karşı duyulan olumsuz duygu, düşünce ve gösterilen olumsuz davranışlardır (Yetim ve Ceylan, 2011). Bu tanımlardan da yola çıkarak sinik inançların kaçınılmaz bir şekilde diğer inançları da etkileyebileceği düşünüldüğünde gelecekte sinizmin tanımı genişleyebilir (Stanley, Meyer ve Topolnytsky, 2005)

#### **2.1.5.Sinizmin Türleri**

Sinizm türleri içerisinde askeri sinizm, devlet sinizmi ve hegemonya gücü, cinsel sinizm, tıbbi sinizm, dini sinizm ve bilgi sinizmi gibi pek çok çeşidi bulunmaktadır (Öncer, 2009). Ancak genel olarak kişisel sinizm, toplumsal sinizm, örgütsel sinizm,



çalışan sinizmi ve örgütsel değişim sinizmi olarak genel anlamda incelenebilir (Helvacı, 2017).

### **2.1.5.1.Kişisel Sinizm**

Kişisel sinizm; insanda doğuştan gelen, sürekli devam eden negatiflik algısıdır. Sinizm, klinik nefret ve insanlar arası ilişkilerin zayıflığı olarak tanımlanabilmektedir. Dünyanın; güven vermeyen, kendini düşünen, değer yargıları zayıf olan insanlarla dolu olduğu düşüncesi sinizm sahibi insanlarda diğer insanlara karşı kökleşmiş bir güvensizlik duygusu yaratır. Bu yaklaşım; kızgınlık, gücenme ve başkalarının davranışlarını manipüle etme eylemleriyle sonuçlanır (Helvacı, 2017). İnsan davranışlarındaki bu inanç eksikliği Cook ve Medley (Akt: Abraham, 2000) Scale'in "klinik kin" adlı alt ölçeklerinde aşağıdaki maddelerle eşleşir:

- Sana ne olduğunu kimse önemsemez.
- Çoğu insan kaybetmektense kazanmak ve kar sağlamak amacıyla adaletsiz davranır.
- Hangi insanın ne gibi bir sebeple benim iyiliğim için herhangi bir şey yapacağını merak ediyorum (Abraham, 2000).

### **2.1.5.2.Toplumsal Sinizm**

Toplumsal sinizm, birey ile toplum arasındaki sözleşmenin bozulması olarak görülebilir. Toplumsal sözleşme, birey ve toplumu yöneten grubun beklentilerinin birbirine uyması demektir (Helvacı, 2017). Amerikan halkı ve Amerikan hükümeti arasında yapılan toplumsal sözleşme Amerikan rüyası olarak adlandırılır ve içinde iş güvenliğini, insanların ev sahibi olmalarını, gelir düzeyindeki artış ve çocuklara sağlanabilecek kolej eğitimini kapsar. Bu sözleşme geri alınamaz şekilde yok olmuştur. Toplumsal sözleşmenin bozulması inancın bozulması olarak da düşünülebilir. Bireye haksızlık edilmiş, sisteme olan güven sarsılmış, insanlara olan inanç zayıflamıştır. Sinizm bu bağlamda iş arkadaşlarına karşı oluşan kıskançlık, kişinin iş arkadaşlarının başarılarıyla alay etmesi gibi davranışlarla sonuçlanmaktadır (Abraham, 2000).

### 2.1.5.3. Örgütsel Sinizm

Sinizm tanımlarında görüldüğü üzere sinizmin ne olduğu konusunda bir görüş birliği olmasa da örgütsel sinizmin örgütler için bir problem olduğu konusunda görüş birliği bulunmaktadır (Helvacı, 2017). Örgütsel sinizm üzerine bulunan alan yazında, çoğu sinizmin sebepleri üzerinde dursa da konuyu inceleyecek güçlü bir teorik temelden yoksundur (Helvacı, 2017). İş yerinde sinizmin doğası üzerine etraflı bir teori sadece sebepleri değil aynı zamanda düşük örgütsel bağlılık, düşük iş tatmini, sabote etmek, hırsızlık ve iş yabancılaşması gibi sinizmin potansiyel olumsuz etkilerini araştırma imkânı vermektedir. Aynı zamanda işyerindeki olaylar ve sonuçları arasında doğrudan ve dolaylı ilişkiyi ayrıca sinizmin olası arabulucu etkilerini de araştırma imkânı vermektedir (Eaton, 2000).

Örgütsel sinizm üzerine yapılan çalışmaların oluşturduğu genel görüş, örgütün yaptığı olumsuz faaliyetlerin (başarısız değişim girişimleri veya zayıf örgütsel performans vb.) çalışan sinizmine katkı sağladığıdır (Helvacı, 2017). Örgütsel sinizmin gelişiminde, önemli olan olayın kendisinin yanı sıra bu olayın kişi tarafından nasıl algılandığıdır. Örgüt içerisindeki bireylerin olumsuzluklar karşısındaki algıları farklı olabilir. Örgütsel sinizmin sebeplerine bakarken sosyal bilişsel bir yaklaşım gereklidir. Bu yaklaşım sinizme katkısı olan bazı olayları tanımlamaktan çok olayların çalışanlar tarafından nasıl algılandığı, yorumlandığı ve bunun örgütsel sinizmde nasıl bir etkisi olduğunu incelemeye fırsat veren bir yaklaşımdır (Eaton, 2000).

Görüş birliğine varılamasa da bazı ortak noktalar tanımlamalarda görülmektedir. Bu nedenle yıllar içinde yapılan farklı tanımlamalara bakıldığında hem bakış açısı zenginleşmiş hem de yıllar içinde tanımlamalarda nasıl bir değişim yaşanmış görülecektir.

*Tablo 1. Örgütsel Sinizm Tanımları*

Yazarlar	Yıl	Tanım
Goldner, Ritti and Ference	1977	Siniksel bilgi, örgütsel hareketler, metotlar ve yargılardaki başkalarının iyiliği için elinden geleni yapma durumunun reddedilmesidir.

Kanter and Minvis	1989, 1991	Sinizm, egoistliğin ve yalancılığın kişinin doğasının tam ortasında olduğu düşüncesini yansıtan bir şahsiyet niteliğidir.
Bateman, Sakano and Fujita	1992	Sinizm, itaat ve örgütler hakkında negatif ve güvensiz bir davranıştır.
Guastello, Rieke, Guastello and Bilings	1991	Sinizm, yalnızca bir iş davranışı değil aynı zamanda bir bütün olarak hayat üzerine bir görüş açısı şeklinde tanımlanmaktadır.
Wanous, Reichers and Austin	1994	Sinizm, ileride meydana gelecek olan örgütsel değişikliklerle ilgili başarılı olunamayacağını; bu değişikliği yapan önderlerin de yeterli olmayacağını ve tembel olduğunu inancını kapsamaktadır.
Andersson	1996	Sinizm, bir bireye, bir gruba, düşünceye, toplumsal geleneğe veya teşkilatlara karşı düş kırıklığı ve negatif hislerle veya bütün hepsinin güvensizliği ile oluşan genel ve özel bir davranıştır.
Reichers, Wanous and Austin	1997	Örgütsel sinizm, değişikliği yapan önderlere karşı olan güven azalması, onları yeterli görmeme ve değişiklik gayretleri ile ilgili başarı imkânı hakkındaki pesimizm davranışlarını kapsamaktadır.
Dean, Brandes and Dharwadkar	1998	Örgütsel sinizm, örgütün tamamiyetten mahrum olduğu düşüncesini kapsayan bir davranıştır. Örgüte hakkında negatif hisler ve alaycı ya da eleştirel tutumları kapsamaktadır.
Turner and Valentine	2001	Sinizm, güvensizliğin kuvvetli seviyelerini, antagonist biçimde şüpheli olmayı ve başka kişilerin dürtülerini kapsayan ahlaki karar vermenin genel ve özel boyutu olarak tanımlanmaktadır.
Johnson and O'Leary- Kelly	2003	Örgütsel sinizm, çalışanların işletmenin güvenilirlikten uzak olduğunu hissettikleri zaman meydana gelmektedir.
O'Leary	2003	Sinizm, adaletsizliğin anlatılmasıdır. Sinizmle ilgili anlatılanlarda, idarenin uygulamalarına karşın olan düş kırıklığıdır.
O'Brien, Halsam, Jetten, Humphrey, O'Sullivan and Postmes	2004	Sinizm, ruhsal kaçışın ve özgürlüğün bir çeşidi olarak açıklanmaktadır.
Stanley, Meyer and Topolnystky	2005	Sinizm, bir davranış veya karar için başka kişilerin belirtilen güdülerine inanç göstermeme

		olarak açıklanmaktadır.
Urbany	2005	Sinizm, pozitif şeyler ile ilgili negatif yorumları ve düşünceleri, bilhassa karar aşamasında örgütün tanımlarının pozitif etkisini kabul edilmemesinin yansıtılmasıdır.
Valentine and Elias	2005	Sinizm, sosyal örgütlerin veya iş örgütlerinin, ahlaki değerlere önem vermediğini ve kendilerine olan hizmetti.
Cole, Brunch and Vogel	2006	Sinizm, işyeri değerlerinin, davranışlarının ve güdülerinin eleştirel taktirinden meydana gelen bir davranıştır.

Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kişinin çalıştığı kuruma karşı sergilediği ve bilişsel, duyuşsal ya da davranışsal boyutları olan olumsuz bir tavır olarak (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998) tanımlanan örgütsel sinizm daha dar anlamda stres, tikslenme ve hatta utanma hisleriyle desteklenen, kurumun dürüstlük taşımadığına dair bir inanç olarak tanımlanmıştır. Örgütsel sinizmin olumsuz hatta çoğunlukla alçaltıcı davranışlara yol açabilen yönelimlere sebep olduğu gözlemlenmiştir. Örgütsel sinizm bir çalışanın işveren örgütüne karşı negatif tutumdur (Helvacı, 2017). Dean ve diğerleri (1998) örgütsel sinizmin tanımını yapan öncülerdendir ve onlara göre örgütsel sinizmin tanımı:

“Örgütsel sinizm, işveren örgütüne karşı üç boyut içeren olumsuz bir tutumdur. Bunlar, örgütün bütünlükten yoksun olduğuna ilişkin inanç, örgüte karşı olumsuz bir duygu beslemesi ve bu inanç ve etkiyi içeren örgüte karşı küçümsetici ve kritik eleştirel davranışlar gösterme eğilimidir.”

Stanley vd. (2005) sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal bileşenleri olduğuna katılmakla birlikte sinizmin bilişsel bileşenini bir başkasının karar veya hareketi için belirlenen veya ima edilen temalarına bir inançsızlık olarak tanımlanmaktadır. Dean vd. (1998) de dünyanın sinik ve sinik olmayan insanlardan oluşmadığını, keskin çizgilerle ayrılmış siyah ve beyaz gibi olmayıp, siyah-beyaz arasında grinin farklı tonlarının olması gibi insanlarda sinizmin farklı dereceleri bulunduğunu belirtmektedirler.

Örgütsel sinizm örgüte karşı olumsuz bir davranış olup üç bileşenden oluşmaktadır. Bunlar; örgütün dürüstlükten yoksun olduğu inancı, örgüte karşı olumsuz etki ve örgüte karşı bu inanç ve etki ile tutarlı olarak küçümseyici davranış olarak belirtilmiştir (Brandes, 1997). Brandes'in (1997) sinizm kavramı bu nedenle etki, davranış ve bilişin üç klasik bileşenine sahiptir ve çok boyutludur. Brandes, örgütsel sinizmi psikolojideki gibi karakter olarak değil bir durum olarak ele almaktadır.

Örgütsel sinizmin birinci boyutu örgütün dürüstlükten yoksun olma inancıdır. Siniklere göre örgütün resmî açıklamaları ciddiye alınmaz, ilişkilerin kişisel çıkar üzerine kurulu olduğu ve örgütteki kişilerin davranışlarında tutarsız ve güvenilmez olduklarına inanma eğilimi vardır (Helvacı, 2017).

Örgütsel sinikler örgütlerine karşı küçümseme ve kızgınlık hissi içinde olma; aynı zamanda örgütlerini düşündükleri zaman acı, tikslenme hatta utanç hissedebilmektedirler (Helvacı ve Çetin, 2012). Alternatif olarak, sinikler kendi standartlarınıca değerlendirilen ve eksik görülen örgütleri üzerine üstünlüklerinin gizli zevkini yaşarlar. Böylece, örgütsel sinikler sadece örgütleri hakkında bazı inançları olan kişiler değil aynı zamanda birbirleriyle ilgili duygu setleri olan kişilerdir (Brandes, 1997).

Örgütsel sinizmin son boyutu ise davranıştır. En belirgin sinik davranış ise örgütün eleştirilmesidir. Bu eleştiri birkaç farklı şekilde olabilmektedir. En doğrudan olanı örgütün sahip olduğu dürüstlük, samimiyet gibi özelliklerin olmayışı ile ilgili açık söylemlerdir. Sinik davranışları ifade etmek için mizah hatta iğneleyici mizah da kullanılabilir. Bir diğer davranış şekli de örgüt adına dürüstlüğün olmadığını varsayan örgütsel olayların ve yorumların paylaşılmasıdır (Helvacı, 2017).

Abraham'a (2000) göre örgütsel sinizmin bazı sonuçları vardır. Bunlar şöyle sıralanabilir; mesleki doyumunu düşürme, yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlığın zayıflamasıdır. Dean vd. (1998), Anderson (1996) ve Abraham (2000) tarafından

yapılan araştırmalardan elde edilenlere göre örgütsel sinizm beş formda ele alınabilir. Tablo-2’de (Arslan, 2012) bu beş form kısaca özetlenmiştir.

*Tablo.2.rgtsel Sinizm Alt Formları*

Sinizm Formu	Tanım
<b>Kişilik sinizmi</b>	Diğerlerine karşı olumsuz algılamalar ve muhalefet içeren sabit bir kişilik özelliğidir. Diğer insanlara karşı, dünyanın, sosyal etkileşimde cana yakın olma kabiliyeti bulunmayan, ikiyüzlü, düzenbaz, umursamaz ve bencil insanlarla dolu olduğuna yönelik geniş kapsamlı bir genellemeye dayalı, kökleşmiş bir güvensizlik vardır.
<b>Sosyal/kurumsal sinizm</b>	Kişi ve toplum arasındaki sosyal sözleşmenin ihlal edilmesinin bir sonucu olarak görülebilir.
<b>Mesleki sinizm</b>	zellikle hizmet sektöründe görülen mesleki sinizm, kişinin becerilerinin engellenmesiyle başa çıkma stratejisidir ve tüketicilerden uzaklaşmaya ve tüketicileri insan olarak görmemeye neden olur. Mesleki sinizmin ikinci nedeni ise kişi-rol çatışmasıdır.
<b>alışan sinizmi</b>	alışan sinizmi dev şirketlere, tepe yönetime ve işyerindeki diğer oluşumlara yönelik aşağılama ve güvensizlik gibi güçlü hayal kırıklığı, umutsuzluk ve engellenme hisleriyle karakterize edilen tutumdur.
<b>rgtsel değişim sinizmi</b>	rgtsel değişim sinizmi başarısız olmuş değişim çabalarına karşı bir reaksiyondur ve gelecekteki çabaların başarısı konusunda ktmsellik ile değişim ajanlarının tembel ve yetersiz oldukları inancından oluşmaktadır.

Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (1), 12-27.

#### **2.1.5.4.alışan Sinizmi**

Kim vd. (2009) sinizmin çalışanlar arasında oldukça yaygın olduğunu ancak bunun yeteri kadar anlaşılamadığını savunmaktadırlar. alışan sinizmi genel olarak kişilik, sosyal veya mesleki odaklı olarak incelenirken son zamanlarda örgütsel değişim ve örgütleri çalıştırmayı içeren ve belirli hedefleri olan bir davranış olarak araştırılmaktadır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998; Stanley, Meyer ve Topolnytsky,

2005). Helvacı'nın (2017) Abraham (2000) ve Kanter ve Mirvis (1989)'dan aktardığına göre; çalışan sinizmi büyük işletmeleri, üstün başarıları ve iş yaşamındaki her türlü varlığı hedef almaktadır. Çalışan sinizmi işveren ile işçi arasındaki güven, inanç ve eşitliğe dayanan sözleşmenin bozulması olarak karşımıza çıkmaktadır. Normalde sözleşmenin bozulması örgütün resmi sözleşmeyi bozması, resmi kuralları bozması, haksız terfi gibi adil olmayan yollar izlemesiyle oluşur. Bu durumdaki tepki yöneticilere karşı kızgınlık ve onların ikiyüzlülüğünü küçümsemektir. Bu da kazançta, çalışma saatlerinde, çalışma şartlarında, örgüt içi iletişimde eşitlik ile engellenebilir.

Anderosn ve Bateman (1997) çalışan sinizminin engellenme ve hayal kırıklığı tarafından karakterize edilen hem genel hem de özel bir davranış olduğunu; bunun yanında kişi, grup, ideoloji, sosyal gelenek veya kuruma karşı olumsuz duygu ve güvensizlik olduğunu savunmaktadırlar. Bu iş örgütlerini, yöneticileri hatta insan doğasını bile hedef alabilmektedir. Anderson ve Bateman'ın (1997) teorik modellerinde tüm iş çevresi, örgütsel özellikler ve rol belirsizlikleri gibi genel iş yeri özelliklerinin; psikolojik sözleşme ihlali algısına yol açabileceği savunulmaktadır. Bu algı da çalışan sinizmine yol açmaktadır.

Dean vd. (1998) sinik çalışanların olumsuz duygu ve düşüncelerinin onları orada uzun süre kalmayacakları gibi bir düşünceye sürüklediğini ve bu nedenle örgütlerine daha az duygusal bağ ile bağlandıklarını kanıtlamaya çalışmışlardır. Bilişsel sinizm yaşayan çalışanlar, prensiplerin genellikle menfaate kurban edildiğine ve iki yüzlü kişisel ilişkilerin örgütlerinde yaygın olduğuna inanmaktadırlar (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Bu düşünce de üst yönetimin dürüstlük, doğruluk ve samimiyetten yoksun olduğu inancını güçlendirmektedir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998; Stanley, Meyer ve Topolnytsky, 2005).

Kim vd. (2009) göre bu inançlar iş performansını ve örgütsel bağlılığı olumsuz etkilemektedir. Sinik çalışanlar, örgütsel bağlılıkları düşük olduğu için örgüt adına yüksek performans göstermekten kaçınacaklardır (Helvacı, 2017).

Bütün bunların yanında sinizmin olumlu yanları da olabilir. Çalışanların dürüstçe iletişim kurma özgürlüğü sinizm sayesinde elde edilebilir ve kritik düşünmeye yardımcı yollarla mevcut uygulamalar sorgulanır. En iyi durumda sinizm, çalışanı kendisine dayatılan baskıdan kurtarır. Örgütün temelinde yatan niyeti belirleyebilen çalışanlar, istenmese bile işverenle etik iletişim içine girebilir (Brandes, vd., 2008).

#### **2.1.5.5.İş Sinizmi**

Bazı iş yerlerindeki müşterilerle gerçekleşen stresli ilişkiler çalışanları tükenmişliğe itmektedir. Buna örnek olarak; mesleklere yardım etmede negatif dönütler, başarısızlıkların abartılması gibi problemler gösterilebilir. Diğer bir iş sinizmi kaynağı ise kişi ve rol arası çatışmadır. Örneğin fatura kesme, çocuk bakma, sekreterlik gibi bazı mesleklerde çalışanlardan gerçek duygularını yansıtılmaları beklenir. Bu noktada çıkan ayrımlar mesleki gerçek kimliklerini kaybettirmeye yol açmaktadırlar (Abraham, 2000).

#### **2.1.5.6.Örgütsel Değişim Sinizmi**

Gün geçtikçe zorlaşan ekonomik, teknolojik ve sosyal koşullarla baş etmek için çalışanların değişime ayak uydurmaları kurumlar için daha çok önem kazanmıştır. Modern şirketler, amaçlı programlarla kendilerini yeniden tanımlamaktadırlar. Örgütsel değişim sinizmi değişim çabalarının başarısızlığa uğramasıyla ortaya çıkan bir tepkidir. Geleceğe dair değişim için çalışanlarda kötümser bakış açısı oluşur ve çalışanlar değişim temsilcilerinin tembel ve başarısız olacağına inanırlar. Değişim çabaları başarısızlıkla sonuçlandığında çalışanlar hayal kırıklığına uğrar (Abraham, 2000).

Çalışanlar toplam kalite yönetimi, strateji yönetimi gibi bazı değişim programlarıyla şaşkınlıkla karşılaşabilirler. Bunlardan dolayı çalışanlar değişim çabalarının saçmalığına ve değişim temsilcilerinin bilgisiz olduğunu düşünme eğilimi içine girmektedir. Sonuç olarak sinizm inanç ve gerçek arasındaki ilişkiyi hedefleyen yorum ve algılar bütünüdür (Abraham, 2000).



Bazı örgütlerde değişim hakkında yaygın bir sinizm varsa muhtemelen en samimi ve en başarılı örgütsel değişim teşebbüslerinin, örgüte egemen olan sinizm tarafından engelleneceği öngörülmektedir (Wanous, Reichers ve Austin, 2000). Değişim sinizmi hem örgütün değişim girişimleri tarihinden hem de olayları sinik bir açıdan görme yatkınlığından kaynaklanabilmektedir. Örgütün değişimi başarıyla gerçekleştirememesi, insanların örgütsel hayatlarındaki sinizmi desteklemesi için yeterlidir. Böylece, sürekli başarılı olmayan değişim tecrübelerinin doğrudan sonucu olarak örgütsel değişim hakkında belirli bir sinik inanca dönüşebilir (Reichers, Wanous ve Austin, 1997).

Kuruma girerken sinik yatkınlıkta olmayan bazı çalışanlar, örgütün tamamen başarılı olmayan değişim çalışmalarına tepki olarak ve benzer görüşlerdeki diğer çalışanlarla seçici iş birliği yaparak sinizm geliştirebilirler. Örgütsel değişimden sorumlu olan kişiler bazı çalışanların sinik yatkınlıkları ile ilgili fazla bir şey yapamazlar. Bu nedenle bunun davranış üzerindeki etkisini ve gruptaki diğer çalışanlara yayılmasını engellemeye çalışmak daha iyi sonuçlar doğurabilir (Reichers, Wanous ve Austin, 1997). Yok edilemeyen bir olumsuzluk için en iyi çözüm o olumsuzluğun yayılmasını engellemek olacaktır. Kişinin davranışlarına ve diğer çalışanlara sinizmin yayılmasını engellemek en önemli adım olacaktır.

Örgütsel değişim sinizmi, sinikler değişimi desteklemeyi reddettiğinde kendini doğrulayan bir kehanet olabilmektedir. Onların desteği olmadığında başarısızlık veya sınırlı bir başarı gerçekleşmektedir. Bu başarısızlık, engelleyici sinik düşünceleri pekiştirmektedir. Burada bir kısır döngü oluşacaktır. Örgütsel değişim sinizmi nedeniyle değişim için çaba sarf etmeyen çalışanlar başarısızlık sonucunda sinizm düzeylerini daha da arttıracaktır. Bu kısır döngü bu şekilde devam ederek örgütü olumsuz etkileyecektir. Çalışanların bir ihtiyaç hissetmeden sadece üstten emir geldiği için değişimi gerçekleştirmesi beklenemez. Çoğu yeniliğin başarısı sağduyulu bağlılık ve işin sonunun getirilmesine bağlıdır. Buradan anlaşılıyor ki sinizm değişimin önünde önemli bir engeldir (Helvacı, 2017).

Reichers, Wanous ve Austin (1997) tarafından yapılan araştırma (Akt.: Okumuş, 2018) ile örgütsel sinizmin sebepleri-sonuçları, değişim sinizmini yönetme ve en aza indirme hakkında şunlar elde edilmiştir:

1.Örgütsel değişim sinizminin muhtemel sebepleri

- a. Bilgilendirilmemiş hissetmek
- b. Amirin iletişim ve saygı eksikliği
- c. Sendika temsilcisinin iletişim ve saygı eksikliği
- d. Olumsuz mizaç
- e. Karar vermede katılım fırsatı eksikliği

2.Örgütsel değişim sinizminin muhtemel sonuçları

- a. Daha düşük örgütsel bağlılık
- b. Daha düşük iş tatmini
- c. Daha düşük sıkı çalışma motivasyonu
- d. Örgütsel değişim çabalarına daha az katılım isteği
- e. Örgüt liderlerine daha az güven
- f. Bir motivasyon aracı olarak ödeme sisteminin etkinliğinin azalması

3.Örgütsel değişim sinizmini yönetme ve en aza indirme stratejileri

- a. İnsanları etkileyen kararların alınmasında onları dahil etme ve tutma
- b. Amirler için ilişkiye yönelik davranışı vurgulama ve ödüllendirme
- c. Devam eden değişiklikler konusunda insanları bilgilendirme: Ne zaman, niçin ve nasıl?
- d. Zamanlamanın etkinliğini geliştirme
- e. Şaşırtıcı değişiklikleri en azda tutma
- f. Güvenilirliği geliştirmek: Sevilen, inanılan ve güvenilen sözcüler kullanma, mantıklı ve olumlu mesajlar kullanma, çoklu kanallar ve tekrar kullanma
- g. Geçmişle ilgilenme: Hataları kabul etme, özür dileme ve düzeltme yapma
- h. Başarılı değişimleri tanıtma
- i. Değişimi çalışan perspektifinden görmek için çift yönlü iletişim kullanma

- j. Duygularını ifade etmek, onay ve güven almak için çalışanlara fırsatlar sağlama

Değişim yönetimi konusunda yapılan çalışmalar sonucunda elde edilen birtakım bulgular, çalışan sinizmi, çalışanların değişime karşı gösterdiği dirençle bir ilişki içerisinde olduğunu göstermektedir. Bundan dolayı, değişimden sorumlu olan kişiler çalışanların sinizmini hesaba katmalıdırlar (Stanley, Meyer ve Topolnytsky, 2005).

Çalışanlar işyerinin niyetini sorgulamaya başladıklarında, onları değişimin de gerçek niyeti konusunda ikna etmek zor olmaktadır ve böylece kendi kendini tekrar eden bir sinizm döngüsü ortaya çıkmaktadır. Eğer kurumun değişim hakkında çalışanlarla iletişim kurma çabaları başarısız olursa, kurum da çalışanların niyeti hakkında sinik olma eğilimi gösterir. Bu durum yöneticilerin bilgi saklama, uyum göstermek için çalışanları zorlamaya başlamasına neden olmaktadır. Bu, çalışanları daha da sinik yapmakta ve döngü devam etmektedir böyle bir sinizm döngüsünden kaçmak için kurumun sinizmi yenmenin zaman alacağını ve bazı stratejiler gerektireceğini bilmesi gerekecektir (Stanley, Meyer ve Topolnytsky, 2005).

## **2.2.PSİKOLOJİK SERMAYE**

### **2.2.1.Psikoloji**

Psikoloji bilimi başlangıçta “bilinç bilimi” olarak kabul edilmiştir. Batı dünyasında psikoloji, ruh ve maddeyi kesin çizgilerle ayıran Kartezyen anlayışla ya ruh maddenin seviyesine düşürülmüş ya da ruh geçmişteki birtakım yaşantıların toplamına bağlanmıştır ki böylece deneysel bir özellik yüklenmiştir. Davranışçılık ya da Freudculuktan farklı olarak Doğu dünyasında ruh bilimi olarak kabul edilen psikolojinin çok derin bağları olduğu savunulmuştur. Örneğin Anadolu kültüründe bir lokma bir hırka anlayışındaki dervişlerin zikirleri, Uzakdoğu toplumlarındaki koan, yoga ya da meditasyonlar derin psikolojik bağlantılardır (Ornstein, 1984).

### 2.2.2.Sermaye

Sermaye kavramı, farklı bilim dallarında çeşitli şekillerde görülmüş ve bu kavramla ilgili farklı tanımlamalar yapılmıştır. Halk dilinde sermaye, kişilerin tüm varlıklarını içine alan servet karşılığı olarak veya para anlamında kullanılmaktadır. İktisatçılar, sermaye tanımında para anlayışından uzaklaşmışlar ve sermayeye mal ile ilgili içerik kazandırmışlardır. İktisatta sermaye, tabiatta serbest bulunmayan fakat insan tarafından üretilmiş üretim araçları (Sürmeli, 2009) veya “mal ya da hizmet üretiminde kullanılan üretilmiş üretim araçları” olarak tanımlanmaktadır (Yazıcı, 1990). İşletme biliminde ise sermaye, "işletmenin amacına ve üretim faaliyetlerine uygun olarak toplanmış maddi ve gayri maddi varlıkların tümü" biçiminde tanımlanmaktadır (Yazıcı, 2001). TDK (2018) Farsça kökenli sermayeyi bir ticaret işinin kurulması yürütülmesi için gerekli anapara ve paraya çevrilebilen malların tamamı olarak tanımlamıştır. İngilizce kökenli *capital* karşılığı olarak yine bu kelimeyi göstermiş; belli bir bedel karşılığı üretim sürecinde üretim faktörlerinden biri olarak yer alan birden çok dönemde kullanılan, emeğin verimliliğini arttıran ve kendisi de üretilmiş olan her türlü araç gereç olarak tanımlamış yine aynı maddede ikinci bir tanım olarak gelir yaratma yeteneğine sahip ulusal veya uluslararası düzeyde her türlü mali veya fiziksel varlık tanımını vermiştir. Bu tanımlara göre sermaye, işletmenin sahip olduğu tüm maddi ve manevi varlıkları içine almaktadır.

Bourdieu'a (1986) göre “sermaye” kavramı ekonomideki parasal anlamdaki sermayeden daha geniş anlamlar içermektedir. Sermaye, “kaynak” teriminin genelleştirilmesiyle hem parasal hem parasal olmayan hem maddi hem de maddi olmayan kaynakları kapsamaktadır. Bunun için Bourdieu, sermaye kavramını tek bir tanımla anlatmak yerine anlatmaya çalıştığı konu özelinde farklı şekillerde ve farklı sıfatlarla kullanmayı tercih etmiştir. Bu tercih doğrultusunda eserlerinde farklı sermaye türlerinden (kültürel, ekonomik, siyasal, eğitsel, dilsel, sosyal vb. sermaye) bahsetmektedir (Yüce, 2007). Klasik modern anlayıştan post modern anlayışa geçilmesiyle oluşan devrim niteliğindeki değişikliklerden biri de iş ve bilim dünyasının ekonomik parametrelere yüklediği anlamlardaki değişimdir. Örneğin sermaye kavramının son dönemlerde daha da genişlediği, insanın ve insanın temel bileşenlerinin

bile sermayeye dâhil edildiği görülmektedir. İnsanın sermayeye dahil edilmesiyle doğal sermayenin yanı sıra beşerî sermayeden de bahsedilmektedir (Yavuz, 2012). Klasik sermayenin fiziksel ve finansal çeşitlerine ilaveten, insani özelliklerin ve eğitimin de bir sermaye çeşidi olarak kabul görmeye başlamasıyla sermaye kavramı daha da genişlemiştir.

Bu kapsamda günümüzdeki sermaye türlerine kısaca bakılacak olursa klasik sermayenin yanı sıra beşerî sermayeden, entelektüel sermayeden, sosyal sermayeden, kültürel sermayeden ve pozitif psikolojik sermayeden bahsedilebilir.

### **2.2.2.1. Beşerî sermaye**

Beşerî sermaye düşüncesi ilk kez 1960'ların başında, tarımsal üretimdeki artışları eğitime yapılan yatırımlarla açıklayan Schultz tarafından kullanılmıştır (Şimşek ve Kadılar, 2010). Ekonomik büyümenin temel kaynağını oluşturan beşerî sermaye kavramı, kişinin ya da toplumun sahip olduğu bilgi, beceri, yetenekler, sıhhat, sosyal ilişkilerdeki yeri ve eğitim düzeyi gibi kavramların toplamı olarak tanımlanabilir (Kar ve Ağır, 1998). Fiziki sermaye yatırımlarının verimli olabilmesi için ona paralel nicelik ve nitelikte beşerî sermaye yatırımı yapılmalıdır. Bu durum, en önemli örgütsel amaçlardan biri olan sürekli büyüme açısından da büyük önem taşımaktadır (Çakmak ve Gümüş, 2005). Hatta küresel ölçekte dış ticaret için bile büyümenin ve kalkınmanın önemli belirleyicisi beşerî sermayedir (Demir, Kutlar ve Üzümcü, 2005).

### **2.2.2.2. Entelektüel sermaye**

Günümüzde işletmelerin rekabet avantajı sağlama noktasında öne çıkan etken olarak maddi olmayan varlıkları gösterilebilir. Özellikle şirket değerini finansal ve fiziksel varlıkların değil, maddi olmayan entelektüel varlıkların yansıttığı düşünüldüğünde; artık şişkin bina, arsa, para yerine insan, yapısal ve müşteri sermayesi unsurlarını içeren entelektüel sermaye, şirketlerin performansını arttıran en önemli nokta olmaktadır (Yıldız, 2011).

Entelektüel sermayenin tanımı konusunda herkesçe kabul gören bir tanıma henüz ulaşılamamıştır. Ancak Stewart'a göre entelektüel sermaye; pazarda rekabet üstünlüğü sağlayan şirket çalışanlarının bildiği her şeyin bütünüdür. Brooking'e göre ise, entelektüel sermaye, şirketin faaliyetlerinin devamını sağlayan maddi olmayan tüm varlıklardır. Edvinsson'a göre, entelektüel sermaye değere dönüştürülen bilgidir. Klein ve Prusak ise entelektüel sermayeyi daha yüksek değerli bir varlık elde etmek üzere formülleştirilmiş, elde edilmiş ve harekete geçirilmiş malzeme olarak tanımlamaktadır (Akt. Şamiloğlu, 2006). Kısacası entelektüel sermaye, maddi olmayan, rekabetçi iş ortamında insan ve bilginin öne çıkmasını sağlayan her şeydir.

### **2.2.2.3.Sosyal sermaye**

Sosyal sermaye ile ilgili yapılan araştırmalarla ön plana çıkan Bourdieu (1986) sosyal sermayeyi, uzun süreli ve bir amaç doğrultusunda kurulmuş olan sosyal ağlara dayalı iletişim ve ilişkilerin sağladığı potansiyel yararların toplamı olarak tanımlamaktadır. Ekinci (2008) ise sosyal sermayeyi, insanların bir arada yaşamalarına ve iş birliğine yönelik çalışmalarına etki eden, ekonomik kalkınma ve toplumsal refahın gelişiminde rol oynayan güven, sosyal ağlar, karşılıklılık, değerler ve normların toplamından oluşan potansiyelin bütünü olarak ifade etmektedir. Bu bakımdan sosyal sermaye, insanın etken olduğu küçük çapta örgütlerden büyük çapta topluma kadar geniş bir alanda önemli roller oynayan bir değerdir (Ekinci ve Karakuş, 2011).

Töremen (2004), sosyal sermayenin estetik, sevgi, saygı, anlayış ve güven gibi kavramları barındırdığını; sosyal hayatın yansımalarına dayandığını ve özellikle, komşuluk, topluluk ve okullar gibi toplu yaşam alanlarında başarılı iş birliğinin geliştirilmesi açısından önemli bir yere sahip olduğunu belirtmektedir. Bu anlamda sosyal sermayenin dört temel bileşeninden bahsetmektedir (Töremen, 2002). Bunlar topluluk, sadakat, güven ve aidiyet duygusudur. Toplumda sadakat ve güven zemininde, örgütsel aidiyet bağıyla kurulan ilişkiler sosyal sermaye için önemlidir.

#### **2.2.2.4.Kültürel sermaye**

Kültürel sermaye, eğitim sürecinde sosyalleşme ile elde edilenlerin toplamıdır. Bourdieu, kültürel sermayeyi formal eğitimle kazanılan ve diplomalarla objektif bir görünüm kazandırılan “okul sermayesi” ile aileden kaynaklanan ve doğal bir biçimde, aile hayatı içerisinde kazanılan nitelikleri ifade eden “tevarüs eden kültür sermayesi” olmak üzere ikiye ayırarak inceler. İster okul sistemi yoluyla elde edilmiş olsun, ister aileden devralınmış olsun, entelektüel niteliklerin toplamına karşılık gelir (Ünal, 2004). Toplumdaki entelektüel birikim; sanat, inanç, ahlak, gelenek ve görenekler, iş yapma biçimi, yaşam tarzı gibi tüm manevi değerlerin toplamıdır. Kültürel sermaye ekonomideki fiziki ve beşerî sermayenin miktar ve verimliliğini arttırıcı bir özelliğindedir. Kültürel ekonominin girdisi kültürel ve entelektüel sermaye; çıktıları ise çoğunlukla fikri mülkiyet hukukuna konu olan ürünler, eserler, etkinliklerdir (Ekşioğlu, 2012).

Bourdieu’ya (1986) göre kültürel sermaye; resmi eğitim düzeyi, kişinin kültürel etkinliklere katılımını sağlayan doğduğu ve yaşadığı yerleşim yerinin büyüklüğü ve bireyin kültürel faaliyetlere katılım sıklığı gibi değişkenler ile ölçülebilir. Kültürel sermaye, doğrudan veya dolaylı olarak sosyal ve kültürel ayrışmada kullanılan tutumlar, tercihler ve davranışlar gibi olgulardan oluşan, geniş çapta paylaşılan, meşru bir kültürdür (Lamont ve Lareau, 1988).

#### **2.2.2.5. Pozitif Psikolojik Sermaye**

İş hayatında, çalışanların sergilemiş oldukları davranışların sadece olumsuz yanlarına odaklanması ve ortaya çıkan her sonucun negatif yanının vurgulanması yani bardağın sadece boş tarafının görülmesi, iş hayatının sorunlar yumağı olarak algılanması ve çalışanların da bu yumağın içinde kaybolması olayların daha da karmaşıklaşmasına yol açmaktadır. Hayatta sadece olumsuzluklar yoktur, her olumsuzluk başka bir olumluluğu barındırmaktadır. Buna tasavvufta hayırda şer, şerde hayır vardır düşüncesi denilirken Uzakdoğu toplumlarında hayatta her şey zıttıyla birlikte vardır siyah beyazın içinde beyaz ise siyahın içinde vardır düşüncesi denilmiştir. Bunun gibi çalışma hayatında da bir işin ortaya konmasında, bir sorumluluğun yerine

getirilmesinde, elde edilen sonuçlarda mutlak olumsuz olarak değerlendirilebilecek durumlar yoktur. Bu biraz da kişinin bakış açısıyla da ilgilidir.

Bazı çalışanlar, üretkendir, niteliklidir, olaylara iyi yanlarından da bakabilme ve değişimin parçası olma eğilimindedir. Pozitif psikoloji, bireylerin problemlerine odaklanmaktansa bahsi geçen iyi taraflarına odaklanmaktadır. Bu doğrultuda bireyleri daha olumlu yapan özelliklerin öne çıkarılmasında, pozitif psikoloji bilimi, örgütlere katkılar sağlamaktadır (Erkmen ve Esen, 2012). Örgütsel psikolojik sermaye, çoğunlukla örgütsel alanda uygulanan pozitif psikolojideki teori ve araştırmalardan ortaya çıkmaktadır.

Pozitif psikolojiyi örgütsel alana taşıyan pozitif örgütsel davranış, kişilerin zayıflıkları veya aksaklıklarından ziyade, güçlü taraflarının ortaya çıkarılması ve geliştirilmesiyle ilişkili bir kavram olup insan kaynaklarının geliştirilmesi ve yönetilmesi için yeni bir yaklaşıma odaklanmaktadır. Bu yeni yaklaşım, performansın artırılması ve örgütsel başarının elde edilmesinde, ölçülebilen, geliştirilebilen ve yönetilebilen insan kaynaklarının pozitif şekilde yönlendirilmiş güçlü yönlerini ve psikolojik kapasitelerini araştırmaktadır (Çetin ve Basım, 2012).

Temellerini pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımlarından alan psikolojik sermayeye dönük çalışmalar ilk olarak Luthans ve arkadaşları tarafından literatüre sokulmuştur. İşletmelerde rekabet avantajı elde etmek amacıyla kullanılan insan sermayesinin yanı sıra psikolojik sermayenin de önemi artmaktadır. Psikolojik sermaye, temelde bireylerin ne olduklarına ve gelecekte ne olacaklarına odaklanmaktadır (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Psikolojik sermaye; geleneksel sermaye çeşitlerinden neye sahip olduğunla ilgilenen ekonomik sermayeden, neyin bilindiğine yoğunlaşan beşerî sermayeden ve kimleri tanıdığını içeren sosyal sermayeden farklıdır.

Çalışma psikolojisindeki yeni kavramsallaşma psikolojik sermaye üzerinde yoğunlaşırken bu kavram bireyim kim olduğuna dikkat çekmektedir (Luthans, 2002). İnsan sermayesi bileşeni her zaman çok daha hassas, maddi olmayan ve ölçülmesi zor bir sermayedir. Özellikle, sosyal sermaye güven, ilişkiler ve bağlantı ağları kaynaklarına



atfedilmektedir. İnsan sermayesi sadece "ne biliyorsun" sosyal sermaye ise "kimi biliyorsun" sorularından oluşmaktadır. Sosyal sermaye bir firma içinde "Ben bu sorunun çözümüne yardım için kime yönelebilirim?" tarzı bir soru ile firma dışında ise "Kim bana satın alma kararı verirken iyi fiyatlı ve kaliteli şeyleri bulmamda bana tavsiyelerde bulunabilir?" tarzı bir soru ile de kullanılabilir (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004).

Pozitif örgütsel davranış kapsamında ortaya atılan kavramlardan birisi olan psikolojik sermaye, bireyin sahip olduğu olumlu özellikler bütünü olarak tanımlanırken, karakteristik özelliklerden farklı olarak gelişime açık olduğu vurgulanmaktadır. İnsan kaynakları ve örgütsel davranış alanında yeni bir yaklaşım sunan ve kişisel gelişimi ön planda tutan psikolojik sermayenin çeşitli bileşenler (öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık vb.) altında incelendiği görülmektedir (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Yani psikolojik sermaye, kendini oluşturanların toplamıyla oluşmuş bir çatı kavramdır.

İnsan sermayesi, sosyal sermaye ve psikolojik sermaye birbirinden farklı şeylerdir. Bu sermaye türlerinin birbirinden farklı temsil teknikleri bulunmaktadır. Tablo-3'de (Erdoğan, 2018) bu farklı temsil teknikleri belirtilmiştir.

*Tablo 3: İnsan Sermayesi, Sosyal Sermaye ve Psikolojik Sermaye Yönetimi*

Yaklaşım	Temsil Teknikleri
İnsan Sermayesi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Seçim ve seçicilik</li><li>• Eğitim ve gelişim</li><li>• İfade edilmeyen bilginin inşası</li></ul>
Sosyal Sermaye	<ul style="list-style-type: none"><li>• Çapraz fonksiyonel çalışma ekipleri</li><li>• Açık iletişim kanalları</li><li>• İş yaşam dengesi programları</li></ul>

Psikolojik sermaye	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Özyeterlilik/Güven<ul style="list-style-type: none"><li>• Sosyal ikna</li><li>• Uсталık tecrübeleri</li><li>• Olumlu geri bildirim</li><li>• Temsili öğrenme/modelleme</li><li>• Fizyolojik ve psikolojik uyarılma</li></ul></li><li>2. Umut<ul style="list-style-type: none"><li>• Katılımcı girişimler</li><li>• Hedef belirleme</li><li>• Adım</li><li>• Güven oluşumu</li><li>• Hazırlık</li><li>• Olasılık planları</li><li>• Yeniden hedef belirleme</li><li>• Zihinsel provalar</li></ul></li><li>3. İyimserlik<ul style="list-style-type: none"><li>• Geçmiş için hoşgörü</li><li>• Gelecek için fırsat arayan</li><li>• Esnek perspektifler</li><li>• Günümüz de takdir</li><li>• Gerçekçi bakış açıları</li></ul></li><li>4. Dayanıklılık<ul style="list-style-type: none"><li>• Varlık odaklı stratejiler</li><li>• Süreç odaklı stratejiler</li><li>• Risk odaklı stratejiler</li></ul></li></ol>
--------------------	--

Luthans, F. ve Youseff, C. M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: investing people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.

İnsan kaynaklarının anlaşılması ve yönetilmesi konusunda, psikolojik sermaye yeni bir bakış açısı ve yaklaşım getirmektedir. Bu bakış açısını diğer yaklaşımlardan ayırt edebilmek için psikolojik sermayenin sahip olduğu bazı temel özellikler vardır. Bu özellikler (Nelson ve Cooper, 2007) şunlardır:

1. Psikolojik sermaye, beşerî ve sosyal sermayeden daha fazlasıdır.
2. Psikolojik sermaye pozitif yönlüdür.
3. Psikolojik sermaye eşsizdir.
4. Psikolojik sermaye teori ve araştırmalara dayalıdır.
5. Psikolojik sermaye ölçülebilirdir.

6. Psikolojik sermaye durum temellidir, bu nedenle geliştirilebilirdir.

7. Psikolojik sermaye çalışan verimliliği üzerinde etkilidir.

Pozitif psikolojik sermaye organizasyonel alanlarda performansı artırmak amacıyla bütünsel destek olarak da kullanılmaktadır. Beşerî ve sosyal sermayeden farklı olarak pozitif psikolojik sermaye kişilerin oldukları kişiden olabilecekleri kişiye doğru pozitif yönlü bir gelişimi anlatmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007).

Pozitif psikoloji, pozitif örgütsel davranış, stratejik insan kaynakları yönetimi gibi akımlar, çalışanların umut, özyeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılıklarını da kapsayan pozitif psikolojik sermaye kavramının geliştirilmesine zemin hazırlamıştır (Çınar, 2011).

Günümüzde her alanda değişim yaşanırken en önemli değişim alanlarından biri de sermaye türleridir çünkü örgütler birbirlerine karşı rekabet üstünlüğünü sermayeleri aracılığıyla sağlamaktadırlar. Sürdürülebilir rekabet için geleneksel sermaye türleri (finansal, fiziksel, teknolojik vb.) gerekli olsa da artık bunlar yeterli görülmemektedirler. Artık rekabette insanı öne çıkartan beşerî, sosyal, kültürel ve pozitif psikolojik sermaye gibi türler önem kazanmaktadır. Pozitif örgütsel davranış akımı doğrultusunda şekillenen psikolojik sermaye çeşitli alt bileşenlerden oluşmaktadır, bunların ışığında (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007):

1. Zorlu işleri başarmak için gerekli çabayı gösterebileceğine güvenme (özyeterlilik),
2. Şimdi ve gelecekte başarılı olmaya dair olumlu beklenti, mutlak olumsuzluk değil olumlulukları da görebilme (iyimserlik),
3. Hedeflere ulaşmak için azim gösterme, çaba sarf etme (umut),
4. Zorluklar ve sıkıntılar karşısında ayakta kalabilme ve her şeye rağmen başarıya ulaşma (dayanıklılık) özellikleri ile açıklanabilen bireyin gelişimine dair olumlu psikolojik durum olarak tanımlanmaktadır.

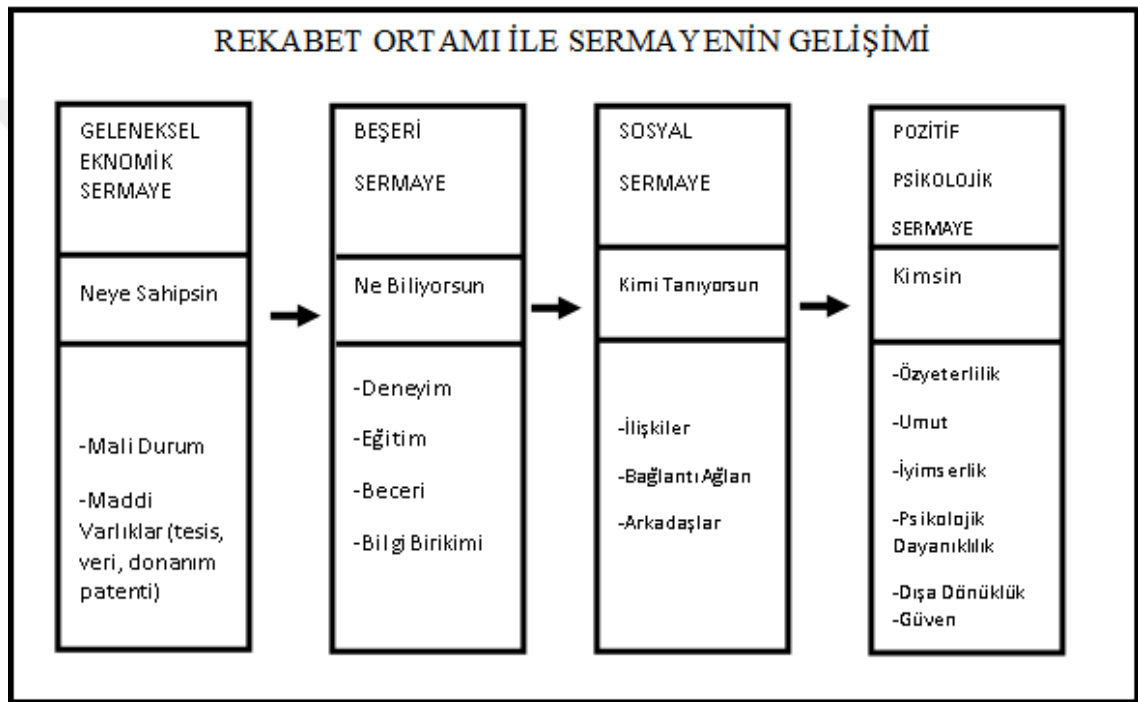
Kavramsal olarak birbirlerinden bağımsız yapıları birbirlerine bağlayan ve bu yapıların toplamından oluşan daha kapsayıcı ana çatı olan pozitif psikolojik sermayenin etkisinin, her bir bileşenin etkisinin toplamından daha fazla olduğu ileri sürülmektedir. Yani psikolojik sermaye, iş yaşamında çalışma performansı ile ilgili olarak, daha fazla motivasyon sağlayacaktır. Bununla ilgili olarak; Luthans'a göre hem öz yeterliği hem de umut düzeyi yüksek bir çalışan, yalnızca mücadele gerektiren zorlu görevleri kabul etmek için çabalamayacak, bunun yanında kendisini ana hedefe ulaştıracak alt hedefleri de belirleyecek, fırsatları öngörüp, zorlukları yenmek için pek çok yol deneyecektir. Bu şekilde daha fazla performans sergileyip daha fazla iş tatmini elde edebilecektir. Benzer durum iyimserlik ve dayanıklılık için de geçerli olup, bu iki özelliğin özyeterlilik ve umut ile birlikte bulunması durumunda, kendine güvenin daha fazla olacağı, gereken gayretin gösterilerek alternatif yolların daha iyi aranıp bulunacağı ifade edilmektedir (Luthans, 2002).

Pozitif psikolojik sermaye; umut, özyeterlilik, dayanıklılık, iyimserlik vb. gibi alt parçalarının her birinin toplamıyla etkileşime girip sinerji oluşturmakta ve beklenilenden daha üst düzeyde fayda sağlamaktadır. Bu şekilde çalışanların performansında, iyi oluş halinde, örgütsel iklim ve davranışlarda istenilen düzeye daha kolay ulaşma imkânı tanımaktadır.

Pozitif psikolojik sermayenin önemli bir özelliği umut, iyimserlik, öz yeterlik ve dayanıklılık bileşenlerinin ölçülebilir ve eğitimle kazandırılıp geliştirilebilir olmasıdır. Bu durumda örgütlerde olumlu iklim oluşturmak isteyen, çalışanlarından en yüksek verimi bekleyen yöneticiler, çalışanlarının güçlü ve yetersiz yanlarını, kişiliklerine bağlı olarak pozitif ve negatif davranış değişkenlerini anlamak, bunların işlerine olan etkisini belirleyerek daha fazla verim için neler yapılabileceğini değerlendirmek yani "psikolojik sermayelerine" yatırım yapmak durumundadırlar (Keleş, 2011). Bu yatırımla her bir alt bileşen geliştirildiğinde daha fazlasıyla olumlu bir geri dönüş alınacak ve örgüt ikliminden performansa kadar tüm çıktılarda pozitif yönlü bir gelişme görülecektir.

Rekabet ortamındaki değişim sermaye türlerinde de değişime neden olmuştur. Yıllar içinde rekabet ortamındaki değişimden etkilenen örgütler geride kalmamak, devamlılığı sağlamak için değişen sermaye türlerine yönelmiş ve sermaye türlerindeki değişimle birlikte hayatta kalmayı başarmışlardır. Yıllar içinde rekabet ortamındaki değişim sonucu sermaye türlerinin değişimi ve özellikleri Şekil-1'de (Tösten, 2015) gösterilmiştir.

Şekil.1.Sermayenin Gelişimi



Tösten, R. (2015). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi*, Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep

### 2.2.2.5.1. Umut

Umut sözcüğü günlük dilde daha çok herhangi bir alandaki olumlu beklentileri ifade etmekten gelen duygu (TDK, 2018) olarak kullanılır. Kuramsal olarak ise umut için tek bir anlamda uzlaşılammış çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Umut ile ilgili kapsamlı çalışmalarını yapan araştırmacılardan Jerome Frank (1968) umudu "iyi olma duygusu veren ve kişiyi harekete geçmek için güdüleyen bir özellik" olarak tanımlamıştır (Akt: Akman ve Korkut, 1993).

Geçmişte genellikle hümanist yaklaşımda kullanılan umut kavramı Snyder'in (2000) çalışmasıyla pozitif psikoloji alanında kullanılmaya başlanmıştır. Psikolojik sermayede alt bileşenlerden birisi olan umut kavramı iki yönlü düşünülebilmektedir. Bir taraftan hedefe ulaşmak için gereken idare diğer taraftan da izlenecek yol olarak düşünülebilir. Kişi iradeli bir şekilde kararlı adımlar atabiliyorsa, zorlukları göğüsleyebiliyorsa, azimli bir şekilde ilerleyebiliyorsa, farklı çözüm yolları bulabiliyor ve geliştirebiliyorsa bu kişinin umutlu olduğu söylenebilir.

Kişinin kendince değerli amaçlar belirlemesi ve bu amaçlara ulaşmada karşılaştığı zorlukları aşabilme inancını içine alan bir durum olan umut konusunda Snyder (2000) temsil ile metodun etkileşimiyle ortaya çıkan ve başarı duygusundan beslenen pozitif bir durum olarak tanımlama yapmaktadır. Bu tanımlamada temsili amaca odaklanan enerji, metodu ise amaçları karşılaması planlanan yol olarak açıkladığından Çetin ve Basım (2012) umudun yalnızca amaca odaklı enerji olarak istemeyi değil ayrıca amacın başarılması için bir yol olan metodu da içerdiğini savunmaktadırlar.

İnsanın her davranışı bir hedefe yöneliktir. Zihin yapısında bu hedefler bir resim ya da bir söz olarak kodlanabilir. Bunlar kısa veya uzun süreli hedefler olabilir. Bazı hedefler net iken bazıları belirsiz olabilir. İşte bu belirsiz hedeflere ulaşmak için bulunacak yollar ve gereken motivasyon net hedeflere göre daha zor olacaktır. Bunun için yeterli motivasyonu sağlamakta kişinin algılamasına göre hedefin bir değeri olmalıdır (Snyder, 2002).

Kişilerin umut sahibi olup olmadıklarını anlamak için bazı sorular sorulabilir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007):

- İradeniz güçlü müdür?
- Yaşadığınız problemler sizin hedefe ulaşma azminizi engeller mi?
- Hedeflerinize ulaşabilmek için azmeder misiniz?
- Kaderinizin kontrolünün kendi elinizde olduğuna inanır mısınız?

- Kafanıza koyduğunuz bir işi tamamlamak için; saatler, günler hatta aylar boyunca durmaksızın ilerleyebilir misiniz?
- Sizi hedeflerinizden alıkoyan problemlerle baş edebilir misiniz?
- Sizi hedeflediğiniz uğraşlarınızdan alıkoymak zor mudur?
- Sizin için belirlenmiş bir hedef yoksa kendi kendinize bir hedef belirleme eğiliminde olur musunuz?
- Böyle hedeflere bağlanmak hoşunuza gider mi?

Eğer bu sorulara genellikle evet cevabı veriliyorsa umut sahibi ve bu umudun irade özelliği güçlü bir bireyle karşı karşıyayız diyebiliriz (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007).

Bazı araştırmacıların umudu sadece duygusal boyutlu olarak savunmasına karşın son zamanlarda farklı şekillerde bakış açısı geliştiren araştırmacılar da bulunmaktadır. Bu araştırmacılar duygusal alana ek olarak bilişsel boyutun ağırlıklı olduğunu öne sürmektedirler. Frank (1968) bunların ilki olarak umudun bilişsel ve duygusal boyutlu olduğunu anlatırken duygu ve düşüncenin anlamlı bir karışımı şeklinde tanımlamaktadır. Ayrıca psikoterapi sürecinde umudu iyileştirme sürecinde olumlu ve hızlandırıcı olarak görmüştür (Akman ve Korkut, 1993).

Synder'e göre insanın başarılı olabileceğine inanması başarılı olmanın ön şartlarından birisidir. Umut ile ilgili çalışmalarda umudun zihinsel ve fiziksel sağlığı olumlu etkilemenin yanı sıra karşılaşılan zorluklarla başa çıkmada da etkili olduğunu göstermiştir (Keleş, 2011).

Umut, belirlenen hedefe ulaşmak için izlenecek yolu çizebilme ve bu yolu kullanmaya inanabilme ve bu inanca ilişkin oluşturulan algı olarak anlatılmıştır. Umut durumsal veya kişisel olabilir. Umut konusunda; belirlenen hedefe ulaşmak için harekete geçip bu hareketin devamı yönünde kararlı olma ve bu hedefe ulaşmak için planlama yaparak karşılaşılan engellerde farklı planlar yapabilme inancı olarak iki boyuttan bahsedilebilir (Snyder, 2000). Önceleri umudun kişisel ve değişmez olduğu üzerine araştırmalar yapılırken sonraki araştırmalarla bunun duruma göre değişebilen bir tarafının da olduğu ortaya çıkmıştır. Burada fark az önce bahsettiğimiz iki boyut

arasındadır. Kişisel umut çocukluktan sonra değişime oldukça kapalıyken durumsal umut yaşantılar sonucunda değişme açıktır. Buna kanıt olarak Snyder tarafından geliştirilen kişisel umut ölçeğinin test tekrar yöntemiyle sınanması sonucu iki sonuç arası korelasyonun üç hafta sonunda .85, on hafta sonunda ise .82 düzeyinde gerçekleşmesi ancak daha sonra geliştirilen durumsal umut ölçeğinde bu oranın iki gün sonunda .93 ve otuz gün sonunda .48 olarak ölçülmesi gösterilebilir (Çınar, 2011).

Yukarıda sorulan sorularla kişinin umudun alt bileşenlerinden irade sahibi olup olmadığına baktığımız gibi umudun yol bileşenine sahip olup olmadıklarını anlamak için aşağıdaki soruları sorabiliriz. Bu sorulara evet cevabı veriyorsa birey umudun yol bileşenine sahip demektir.

- Hedeflerinize ulaşabilmek için yolunuzu verimli bir şekilde belirleyebiliyor musunuz?
- Belirlediğiniz noktaya ulaşabilmek için aynı hedefe giden farklı yollar bulma ve belirleme eğiliminde misiniz?
- Zorluklarla karşılaştığımızda veya çabalarınız engeller nedeniyle boşa çıktığında, yolunuza çıkan engelleri aşmak için hali hazırda alternatif çözümlerinizi bulunuyor mu?
- Zayıf ve korunmasız alanlarınızı yönetebilmek için yararlanacağınız güçlü yönleriniz var mı?

Bunlara göre belirlenen hedeflere başarıyla ulaşırken yüksek düzeyde umut olması için hem iradeye hem de belirlenmiş yollara sahip olunmalıdır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007).

Umut ile doğru orantılı bir kavram da motivasyondur. Umudu yüksek kişiler hedeflerine ulaşma isteği ve motivasyonuna sahip olarak karşılaşacakları engelleri tahmin edebilir ve farklı yollar geliştirebilir. Çalıştığı kurumda karara katılım olanağı sağlanan, iletişim kurulan ve güçlendirilen ve yetki artırma gibi uygulamalarla katılımcı bir ortam sağlanan çalışan daha özgür ve daha güçlü olacak böylece motivasyonu artacak ayrıca hedefe ulaşmada farklı yollar belirleyebilecektir. Ayrıca böyle bir ortamda zor işleri kolaylaştırmak için bilişsel süreçler de harekete



geçirilecektir (Akçay,2011). Bütün bunlar motivasyon için gerekli olduğu kadar umut üzerinde de etkilidir.

#### 2.2.2.5.2. Özyeterlilik

Meslek hayatının temel noktalarından biri olan özyeterlilik kavramı; Bandura'nın (1997) teori ve araştırmalarının iş hayatına uygulanmasıyla, çalışanların hedeflenmiş bir görevi başarmak için motivasyonlarını, bilişsel kaynaklarını ve davranış biçimlerini harekete geçirmeye yönelik kendi yetenekleri ile ilgili güveni veya inancı olarak tanımlanmaktadır. Bandura (1997), "kişilerin olası durumlar karşısında onlarla baş edebilmek için gerekenleri ne kadar iyi yapabileceklerine ilişkin yargılarını" öz-yeterlilik algısı olarak tanımlamıştır. Bir başka tanımlamaya göre özyeterlilik; farklı çözüm yolları oluşturmak, hedefe yönelik eylemlerde bulunmak ve amaçları gerçekleştirmede başarılı olmak için kişinin ihtiyaç duyduğu inanç olarak yorumlanabilir (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008).

Benzer ve daha geniş bir tanım ise Stajkovic ve Luthans (1998) şu şekilde yapmıştır: "Özyeterlilik, bireyin kendi becerilerine olan güvenini ve bunları güdülemeye bağlı olarak, bir işi belirlenmiş sınırlar içerisinde en iyi biçimde yerine getirebilme yeteneğidir".

Bireyin özyeterlilik düzeyi, kişinin düşünce şeklini (düzensiz ya da stratejik), hayata bakış açısını (iyimser ya da kötümser), hayat felsefesini (hayattaki hedefler ve hedeflere ulaşmadaki kararlılık düzeyleri), çabalarının sonuçları hakkında düşüncesini, zorluklarla başa çıkma ve zorluklara dayanma düzeyini, stres yaşama ve stresten etkilenme düzeyini etkiler (Bandura, 2000).

Luthans vd. (2007) aşağıdaki soruların iyimserlik ve umut ile ilişkili olsa da aslında özyeterlilikle doğrudan ilişkili olduğunu söyleyerek umut, iyimserlik ve özyeterlilik kavramları arasındaki ilişkiye vurgu yapmışlardır.

- Kendinize inanıyor musunuz?
- Başarılı olabilmek için gerekenlere sahip olduğunuzu biliyor musunuz?

- Bütün bunların içinizde olduğunu biliyor musunuz?

Stajkovic ve Luthans (1998) özyeterlilik düzeyini etkileyen süreçleri 4 başlıkta toplamışlardır:

- a) Eylemsel Ustalık Deneyimleri: Dört farklı süreçten en önemlisi olarak görülen bu başlık enactive mastery experiences şeklinden eylemsel ustalık deneyimleri olarak tercüme edilmiştir. Özyeterlilik düzeyinde en çok etkiyi sağlayan şey bir işi başarıyla tamamlamak, belirlenen hedefe başarılı bir şekilde ulaşmaktır. Bu başarı öznedir yani kişinin kendisinin değerlendirilme şekli önemlidir. Bunu örneklemek gerekirse başarı grafiği sürekli artan bir kişi bu grafik standartın altındaysa bunu yeterli görmez ve özyeterlilik düzeyinde bir artıştan söz edilmez.
- b) Temsili Öğrenme: Bir diğer önemli süreç olan ve vicarious learning şeklinden temsili öğrenme olarak tercüme edilen bu süreçte hedeflenen işe benzer işi yapmış başarıları gözler önüne sererek bundan cesaretlenmektir. Örnek olan ile örnek alan arasındaki benzeşme düzeyi ne kadar fazlaysa örnek alanın özyeterlilik düzeyine katkısı o kadar fazladır. Bu aşama genelde işe yeni başlayan, deneyimsiz ya da fazla deneyimi olmayan kişilerde ya da bu gibi durumlarda önemlidir.
- c) Sözlü Cesaretlendirme: Verbal persuasion şeklinden sözlü cesaretlendirme olarak tercüme edilen bu süreç kişinin başarılı gördüğü, güvendiği, etkili veya yetkili gördüğü başka birisi tarafından cesaret verici sözler söylenmesidir. Bu durum da kişinin özyeterlilik düzeyine olumlu yönde önemli katkılar sağlayacaktır.
- d) Psikolojik Uyarılma: Psychological arousal şeklinden psikolojik uyarılma olarak tercüme edilen bu süreç için psikolojik uyarılmanın önemli olduğu kadar bunun algılanış şeklinin de önemli olduğu söylenebilir. Bu noktada tamamen kişisel farklılıklar öne çıkmaktadır. Zorlu bir süreçten sonra gelen başarı özyeterlilik düzeyine olumlu katkı sağlamayabilir çünkü kişi başarıya giden süreçten olumsuz etkilenebilir. Ancak bazı insanlar da sonuçtaki başarı nedeniyle süreçteki olumsuzluklardan kötü etkilenmeyip aksine olumlu yönde etkilenebilir. Bu da özyeterlilik düzeyini etkiler.

Kişinin özyeterlilik düzeyini gelişiminde bir işi başarıyla bitirmek için çalışması; kendinden öncekilerin deneyimlerini incelemesine, yetkin gördüğü kişilerce teşvik edilmesine ve olumlu dönütler almasına bağlıdır. Anadolu iş kültüründe görülen çırak-kalfa-usta yapısı bunun uygulanış şekillerinden birisidir. Kişi bir işe başladığında çırak seviyesindeyken kalfanın deneyimlerinden yararlanır ve daha karmaşık durumlarda ustanın yol göstericiliğine başvurur. Kuşak farkının deneyim paylaşımı yoluyla olumlu şekilde iş kültürüne yansıtılmasıyla işe yeni başlayan kişi zamanla deneyim kazanır ve önce kalfa daha sonra usta olur. Günümüzde okuma yazma öğretiminde temel alınan sisteme baktığımızda harfler gruplandırılmış ve bu gruplardan ilkinin başarıyla okuyup yazan öğrenci cesaretlenerek diğer gruba geçmektedir. İlk okuma yazma gibi karmaşık bir olguda küçük gruplara ayırarak kişinin küçük parçaları başarması ve bunda kazanacağı özgüvenle büyük parçaya geçişi bahsettiğimiz olguyu örneklemektedir. Özyeterliliği geliştirmek için; çalışanın çalışma ortamında daha iyi fiziksel ortam sağlamak, çalışma ortamını rahatlatarak psikolojik destekler sunmak, çalışanları teşvik ve takdir etmek, temsili durum çalışmaları yapmak gibi uygulamalar yapılabilir (Luthans vd., 2007; Akçay, 2011)

Özyeterlilik düzeyi düşük olan kişiler zorluklarla karşılaşınca mücadeleden kaçınmakta ve kaygı düzeylerinde bir artış gözlenmektedir. Ancak özyeterlilik düzeyi yüksek olan kişiler kendilerine daha zorlayıcı hedefler belirlemede ve bu hedefleri gerçekleştirirken daha üstün yollar geliştirebilmektedirler (Caprara ve Cervone, 2003). Bandura (1993,1994) yaptığı iki çalışmada farklı özyeterlilik düzeylerinin çalışanların tutum ve davranışlarını bu şekilde etkilediğinden bahsetmiştir. Burada düşük özyeterlilik ve yüksek özyeterlilik olarak gruplanmış ve şu şekilde açıklamıştır;

Düşük özyeterlilik düzeyine sahip çalışanlar zor olarak nitelendirdikleri görevlerden kaçma eğiliminde olup hedeflere bağlılıkları zayıftır zor gördükleri hedeflere karşı fazla çabalamaz ve vazgeçme eğilimine geçerler. Bunun sonucunda yaşadıkları başarısızlıkla özyeterliliklerini kaybederler ve bunu tekrar kazanmaları uzun zaman alır. Ayrıca başarısızlıklarını yeteneksizlikle ilişkilendirip yeteneklerine olan inançlarını kaybederler. Depresyona girme ve stres düzeylerini yükseltme eğilimleri fazladır (Bandura, 1993).

Yüksek özyeterlilik, kişisel başarıyı ve öznel algılanan iyi oluş düzeyini birçok yönden arttıracaktır. Kişi yeteneğine inandıkça zorluklardan kaçmaktansa bunların üstüne giderek bu görevlere bağlılığını arttıracak ve bu görevlerin üstesinden gelecektir. Kişi özyeterlilik düzeyindeki fazlalık nedeniyle bunu kolayca kendisi tercih edecektir. Bir hedefe ulaşmada başarısızlık yaşadığında bunun sebebini yeterince çaba göstermemek, eksik bilgi ve beceri olarak görmekte ve zaman kaybetmeden başarısızlık duygusundan sıyrılarak özyeterlilik duygusunu geri kazanıp çaba sarf etmeye devam etmektedir. Zorlayıcı durumlara kendilerine güvenerek yaklaşmakta ve bu durumları kontrol edebileceklerini düşünmektedirler. Yüksek özyeterlilik başarıyı getirmekte, stresi düşürmekte ve depresyon ihtimalini zayıflatmaktadır (Bandura, 1994).

Özyeterliliğin yakından ilişkili olduğu bir diğer kavram ise örgütsel bağlılıktır. Örgütlerde işe alım süreçlerinde bu noktaya dikkat edilirse özyeterlilik düzeyi yüksek kişiler işe alınacak ayrıca çalışanların özyeterlilik düzeylerini yükseltecek eğitim ve çalışmalar yapılacaktır. Anadolu kültüründe yer alan çırak-kalfa-usta modelinin gelişmesiyle günümüzde oluşan koçluk gibi sistemlerin yanında olumlu örnekler, pozitif dönütler gibi uygulamalarla bu özyeterlilik seviyesi yükseltilebilecektir. Burada asıl nokta çalışana yetenek kazandırmak değil potansiyeli ortaya çıkararak var olanla istediğini yapabileceğini hissettirmektir (Çınar, 2011).

### **2.2.2.5.3. İyimserlik**

Kişinin olumlu yaşantılarını açıklarken içsel, kalıcı ve genellenebilir nedenlere bağlayıp olumsuz yaşantıları açıklarken dışsal, geçici ve duruma özgü nedenlere bağlamaları iyimserlik olarak tanımlanabilir. Yani iyimserler gelecek için fazla endişelenmez. Örneğin üst kademedeki olumlu dönüt alan bir çalışan bunu etik norma bağlayarak geneller ve çalıştığında sadece o işte değil her işte başarılı olabileceğine inanır. Kötümserler ise bunun aksine olumlu olayları dışsal, geçici ve duruma özgü düşünüp olumsuz olayları içseli kalıcı ve genellenebilir şekilde düşünür. Böylece bir işi başarsa bile bunun şans eseri olduğunu başka durumda başaramayacağını düşünür. Sadece kendi yetenekleriyle her işte başarısız olacağı yargısı hakimdir (Akçay, 2011;

Luthans, Youssef ve Avolio, 2007). Başka bir deyişle iyimser ve kötümser kişileri karşılaştıran Peterson (2000) bu durumu şu şekilde özetlemiştir: olumsuz bir olay karşısında; iyimser insan kendi hatası olmayan (dışsal), yalnızca o olaya özgü olan (spesifik) ve yalnızca o zaman olan (değişken) bir şekilde görünürken kötümser insan kendi hatası olarak (içsel), her zaman (sabit) ve her olayda (genel) o şekilde olacak şekilde görmektedir (Çetin ve Basım, 2012). Seligman (2006) iyimserlerin yenilgileri kendi hataları olarak görmeyip şartların, kötü şansın ve diğer kişilerin etkisi olduğunu düşündüklerini bu nedenle yenilgiden etkilenmeyip meydan okuma olarak algıladıklarını bu nedenle hırsıyla yeniden denediklerini söylemiştir. Bu durumda kötümser kişiler ise pes ederek moral bozukluğuna sürüklenmektedirler.

Carver ve Scheier (2002) bu durumu anlatırken şöyle bir örneklemeden yararlanmışlardır: yaşanan başarısızlık cinsiyet gibi sürekli varlığını sürdürecektir bir sebebe bağlanmışsa bu durum hep devam edeceğinden kişinin olumsuz beklentileri de devam edecektir. Ya da şanssız olduğuna inanmak gibi genellenen nedenlere bağlanmışsa bu da gelecekteki beklentileri olumsuz etkileyecektir. İçsel nedene bağlanan başarısızlık mesela kaybedilen bir maçı yeteneksiz olmaya bağlamak gibi bu da geleceği olumsuz şekilde etkileyecektir. Bunun tersine başarısızlık hasta olmak gibi geçici bir nedene bağlanmışsa ya da o derse ilgisiz olmak gibi duruma özgü bir nedene bağlanmışsa veya maçı kaybeden futbolcuların hava şartlarının kötü olması gibi dışsal bir etkene bağlanmışsa bunlar başka zamanlarda farklı olacağından kişinin beklentilerini iyileştirecek ve koruyacak yani olumlu yönde etkileyecektir.

Bu noktada iyimserlerin bazı handikapları vardır. Olayların sebeplerini sorgulayıp belirlerken realist olmayabilirler. Devamlı başardıkları bir işte başarısızlık yaşadıkları zaman bunun sebeplerini kendilerinde aramayıp özeleştiri yapmayabilirler. O zaman da hatalarını göremezler ve ders çıkaramazlar. Ya da çalıştıkça başarılı olacağına inanan iyimser bir insan hayatı ve kaderi üzerinde aşırı kontrol oluşturmaya çalışabilir. Bu da duygusal, psikolojik hatta fiziksel yönden olumsuz sonuçlara yol açabilir. İyimser insanların bunlardan ve istenmeyen sonuçlardan uzak kalmaları olaylara realist bir bakış açısıyla yaklaşmalarına bağlıdır. Çalışma ortamında realist değerlendirmeler yapmak başarı ve başarısızlığın gerçek nedenlerini bulmaya ayrıca

kişilerin yeteneğini ve örgütün sermayesini daha doğru kullanmaya yardımcı olarak daha ulaşılabilir ve gerçekçi hedefler belirlenmesini sağlayacaktır (Akçay, 2011).

Carver ve Scheier (2002) iyimserliği anlatırken sadece iş yaşamından değil sosyal yaşamdan da bahsetmişlerdir. Onlara göre iyimserler ölümcül hastalık gibi değiştirilmesi mümkün olmayan durumlarda bile daha uzun süre ve daha kaliteli yaşayabilirler. Olumsuzluğa odaklanmanın bir faydası olmayan durumlarda iyimser kişiler kabul etme, mizah, tekrar gözden geçirme gibi yolları denemektedirler. Ölümcül bir hastalığa yakalanarak ne kadar yaşayacağını bilen iyimser bir kişi hayatının kalan kısmını en iyi şekilde nasıl geçireceğini düşünür ve uzun vadeli planlar yerine kısa vadeli ve kaliteli planlar yaparak hayatının bitmediğini sadece kısaldığını bilir.

Pozitif psikolojik sermayenin bir bileşeni olarak incelediğimiz iyimserlik yalnızca gelecekle ilgili değildir. Geçmişte yaşanmış olumlu ya da olumsuz bir olayın zamanına bakmadan nedenleri açıklanırken kullanılan dayanaklar aslında bireyin iyimserlik düzeyini göstermektedir. Kişi olaylara olumlu şekilde bakmak için çaba sarf edip zaman harcarken bile bu olayları iyimser açıklama şekliyle yorumlayamıyorsa kötümserlik sınırlarından çıkamamış demektir (Luthans vd., 2007).

İyimserliğin iş hayatında önemli ölçüde olumlu gücü vardır. İyimser çalışanlar iş hayatında:

- Daha çok çalışmaya motive olan,
- Tatmin ve moral düzeyi yüksek,
- Pozitif beklenti ve amaçları olan,
- Zorluklara karşı daha güçlü duran,
- Kişisel yetersizlikleri daha az olan,
- Zihinsel ve fiziksel yönden daha güçlü insanlar olarak karşımıza çıkmaktadırlar.

Kimi iş kollarında iş alanının gerektirdikleri nedeniyle iyimser çalışanlar daha değerli olup örgüte daha yararlı olabilirler. Örneğin sağlık, sosyal hizmetler, üretim dizaynı, müşteri hizmetleri, halkla ilişkiler, reklam, satış temsilcisi gibi alanlarda iyimser çalışanların önemli katkıları olabilir (Özkalp, 2009).

Sosyal hayatta iyimser kişi iyi şeylerle karşılaşmayı beklerken kötümser kişi kötü olaylarla karşılaşacağını düşünür. Halk arasında da iyimser kişilerin hayatını bu iyimserliğin olumlu yönde etkilediği düşüncesi yaygındır. Halk arasında yaygın olan düşünceler her zaman doğru olmasa da bu konudaki düşünce yapılan bilimsel araştırmalarla da doğrulanmıştır (Carver ve Scheier, 2002). Bir Çin atasözü “İyimser insan her felakette bir fırsat, kötümser insan her fırsatta bir felaket görür.” derken Kuran-ı Kerim’de “Sizin hayır gördüğünüzde şer, şer gördüğünüzde hayır vardır.” ayeti evrensel anlamda bu düşünceyi desteklemektedir.

Seligman (2006) iyimserliği iş örgütlerinde kullanmak için üç alan önermiştir. Bu üç alanda iyimserliğin kullanılmasıyla verimin ve performansın artması ayrıca çalışanların iş doyumunun ve mutluluğunun artması gibi olumlu sonuçlar beraberinde gelecektir.

İlk olarak işe alımlarda iyimser kişiler seçilerek baskı altındayken dahi daha fazla üretim sağlanabilir. İkinci olarak çalışanların doğru pozisyonlara yerleştirilmesi sağlanabilir. Yani iyimser çalışanlar kaybetme riski ve stres düzeyi yüksek olan satış temsilcisi, halkla ilişkiler gibi rekabetin ve iş gören devir hızının yüksek olduğu pozisyonlara yerleştirilebilir. Üçüncü olarak da örgütte iyimserlik eğitimleri verilerek çalışanlara bu özellik kazandırılabilir. Kimi insanlar doğuştan iyimserken kimleri böyle değildir. Bu tip iyimser olmayan kişilere verilecek eğitimle iyimserlik öğretilir. İyimserliği öğrenen çalışanlar da motivasyonları yüksek şekilde çalışarak karşılaştıkları zorlukları aşacak ve daha başarılı olacaklardır.

Başka bir bakış açısında ise iş alanı kişisel iyimserlikle yakından ilgiliyse işe alım sürecinde testler yapılarak iyimser çalışanlar seçilmesi böylece çalışanların iyimserliği geliştirmek için fazla çaba gösterilmemesi uygun olacaktır. Çünkü kişisel iyimserlik daha durağan bir özellik taşımaktadır. Ancak iş alanı durumsal iyimserlikle daha yakından ilgiliyse işe alım sürecinde adayların iyimserlik düzeyi önemli olmakla birlikte iş hayatı süresince çalışanların iyimserliklerini yükseltici çalışmalar yapılması önemlidir. Pozitif örgütsel davranış disiplininin en önemli önermelerinden birisi budur (Kluemper, Little ve DeGroot, 2009).

#### 2.2.2.5.4. Psikolojik Dayanıklılık

Olaylarla baş edebilme yeteneğini destekleyen bir kişilik özelliği olarak psikolojik dayanıklılık kavramı davranış bilimlerinde son yıllarda öne çıkmaktadır (Judkins ve Rind, 2005; Klag ve Bradley, 2004; Maddi ve Khoshaba, 1994; Sezgin, 2012).

Pozitif psikolojik sermayenin diğer bileşenlerinden farklı olarak daha çok tepkisel bir özellik taşıyan dayanıklılık kavramı, kişinin belirli risk ve olumsuzluklar karşısında gösterdiği olumlu uyum olarak tanımlanmaktadır (Masten ve Reed, 2002). Başka bir tanımlamaya göre ise kişinin karşılaştığı tüm zorluklara dayanabilme gücü, bunlar karşısındaki esnekliği, bunlarla uyumu, değişime olan tepkisi ve devam eden psikolojik baskılara karşı geliştirdiği tutuma dayanıklılık denir. Daha çok yaşam boyu devam eden, kişi ile çevresi arasında olan, değişimler ve belirsizlikler ile mücadelesi sonunda kazandığı karmaşık ve bir o kadar da hassas bir süreçtir (Özkalp, 2009).

Teorik ve pratik alanda; önleyici ve problem odaklı yaklaşımdan güçlendirici yaklaşıma doğru olan değişim bu kavramın önemini arttırmıştır. Zorluklardan beslenen bir kişilik özelliği olan dayanıklılık bu kavrama verilen önemi son yıllarda arttırmıştır. Dayanıklılık, yaşanan güçlüklerle göre pozisyon alır yani dayanıklılık göstermek için zorlukla karşılaşılması gerekir (Richardson, 2002).

Pozitif psikoloji yaklaşımından önce yapılan psikolojik dayanıklılık temelindeki araştırmalarda sorunlu aile düzeni, sorun yaşayan ergenlik dönemi bireyler, risk altındaki çocuklar incelenmiştir. Bunlarda travma yaşadktan sonra normalleşebilecek kadar dayanıklı olan kişilerin istisna olarak nitelendirilip hayatta kalabilenler olarak isimlendirilmesi bakış açısını gösteren en önemli noktadır. Bu araştırmalarda yaşananların ardından toparlanabilenlere odaklanılmış ve kim psikolojik olarak dayanıklıdır diye sorulmuştur. Sonraki adımda ise dayanıklı bireylerin özellikleri nelerdir diye sorularak bunların cevaplarını bulmak amaçlanmıştır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007).



Kimi meslekler vardır ki bunlarda psikolojik dayanıklılık çok daha fazla önemlidir. İtfaiyecilik, polislik, askerlik, doktorluk gibi sürekli travmalarla karşılaşan meslek gruplarında bu travmayı atlatıp tekrar işine konsantre olması hayati öneme sahip olmasına karşın zaman aldığı görülmüştür. Psikolojik dayanıklılık seviyesinin düşüklüğünden kaynaklanan bu durum tıpkı bir bulaşıcı hastalık gibi birlikte çalıştığı diğer iş arkadaşlarına da yansiyabilmektedir. Bu açıdan bakıldığında bir silah arkadaşını kucağında şehit veren bir asker için dayanıklılık seviyesi düşük ise bu travmayı atlatabilmeden çeşitli psikolojik sorunlara yol açmasının yanı sıra başka bir çatışmada kendi canının yanı sıra diğer silah arkadaşlarının canını da tehlikeye atmaktadır. Ya da bir ameliyatta hastasını kaybeden bir doktorun başka bir ameliyatta bunun etkisiyle başka bir hastasının hayatını kaybetmesine neden olabileceği gibi. Bu durumlar bize iş ortamında psikolojik dayanıklılık seviyesindeki düşüklüğün kişinin kendisi gibi çalışma arkadaşları ve hizmet verdiği kişileri de etkileyebileceğini gösteren uç örneklerdir. Bu nedenle travma yaşayan çalışanların tam anlamıyla ve kısa sürede iş konsantrasyonunu sağlamaları ayrıca iş ortamındaki benzeri zorluklarla daha iyi baş edebilmeyi sağlayan yetkinliklerin kazanılması oldukça önem taşımaktadır (Freeman ve Carson, 2006).

Jackson, Firtko ve Edenborough (2007) iş hayatında psikolojik dayanıklılık düzeyini arttırmak ve çalışanların iş ortamındaki zorluklarla baş edebilmesi için bazı stratejiler önermişlerdir. Bunlara kısaca değinmek gerekirse:

- Çalışma ortamında profesyonel ilişki ve ağlar kurulmalıdır, böylece gerek olduğu zaman çalışana yardım edebilecek ve destek olabilecek arkadaşlarının olması riskleri azaltacaktır.
- Olumlu düşünmenin teşvik edilip sürekliliğinin sağlanmasıyla karşılaşılan zorlukların da olumlu yanları olduğu kabullenilecek ve bunlarla mücadele edilirken bile umutlu ve iyimser olunmasının sağlandığı bir iş ortamı sağlanacaktır.
- Çalışanlar duygusal zekalarının farkına varır ve bunu geliştirirse karşılaşılan zorluklarla ve stresle baş ederken hissedilen duyguları daha kolay anlayacak ve sorunların çözümü böylece kolaylaşacaktır.

- Çalışma hayatı ile sosyal hayat arasında denge olması iş dışında hayatına anlam katan hobilerinin ve inançlarının olması oldukça önemlidir.
- Geçmişte yaptığı işlerden kişinin bir kazanç sağlaması ve bu kazancı sonraki işlerde kullanabilmesi önemlidir. Bunun kişiye kazandırılabilmesi için deneyimlerini kaleme alarak kalıcı hale getirilmesi etkili olabilir.

Psikolojik dayanıklılık kavramına örgütsel davranış penceresinden bakılacak olursa belirsizlik, çatışma, sıkıntı, başarısızlık, süreç, sorumluluk artışı hatta olumlu değişim karşısında çalışanın kendini toparlayabilmesidir. Psikolojik dayanıklılığın çalışma ortamına uygulanma nedeni de liderden çalışana, kurumdan çalışma ortamına kadar her faktörde mevcut bulunan böyle güçlü bir potansiyeli gün yüzüne çıkarabilmektir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007).

#### **2.2.2.5.5. Dışa Dönüklük**

Eryılmaz (2014) dışa dönüklük kavramının pozitif psikolojide önemli bir yere sahip olduğunu belirtmiştir. Dışa dönük kişilerin özelliklerine baktığımız zaman; yaşam dolu, girişken, konuşkan, hareketli, sosyal, heyecanlı, içe dönük kişilerden daha fazla enerjiye, pozitif etkiye, pozitif tecrübe beklentisine sahip ve ödüle karşı daha duyarlı gibi özellikler öne çıkmaktadır (Atak, 2013). Yapılan araştırmalarda dışa dönük bireylerin iyimserlikleri yüksek, coşkuyu seven kişiler oldukları ayrıca diğer kişi ve topluluklarla pozitif ilişkileri olan kişiler oldukları görülmüştür. Dışa dönüklüğü düşük olanların ise yalnızlığı tercih eden, içine kapanık, sessiz ve bağımsız kişiler oldukları görülmüştür (Çetin ve Varoğlu, 2009).

Dışa dönük kişilerin genelde enerjik, iyimser, sosyal, neşeli, çevresindeki kişilerle ilgilenen kişiler olmalarının yanı sıra bu kişileri birçok araştırmacı dominant iddialı, otoriter ve güçlü gibi sıfatlarla da nitelendirmiştir (Costa ve McCrae, 1992; Watson ve Clark, 1997; Trapnell ve Wiggins, 1990). Dışa dönük bireyler bir çatışma esnasında öfkelerini açıkça dile getirebilmektedirler. Bu nedenle dışa dönüklük ile çatışma arasında bir ilişki olabileceği düşünülmüştür (Akt: Bono vd., 2002). Ayrıca bazı araştırmacılar dışa dönüklüğü kişinin ve çevresinin öfke ve öfke yoğunluğuyla

ilişkilendirse de dışa dönük kişilerin başka insanlarla çatışma eğiliminde olduğu gibi yaygın bir düşünce kanıtlanamamıştır (Asendorpf ve Wilpers, 1998). Kanıtlanmadığı için dışa dönüklük ile çatışma arasında kesin bir ilişkiden söz edilememektedir.

Araştırma sırasında ölçek uygulanırken görüşülen idareci ve öğretmenlere konu hakkında kısaca bilgi verilirken pozitif psikolojik sermayenin dışa dönüklük bileşeni en çok ilgi çeken konulardan birisi olmuştur. Öğretmenlerde bu seviyenin yüksek olmasıyla öğrenci sorunlarıyla daha iyi ilgilenilebileceği ve gereken kişi ve kurumlarla görüşmeler yapılabileceği ayrıca veli ziyaretlerinin yapılması hatta daha verimli olması ile öğrenci başarısı ve disiplin sorunlarının azaltılabileceği savunulmuştur. Ayrıca dışa dönük bir öğretmenin sosyal çevresinin geniş olacağı böylece öğrencilerinin ve okulunun ihtiyaçlarını giderme, sorunlarını çözme noktasında etkili olabileceği düşünülmüştür. Ayrıca dışa dönük öğretmenlerin okul iklimini olumlu etkileyerek yeniliklere açık olacağı ve bu yenilikleri yayma noktasında etkili olabilecekleri belirtilmiştir. Bu nedenlerden dolayı dışa dönüklük bizi ilgilendiren okul ortamı açısından öğretmenlerde olması beklenen önemli bir özelliktir.

#### **2.2.2.5.6.Güven**

Töremen (2002) güven kavramını kendine değer vererek başlayan ve zamanla bir dairenin yarıçapı gibi dışa doğru uzanarak şirket, bölüm ve ekip içindeki herkesle temas eden duygusal bir güç olarak tanımlamıştır. Ayrıca çalışanın kendisine ve başkalarına güvenmesinin ayrıca onların da kendisine güvendiğini bilmesinin verdiği gücün hayatta başarıya ulaşmanın temel taşı olduğunu savunmuştur.

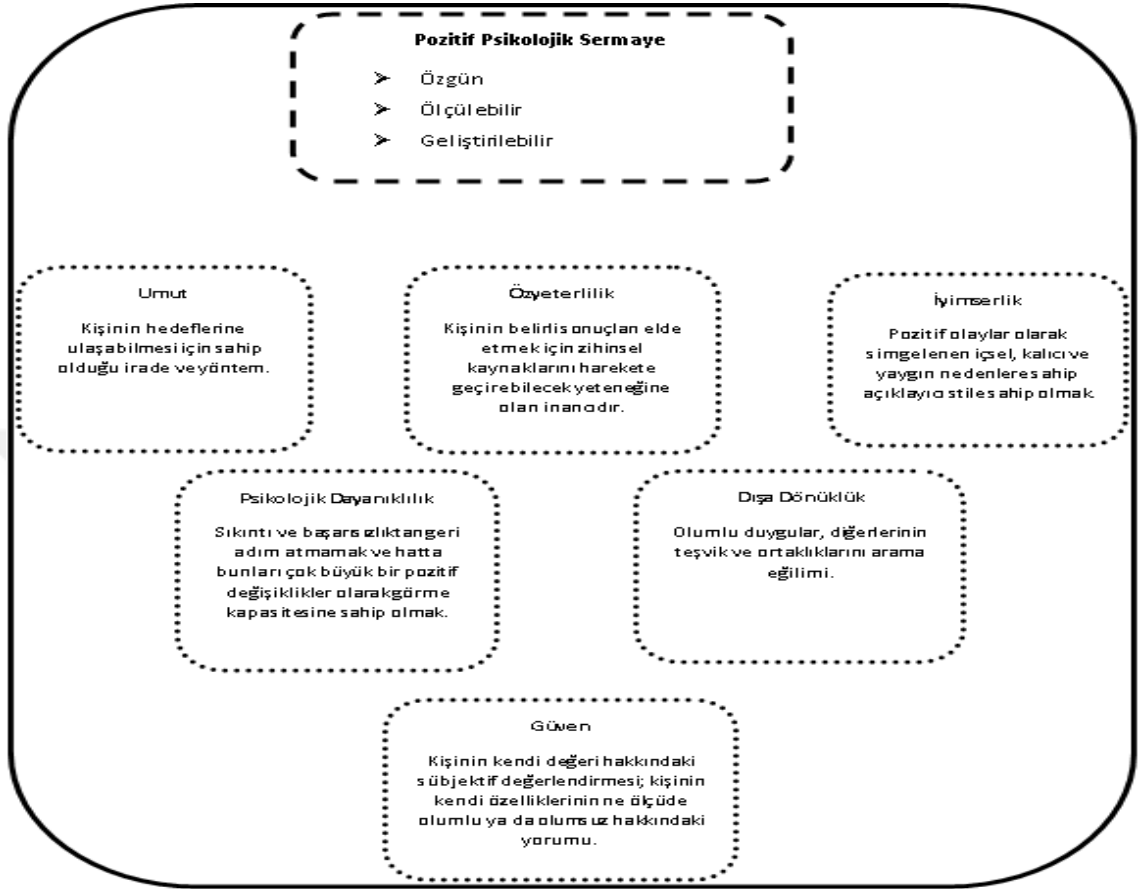
Çalışanın davranışlarının yanı sıra kişiler arası ilişkilerin de önemli görüldüğü örgütsel davranış açısından güven duygusu oldukça önemlidir. İş örgütlerinde çalışanlar arası güven duygusunun yüksek olması çalışanların mutluluğunu ve kurumun yaşam kalitesini arttırdığı gibi kuruma getireceği olumlu katkıları ile de oldukça önemlidir. Güven kaybı durumunda hem örgüt hem de çalışan kısa vadede ve uzun vadede bazı olumsuzluklarla karşılaşabilecektir (Sağlam Arı, 2011)

Güven konusunda yapılan alan yazım taramasında güvenilir diye tanımlanabilecek kişinin özellikleri olarak şunlar belirtilmiştir: dürüstlük, bilgiyi saklamama anlamında açıklık, şeffaflık, yetkinlik, devamlılık, niyet-amaç-davranışlardaki tutarlılık, özel bilgileri korumada ketumluk, uzmanlık alanındaki bilgi-beceri-donanım, tecrübe, akıl, sezgi, işinde ve karar almadaki yeterlilik, özgüven, yardımseverlik, uyumluluk, dürüstlük, sevecenlik, dedikodu yapmamak (Sağlam Arı, 2011; Gabarro, 1978; Börü,2001).

Psikolojik sermaye alt bileşeni olarak güven ile ilgili yapılan teorik çalışmalarda öne çıkan iki yaklaşım bulunmaktadır. Beklenti-değer yaklaşımı ve şüphelerden arınık olma bu iki yaklaşım olarak gösterilebilir. Bu yaklaşımlardan beklenti-değer yaklaşımının da iki yönünden bahsedilebilir. İlki sosyal çevrenin bireye dönüklüğü ikincisi bireyin hedefe dönüklüğüdür.

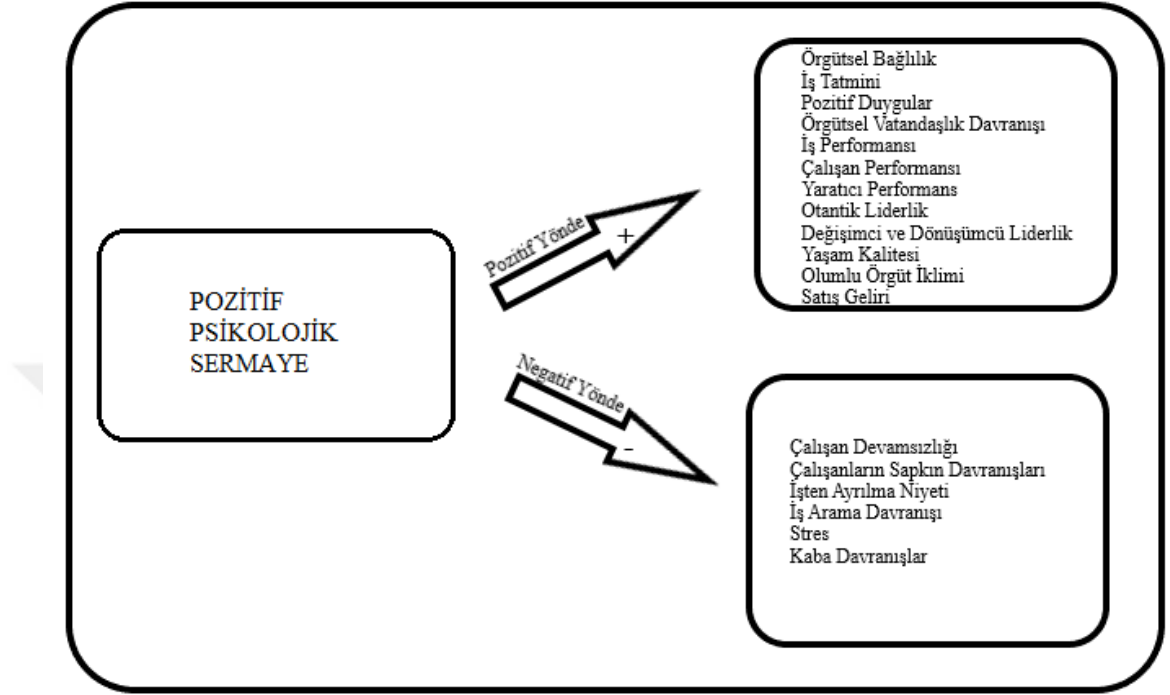
Beklenti-değer yaklaşımının değer ögesine göre davranışlar belli hedefleri gerçekleştirmek için ortaya çıkar. Hedefler ise kişinin istediği ya da istemediği şeylerdir. Kişide davranış istenene ulaşmak istenmeyenden uzaklaşmak için ortaya çıkar. Bunun yanı sıra kişi hedefe ulaşmayı ne kadar çok isterse motivasyonu da o kadar yüksek olur. Beklenti-değer yaklaşımının diğer ögesi beklenti ise hedefe ulaşma noktasında duyulan güven ya da şüphe. Hedef birey için değerli değilse ya da hedefe ulaşma noktasında gereken güven yoksa hedefe ulaşmak için çaba sarf edilmez. Şüphe davranıştan önce ortaya çıkabileceği gibi davranış sırasında da ortaya çıkabilir. Bu nedenle ancak yeterince güven sahibi kişiler hedefine doğru kararlılıkla ilerleyebilir (Carver ve Scheier, 2002; Tösten, 2015).

Şekil.2.Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları



Bütün bu alt bileşenlerden de görüldüğü üzere pozitif psikolojik sermaye iş örgütlerinde istenen ve beklenen davranışları olumlu, istenmeyen davranışları da olumsuz yönde etkileyen bir olgudur. Bunu Oruç ve Özen Kutanis (2015) yaptıkları çalışmada belirtmiş ve söz konusu durum Şekil.3'de gösterilmiştir.

Şekil.3.Pozitif Psikolojik Sermayenin Diğer Değişkenlerle İlişkisi



Oruç, E., ve Özen Kutanis, R. (2015). Pozitif psikolojik sermayenin örgüt içi politik davranışlara etkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 36-58.

## BÖLÜM III

### YÖNTEM

#### 3.1.Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın yürütülmesinde ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ve psikolojik sermaye arasında nasıl bir ilişki olduğu incelenmiştir. Bu yönüyle araştırma betimsel bir araştırmadır.

#### 3.2.Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, Mersin ili ve ilçelerinde kadrolu olarak çalışan 23.046 öğretmen oluşturmaktadır. Evrenden önce tabakalı sonra basit tesadüfî yöntemle seçilen 389 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Burada evren ve örneklem konusunda izlenen yol şu şekildedir:

##### 3.2.1.Örneklemin İlçelere Göre Dağılımı

23.046 öğretmenin olduğu Mersin ilinden yeterli bir örneklem için yapılan hesaplamada gereken sayı olarak 384 bulunmuştur. Ulaşılan 389 öğretmenin ilçelere göre dağılımında ise ilçe öğretmen sayılarına göre bir oran kullanılmış olup Tablo 4'te belirtildiği gibi bir dağılım elde edilmiştir.

*Tablo.4.Araştırma Evreni ve Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İlçelere Göre Dağılımı*

İlçe Adı	Öğretmen Sayısı	Örneklem Sayısı	%
Akdeniz	4.642	78	20,05
Anamur	751	13	3,35
Aydıncık	126	2	0,52
Bozyazı	404	7	1,79
Çamlıyayla	118	2	0,52
Erdemli	2.012	34	8,74

Gülner	289	5	1,28
Mezitli	1.954	32	8,23
Mut	915	16	4,12
Silifke	1.706	29	7,45
Tarsus	4.312	72	18,50
Toroslar	3.366	58	14,92
Yenişehir	2.451	41	10,53
TOPLAM	23.046	389	100

Mersin ili genelinde bulunan toplam öğretmen sayısının ilçelerde bulunan öğretmen sayısına oranlanması sonucunda araştırmada yer alan öğretmenlerin;

- a) %20,05'i Akdeniz ilçesinde
- b) %3,35'i Anamur ilçesinde
- c) %0,52'si Aydıncık ilçesinde
- d) %1,79'u Bozyazı ilçesinde
- e) %0,52'si Çamlıyayla ilçesinde
- f) %8,74'ü Erdemli ilçesinde
- g) %1,28'i Gülner ilçesinde
- h) %8,23'ü Mezitli ilçesinde
- i) %4,12'si Mut ilçesinde
- j) %7,45'i Silifke ilçesinde
- k) %18,50'si Tarsus ilçesinde
- l) %14,92'si Toroslar ilçesinde
- m) %10,53'ü Yenişehir ilçesinde görev yapmaktadır.

### 3.2.2.Örneklemin Özellikleri

Çeşitli bilgilere dayalı olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin istatistikî bilgileri Tablo.5.'te belirtilmiştir.



Tablo.5. Çeşitli Bilgilere Göre Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Frekans ve Yüzde Dağılımı

Değişken	Düzye	N	%
Cinsiyet	Kadın	205	52,7
	Erkek	184	47,3
Yaş Grubu	20-29	128	32,9
	30-39	206	53,0
	40-49	41	10,5
	50 ve üzeri	14	3,6
Eğitim Durumu	Ön lisans	9	2,3
	Lisans	335	86,1
	Yüksek Lisans	42	10,8
	Doktora	3	0,8
Unvan	Öğretmen	344	88,4
	Müdür Yardımcısı	32	8,2
	Okul Müdürü	13	3,3
Görev Yeri	Köy	60	15,4
	İlçe Merkezi	241	62,0
	İl Merkezi	88	22,6
Mesleki Kıdem	1-5	88	22,6
	6-10	177	45,5
	11-15	66	17,0
	16-20	23	5,9
	20 ve üzeri	35	9,0
Okul Türü	Anaokulu	32	8,2
	İlkokul	140	36,0
	Ortaokul	184	47,3
	Lise	33	8,5
Öğretmenlik	İdealimdeki Meslekti	182	46,8
Mesleğini Seçme Nedeni	Ailem İstedi	31	8,0
	Mesleki Rehberlikten Yararlandım	16	4,1

	Puanım Uygun Olduğu İçin	112	28,8
	Diğer	48	12,3
Soruşturma Geçirdiniz mi?	Evet	46	11,8
	Hayır	343	88,2
Son Üç Yıl İçinde Ödüllendirildiniz mi?	Evet	82	21,1
	Hayır	307	78,9
Lisansta Mezun Olunan Fakülte Türü	Eğitim Fakültesi	341	87,7
	Fen Edebiyat Fakültesi	30	7,7
	Diğer	18	4,6
Mevcut Maaşla Geçinebilirim Düşüncesine Katılım Düzeyi	Tamamen Katılıyorum	15	3,9
	Katılıyorum	85	21,9
	Kararsızım	75	19,3
	Katılmıyorum	151	38,8
	Hiç Katılmıyorum	63	16,2
Okulun Çalışma Şekli	Normal Eğitim	249	64,0
	İkili Eğitim	140	36,0

Tabloya göre araştırmaya katılanların;

- %52,7'ü (205) kadın, %47,3'si (184) erkektir
- %32,9'u (128) 20-29, %53,0'ü (206) 30-39, %10,5'i (41) 40-49, %3,6'sı (14) 50 ve üzeri yaş aralığındadır.
- %2,3'ü (9) ön lisans, %86,1'i (335) lisans, %10,8'i (42) yüksek lisans, %0,8'i (3) doktora mezunudur.
- %88,4'ü (344) öğretmen, %8,2'si (32) müdür yardımcısı, %3,3'ü (13) okul müdürüdür.
- %15,4'ü (60) köyde, %62,0'si (241) ilçe merkezinde, %22,6'sı (88) il merkezinde görev yapmaktadır.
- %22,6'sı (88) 1-5 yıl, %45,5'i (177) 6-10 yıl, %17,0'si (66) 11-15 yıl, %5,9'u (23) 16-20 yıl, %9,0'u (35) 20 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir.

- g) %8,2'si (32) anaokulunda, %36,0'sı (140) ilkokulda, %47,3'ü (184) ortaokulda, %8,5'i (33) lisede görev yapmaktadır.
- h) %46,8'i (182) idealimdeki meslekti, %8,0'i (31) ailem istedi, %4,1'i (16) mesleki rehberlikten yararlandım, %28,8'i (112) puanım uygun olduğu için, %12,3'ü (48) diğer seçeneklerini işaretleyerek öğretmenlik mesleğini seçme nedenini belirtmişlerdir.
- i) %11,8'i (46) soruşturma geçirmiş, %88,2'si (343) soruşturma geçirmemiştir.
- j) Son üç yıl içerisinde %21,1'i (82) ödül almış, %78,9'u (307) ödül almamıştır.
- k) %87,7'si (341) eğitim fakültesinden, %7,7'si (30) fen edebiyat fakültesinden, %4,6'sı (18) diğer fakültelerden mezun olmuştur.
- l) Mevcut maaşla geçinebilirim düşüncesine %3,9'u (15) tamamen katılıyorum, %21,9'u (85) katılıyorum, %19,3'ü (75) kararsızım, %38,8'i (151) katılmıyorum, %16,2'si (63) hiç katılmıyorum demişlerdir.
- m) %64,0'ü (249) normal eğitimde, %36,0'sı (140) ikili eğitimde çalışmaktadır.

### 3.3.Verilerin Toplanması

Verilerin toplanmasında, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek için Güzeller ve Kalağan (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” ile, psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek için Tösten (2015) tarafından geliştirilen “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” kullanılmıştır. Ayrıca çeşitli değişkenlerle örgütsel sinizm ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin incelenmesi için de kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Bu formda önceki araştırmalarda incelenen değişkenlerden hareketle cinsiyet, yaş grubu, eğitim durumu, unvan, görev yeri, mesleki kıdem, okul türü, mesleği seçme nedeni, soruşturma ve ödül geçmişi, lisans mezuniyet türü, mevcut maaşla geçinme düşüncesi ve okulun çalışma şekli sorulmuştur. Bu değişkenlerle sinizm ve psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği birleştirilmiş ve üç bölüm halinde iki sayfalık bir ölçek oluşturulmuştur.

Mersin ilindeki toplam öğretmen sayısı ile ilçelerdeki toplam öğretmen sayıları arasında kurulan orantı ile her ilçede kaç öğretmene ölçek uygulanacağı tespit edilmiş ve ilçelere gidilerek tespit edilen miktarda öğretmene ölçek uygulanmıştır.

### **3.3.1.Örgütsel Sinizm Ölçeği**

Örgütsel sinizmi ölçeğinin orijinali, Vance, Brooks ve Tesluk (1997) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, 6'sı olumlu, 3'ü olumsuz madde olmak üzere 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, tek boyutludur. Ölçek geliştirme sürecinde, iç tutarlılık katsayısı .84 olarak belirlenmiştir (Akt. Stanley, 1998). Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Güzeller ve Kalağan (2008) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin kanıtlar, Açıklayıcı ve Doğrulayıcı faktör analizi ile ortaya konmuştur. Ölçeğin güvenirliğini belirlemek için hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı .83 olarak bulunmuştur. Ölçek için test tekrar test güvenirlik katsayısı .81 olarak hesaplanmıştır (Güzeller ve Kalağan, 2008). Bu araştırma kapsamında yapılan cronbach alfa hesaplamasında da ,81 sonucu bulunmuştur. Bu sonuçlar ölçeğin geçerlik ve güvenirlik anlamında güçlü olduğunu göstermektedir. Veri toplama aracında yer alan her bir maddenin gerçekleşme düzeyini belirlemek için “Tamamen Katılıyorum (5)”, “Katılıyorum (4)”, “Kısmen Katılıyorum (3)”, “Katılmıyorum (2)” ve “Hiç Katılmıyorum (1)” dereceleri kullanılmıştır. Olumlu maddeler 5'den 1'e, olumsuz maddeler 1'den 5'e doğru puanlanmaktadır. Puanların yükselmesi örgütsel sinizm düzeyinin arttığını göstermektedir.

### **3.3.2.Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği**

Tösten (2015) tarafından geliştirilen Pozitif psikolojik Sermaye Ölçeği 26 maddeden oluşmaktadır. Umut, Dayanıklılık, Dışadönüklük, Güven, İyimserlik ve Özyeterlilik olmak üzere 6 boyuttan oluşmaktadır. Altı boyutlu ölçeğin alfa tutarlılık katsayısı .92 olarak hesaplanmıştır (Tösten, 2015). Bu araştırma kapsamında yapılan cronbach alfa hesaplamasında ise ,95 sonucu bulunmuştur. Bu sonuç geçerlik ve güvenirlik anlamında ölçeğin oldukça yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Veri toplama aracında yer alan her bir maddenin gerçekleşme düzeyini belirlemek için

“Tamamen Katılıyorum (5)”, “Katılıyorum (4)”, “Kısmen Katılıyorum (3)”, “Katılmıyorum (2)” ve “Hiç Katılmıyorum (1)” dereceleri kullanılmıştır. Puanların yükselmesi Psikolojik Sermaye düzeyindeki yükselmeyi göstermektedir.

### 3.4.Verilerin Çözümlemesi

Verilerin analizi SPSS paket programı aracılığı ile yapılmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığı analiz edilerek hangi tür testlerin kullanılacağı belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucunda basıklık-çarpıklık değerleri Tablo.6’daki gibi bulunmuştur. +1,5 ile -1,5 arasında elde edilen sonuçlar dağılımın normal olduğunu göstermektedir ve parametrik testler uygulanmalıdır (Tabachnick and Fidell, 2013) görüşünden hareketle parametrik testler uygulanmıştır.

*Tablo.6.Basıklık-Çarpıklık Değerleri*

		Statistic
TopPskSermaye	Skewness	-,260
	Kurtosis	-,217
TopSinizm	Skewness	,232
	Kurtosis	-,106

Cinsiyet, soruşturma geçmişi, son üç yılda ödül alma durumu ve okulun çalışma şekli gibi iki alt değişkeni olan değişkenlerle ölçekler arası ilişki T-Testi ile incelenmiştir. İki den fazla alt değişkeni olan değişkenlerle ölçekler arası ilişki Anova Testi ile incelenmiş ve hangi değişkenler arası anlamlı fark olduğu belirtilmiştir. Anlamlı bir ilişkiden söz etmek için ( $p < 0,05$ ) anlamlılık değeri baz alınmıştır. Kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik düzeyleri yine SPSS programı aracılığıyla hesaplanmış ve ölçeklerin tanıtıldığı bölümde açıklandığı üzere geçerlik ve güvenilirlik düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür.

**BÖLÜM IV**  
**BULGULAR VE YORUMLAR**

**4.1.Cinsiyet ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi**

Cinsiyet değişkeni ile örgütsel sinizm düzeyi ve psikolojik sermaye düzeyi arasında ilişki olup olmadığı incelenmiş ve aşağıdaki tablo elde edilmiştir.

*Tablo.7.Cinsiyet ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişki*

	cinsiyet	N	x	ss	t	p
<b>Özyeterlilik</b>	E	184	17,32	2,54	-,116	,907
	K	205	17,29	2,28		
<b>İyimserlik</b>	E	184	20,33	4,04	-,211	,833
	K	205	20,24	4,16		
<b>Güven</b>	E	184	17,64	2,50	,292	,771
	K	205	17,71	2,29		
<b>Dışa Dönüklük</b>	E	184	21,03	3,60	-,553	,581
	K	205	20,84	3,14		
<b>Psikolojik Dayanıklılık</b>	E	184	20,75	3,76	,098	,922
	K	205	20,78	3,34		
<b>Umut</b>	E	184	12,58	2,33	,257	,797
	K	205	12,64	2,03		
<b>Toplam Psikolojik Sermaye</b>	E	184	109,67	16,15	-,093	,926
	K	205	109,53	14,11		
<b>Örgütsel Sinizm</b>	E	184	24,14	6,80	1,890	,060
	K	205	25,42	6,62		

Tablo.7’de görüldüğü üzere ( $p<0,05$ ) anlamlılık şartı sağlanmadığından psikolojik sermayenin alt boyutları ile cinsiyete göre bir anlamlı farklılık bulunamamıştır. Psikolojik sermayenin toplam puanı ve örgütsel sinizm arasında da anlamlı fark bulunmamıştır. Buna göre cinsiyet psikolojik sermayeyi de örgütsel sinizmi de etkilememektedir. Bu sonuç Barut (2017), Anık (2018), Erbaş (2018), Çakar (2017), İpek (2018), Okumuş (2018), Nartgün ve Kartal (2013), Helvacı ve Çetin (2012), Kalağan ve Güzeller (2012), Erdoğan (2018) ve Tösten (2015) ile paralellik göstermektedir. Söz konusu araştırmalarda da cinsiyet ile psikolojik sermaye ve örgütsel sinizm arasında bir ilişki bulunmamıştır. Cinsiyetin söz konusu değişkenleri etkilemediğini gösteren bu araştırmalara karşın Mahmood (2017), Doğaç (2018) ve Erol (2018) yaptıkları araştırmalarda cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Arslan (2018) ise psikolojik sermayenin umut ve iyimserlik alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı değişim saptamıştır.

#### 4.2. Soruşturma Geçmişi ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi

Soruşturma geçirip geçirmeme ile örgütsel sinizm düzeyi ve psikolojik sermaye düzeyi arasında ilişki olup olmadığı incelenmiş ve aşağıdaki tablo elde edilmiştir.

Tablo.8.Soruşturma Geçmişi ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişki

	soruşturma	N	x	ss	t	p
<b>Özyeterlilik</b>	Evet	46	17,41	2,36	,305	,760
	Hayır	343	17,29	2,41		
<b>İyimserlik</b>	Evet	46	20,19	4,51	-,167	,868
	Hayır	343	20,30	4,05		
<b>Güven</b>	Evet	46	18,21	1,98	1,631	,104
	Hayır	343	17,60	2,43		
<b>Dışa Dönüklük</b>	Evet	46	20,93	3,43	-,008	,994
	Hayır	343	20,93	3,36		

<b>Psikolojik Dayanıklılık</b>	Evet	46	20,86	3,07	,205	,837
	Hayır	343	20,75	3,60		
<b>Umut</b>	Evet	46	13,17	1,67	1,855	,064
	Hayır	343	12,54	2,22		
<b>Toplam Psikolojik Sermaye</b>	Evet	46	110,80	12,69	,574	,566
	Hayır	343	109,44	15,39		
<b>Örgütsel Sinizm*</b>	Evet	46	27,71	8,01	3,143	,002
	Hayır	343	24,43	6,45		

Tablo.8’de görüldüğü üzere ( $p<0,05$ ) anlamlılık düzeyi psikolojik sermayenin alt boyutları ve psikolojik sermaye toplam puanı açısından sağlanmamıştır. Buna göre soruşturma geçirip geçirmemek psikolojik sermayeyi etkilememektedir. Ancak ( $p=0,002$ ) sonucuna bakıldığında örgütsel sinizm düzeyi ile soruşturma geçmişi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre soruşturma geçirenlerde örgütsel sinizm düzeyi soruşturma geçirmeyenlere göre anlamlı şekilde yüksektir. Daha önce yapılan araştırmalar incelendiğinde soruşturma geçmişinin incelenmediği görülmüştür bu nedenle önceki araştırmalarla bir kıyaslama yapılamamıştır.

#### 4.3. Ödül Geçmişi ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi

Ödüllendirilme ile örgütsel sinizm düzeyi ve psikolojik sermaye düzeyi arasında ilişki olup olmadığı incelenmiş ve aşağıdaki tablo elde edilmiştir.

*Tablo.9.Ödül Geçmişi ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişki*

	ödül	N	x	ss	t	p
<b>Özyeterlilik</b>	Evet	82	17,47	2,28	,696	,487
	Hayır	307	17,26	2,44		
<b>İyimserlik*</b>	Evet	82	21,20	3,67	2,290	,023



	Hayır	307	20,04	4,18		
<b>Güven*</b>	Evet	82	18,17	1,69		
	Hayır	307	17,54	2,53	2,107	,036
<b>Dışa Dönüklük*</b>	Evet	82	22,34	2,67		
	Hayır	307	20,56	3,43	4,342	,000
<b>Psikolojik Dayanıklılık</b>	Evet	82	21,41	3,03		
	Hayır	307	20,59	3,65	1,864	,063
<b>Umut*</b>	Evet	82	13,17	1,63		
	Hayır	307	12,46	2,27	2,614	,009
<b>Toplam Psikolojik Sermaye*</b>	Evet	82	113,78	11,95		
	Hayır	307	108,48	15,65	2,847	,005
<b>Örgütsel Sinizm</b>	Evet	82	24,17	6,80		
	Hayır	307	24,99	6,71	-,983	,326

Tablo.9 incelendiğinde ( $p < 0,05$ ) anlamlılık düzeyini sağlayan; psikolojik sermayenin iyimserlik ( $p = 0,023$ ), güven ( $p = 0,036$ ), dışa dönüklük ( $p = 0,000$ ), umut ( $p = 0,009$ ) alt boyutları ve toplam psikolojik sermaye ( $p = 0,005$ ) ile son üç yıl içerisinde ödül alma arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Son üç yıl içerisinde ödüllendirilen personelin iyimserlik, güven, dışa dönüklük ve umut düzeylerinin ödüllendirilmeyenlere göre anlamlı şekilde yüksek olduğu bunun sonucunda son üç yıl içerisinde ödüllendirilen personelin psikolojik sermayelerinin ödüllendirilmeyenlere göre yüksek olduğu görülmüştür. Örgütsel sinizm ile ödüllendirme arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Daha önce yapılan araştırmalar incelendiğinde ödül geçmişinin incelenmediği görülmüştür bu nedenle önceki araştırmalarla bir kıyaslama yapılamamıştır.

#### 4.4. Okulun Çalışma Şekli ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi

Okulun çalışma şekli ile örgütsel sinizm düzeyi ve psikolojik sermaye düzeyi arasında ilişki olup olmadığı incelenmiş ve aşağıdaki tablo elde edilmiştir.

Tablo.10. Okulun Çalışma Şekli ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişki

	Çalışma şekli	N	x	ss	t	p
<b>Özyeterlilik*</b>	Normal Öğretim	249	17,09	2,52	-2,401	,017
	İkili Öğretim	140	17,70	2,14		
<b>İyimserlik*</b>	Normal Öğretim	249	19,73	4,30	-3,589	,000
	İkili Öğretim	140	21,27	3,52		
<b>Güven*</b>	Normal Öğretim	249	17,37	2,58	-3,402	,001
	İkili Öğretim	140	18,22	1,89		
<b>Dışa Dönüklük*</b>	Normal Öğretim	249	20,56	3,57	-2,965	,003
	İkili Öğretim	140	21,60	2,86		
<b>Psikolojik Dayanıklılık*</b>	Normal Öğretim	249	20,31	3,66	-3,395	,001
	İkili Öğretim	140	21,57	3,16		
<b>Umut*</b>	Normal Öğretim	249	12,33	2,31	-3,428	,001
	İkili Öğretim	140	13,11	1,80		
<b>Toplam Psikolojik Sermaye*</b>	Normal Öğretim	249	107,42	15,95	-3,872	,000
	İkili Öğretim	140	113,48	12,56		
<b>Örgütsel Sinizm</b>	Normal Öğretim	249	24,95	6,52	,514	,607
	İkili Öğretim	140	24,58	7,11		

Okulun çalışma şekli ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki bulunmamıştır. Ancak psikolojik sermayenin tüm alt boyutları ve toplam psikolojik sermaye puanı ile okulun çalışma şekli arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre ikili öğretimde çalışan

öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri normal öğretimde çalışan öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksektir. İkili öğretimde çalışan öğretmenlerin özyeterlilik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut düzeylerinde anlamlı farklılık görülmesi dikkate değerdir. Buna göre ikili öğretimde çalışan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri daha yüksektir. Anık (2018) ise yaptığı araştırmada okulun çalışma şekli ile psikolojik sermaye düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmiştir. Yapılan bu araştırma ile Anık (2018) araştırması birbirine ters sonuçlar vermiştir.

#### 4.5. Yaş Aralığı ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi

Yaş aralığı ile örgütsel sinizm düzeyi ve psikolojik sermaye düzeyi arasında ilişki olup olmadığı incelenmiş ve aşağıdaki tablo elde edilmiştir.

*Tablo.11. Yaş Aralığı ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişki*

	Yaş Aralığı	N	x	ss	F	p	Gruplar Arası Fark
Özyeterlilik*	1-20-29	128	16,65	2,66	6,370	,000	1-2
	2-30-39	206	17,47	2,25			1-3
	3-40-49	41	18,14	1,89			1-4
	4-50 +	14	18,42	2,02			
İyimserlik*	1-20-29	128	19,64	4,55	3,006	,030	1-2
	2-30-39	206	20,34	3,98			
	3-40-49	41	21,65	2,99			
	4-50 +	14	21,42	3,20			
Güven	1-20-29	128	17,30	2,55	2,329	,074	---
	2-30-39	206	17,76	2,29			
	3-40-49	41	18,09	2,46			
	4-50 +	14	18,64	1,44			
Dışa Dönüklük	1-20-29	128	20,41	3,78	2,264	,081	---
	2-30-39	206	21,04	3,11			
	3-40-49	41	21,87	3,05			
	4-50 +	14	21,35	3,31			

	1-20-29	128	20,33	4,02			
Psikolojik	2-30-39	206	20,82	3,32			---
Dayanıklılık	3-40-49	41	21,53	3,09	1,633	,181	
	4-50 +	14	21,71	2,84			
	1-20-29	128	12,25	2,49			
Umut**	2-30-39	206	12,68	2,01			---
	3-40-49	41	13,14	1,83	2,674	,047	
	4-50 +	14	13,35	1,73			
Toplam	1-20-29	128	106,60	17,29			
Psikolojik	2-30-39	206	110,14	13,88			
Sermaye*	3-40-49	41	114,46	12,57	3,857	,010	1-3
	4-50 +	14	114,92	12,16			
	1-20-29	128	24,34	6,39			
Örgütsel	2-30-39	206	25,86	6,90			2-3
Sinizm*	3-40-49	41	22,65	6,34	5,817	,001	2-4
	4-50 +	14	20,07	4,42			

Tablo.11'e göre psikolojik sermayenin özyeterlilik ve iyimserlik alt boyutlarında yaş grubuna göre anlamlı bir ilişki görülmüş diğer alt boyutlarda anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Burada değinilmesi gereken nokta umut alt boyutunda ( $p=0,047$ ) gibi bir anlamlılık değeri bulunmasına rağmen değişkenler arası incelemede anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ayrıca psikolojik sermaye ve örgütsel sinizm düzeylerinde de yaş grubuna göre anlamlı bir fark görülmüştür. Özyeterlilik alt boyutu incelendiğinde; 20-29 yaş aralığındaki öğretmenlerin özyeterlilik düzeylerinin 30-39, 40-49 ve 50 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlere göre anlamlı şekilde düşük olduğu görülmüştür. İyimserlik alt boyutunda da 20-19 yaş aralığındaki öğretmenlerin iyimserlik düzeylerinin 30-39 yaş aralığındaki öğretmenlere göre anlamlı şekilde düşük olduğu görülmüştür. Toplam psikolojik sermaye düzeyinde ise 20-29 yaş aralığındaki öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri 40-49 yaş aralığındaki öğretmenlere göre anlamlı şekilde düşüktür. Ayrıca 30-39 yaş aralığındaki öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri 40-49 ve 50 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksektir. Yapılan araştırmalardan Erdoğan (2018) yaş aralığı ile psikolojik sermaye

düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Anık (2018) psikolojik sermaye ile yaş aralığı arasında anlamlı bir ilişki bulamamış sadece özyeterlilik alt boyutunda anlamlı bir ilişki bulmuştur. Tösten (2015) iyimserlik alt boyutu dışında psikolojik sermayenin diğer alt boyutları ve toplam psikolojik sermaye ile yaş aralığı arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Çakar (2017), Doğaç (2017) ve İpek (2018) yaptıkları araştırmalarda örgütsel sinizm düzeyi ile yaş aralığı arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Bu araştırmayla paralellik gösteren bu araştırmalara karşın Mahmood (2017), Erol (2018) ve Kalağan ve Güzeller (2012) yaptıkları araştırmalarda örgütsel sinizm düzeyi ile yaş aralığı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna varmışlardır.

#### 4.6. Eğitim Düzeyi ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi

Eğitim düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyi ve psikolojik sermaye düzeyi arasında ilişki olup olmadığı incelenmiş ve aşağıdaki tablo elde edilmiştir.

*Tablo.12.Eğitim Düzeyi ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişki*

	Eğitim Düzeyi	N	x	ss	F	p	Gruplar Arası Fark
Özyeterlilik	1-Önlisans	9	18,11	2,14	1,202	,309	---
	2-Lisans	335	17.25	2,47			
	3-Y.Lisans	42	17.69	1,95			
	4-Doktora	3	15,66	,57			
İyimserlik	1-Önlisans	9	21,55	3,84	,392	,759	---
	2-Lisans	335	20,25	4,06			
	3-Y.Lisans	42	20,35	4,54			
	4-Doktora	3	19,00	3,46			
Güven	1-Önlisans	9	17.88	1,69	,231	,875	---
	2-Lisans	335	17,66	2,49			
	3-Y.Lisans	42	17,78	1,63			
	4-Doktora	3	16,66	2,30			
Dışa Dönüklük	1-Önlisans	9	21,66	2,87	,308	,820	---
	2-Lisans	335	20,88	3,43			

	3-Y.Lisans	42	21,23	3,07			
	4-Doktora	3	20,33	1,15			
	1-Önlisans	9	21,88	2,42			
Psikolojik	2-Lisans	335	20,78	3,60			---
Dayanıklılık	3-Y.Lisans	42	20,57	3,35	,956	,413	
	4-Doktora	3	18,00	,00			
	1-Önlisans	9	13,11	1,36			
Umut	2-Lisans	335	12,58	2,24			---
	3-Y.Lisans	42	12,78	1,77	,337	,798	
	4-Doktora	3	12,00	,00			
Toplam	1-Önlisans	9	114,22	11,71			
Psikolojik	2-Lisans	335	109,44	15,50			---
Sermaye	3-Y.Lisans	42	110,42	12,50	,610	,609	
	4-Doktora	3	101,66	7,50			
	1-Önlisans	9	21,00	4,76			
Örgütsel	2-Lisans	335	24,65	6,76			---
Sinizm	3-Y.Lisans	42	26,66	6,64	2,437	,064	
	4-Doktora	3	28,66	1,15			

Tablo.12’de görüldüğü üzere öğretmenlerin eğitim düzeyleri ile psikolojik sermaye ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Diğer araştırmalardan Barut (2017), Anık (2018), Erdoğan (2018), Erol (2018), Okumuş (2018) ve Helvacı ve Çetin (2012) bununla paralel sonuçlar bularak örgütsel sinizm düzeyi ve psikolojik sermaye düzeyi ile eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varmışlardır. Ancak Mahmood (2017), Doğaç (2017) ve Kalağan ve Güzeller (2012) örgütsel sinizm düzeyi ile eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.

#### 4.7. Unvan ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi

Unvan değişkeni ile örgütsel sinizm düzeyi ve psikolojik sermaye düzeyi arasında ilişki olup olmadığı incelenmiş ve aşağıdaki tablo elde edilmiştir.

Tablo.13. Unvan ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişki

	Unvan	N	x	ss	F	p	Gruplar Arası Fark
Özyeterlilik	1-Öğretmen	344	17,39	2,33	1,78	,168	---
	2-Md.Yrd.	32	16,59	2,92			
	3-Müdür	13	16,92	2,87			
İyimserlik	1-Öğretmen	344	20,45	3,93	2,40	,092	---
	2-Md.Yrd.	32	18,87	4,70			
	3-Müdür	13	19,53	6,15			
Güven*	1-Öğretmen	344	17,78	2,19	7,22	,001	1-2 2-3
	2-Md.Yrd.	32	16,21	3,74			
	3-Müdür	13	18,46	1,89			
Dışa Dönüklük*	1-Öğretmen	344	20,97	3,14	4,16	,016	2-3
	2-Md.Yrd.	32	19,75	5,23			
	3-Müdür	13	22,84	2,44			
Psikolojik Dayanıklılık*	1-Öğretmen	344	20,88	3,28	5,42	,005	1-2 2-3
	2-Md.Yrd.	32	18,96	5,43			
	3-Müdür	13	22,15	3,10			
Umut*	1-Öğretmen	344	12,69	2,02	5,07	,007	1-2 2-3
	2-Md.Yrd.	32	11,50	3,13			
	3-Müdür	13	13,23	2,52			
Toplam Psikolojik Sermaye*	1-Öğretmen	344	110,18	13,88	4,87	,008	1-2
	2-Md.Yrd.	32	101,90	23,25			
	3-Müdür	13	113,15	16,53			
Örgütsel Sinizm	1-Öğretmen	344	24,84	6,72	1,42	,242	---
	2-Md.Yrd.	32	23,59	6,71			
	3-Müdür	13	27,30	6,75			

Tablo.13 incelendiğinde unvan ile örgütsel sinizm düzeyi arasına anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Psikolojik sermayenin özyeterlilik ve iyimserlik alt boyutları ile unvan arasında da anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ancak müdür yardımcılarının güven, psikolojik dayanıklılık ve umut düzeyleri öğretmen ve müdürlere göre; dışa dönüklük düzeyleri müdürlere göre anlamlı şekilde düşüktür. Ayrıca toplam psikolojik sermaye düzeyleri de öğretmenlere göre anlamlı şekilde düşüktür. Erdoğan (2018) yaptığı araştırmada psikolojik sermaye düzeyi ile unvan arasında anlamlı bir ilişkiden bahsederken örgütsel sinizm düzeyi ile anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmiştir. Ancak Erol (2018) ve Mumcu (2018) yaptıkları araştırmalarda örgütsel sinizm düzeyi ile unvan arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

#### 4.8. Görev Yeri ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi

Görev yeri ile örgütsel sinizm düzeyi ve psikolojik sermaye düzeyi arasında ilişki olup olmadığı incelenmiş ve aşağıdaki tablo elde edilmiştir.

Tablo.14. Görev Yeri ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişki

	Görev Yeri	N	x	ss	F	p	Gruplar Arası Fark
Özyeterlilik*	1-Köy	60	16,66	3,21	3,43	,033	1-3
	2-İlçe Merkezi	241	17,32	2,32			
	3-İl Merkezi	88	17,71	1,88			
İyimserlik*	1-Köy	60	18,63	5,62	6,03	,003	1-2 1-3
	2-İlçe Merkezi	241	20,53	3,71			
	3-İl Merkezi	88	20,76	3,64			
Güven	1-Köy	60	17,01	3,06	2,76	,064	---
	2-İlçe Merkezi	241	17,78	2,25			
	3-İl Merkezi	88	17,84	2,18			
Dışa Dönüklük	1-Köy	60	20,45	4,02	1,30	,272	---
	2-İlçe Merkezi	241	20,90	3,33			
	3-İl Merkezi	88	21,35	2,93			
Psikolojik	1-Köy	60	20,31	4,20	1,06	,346	---



Dayanıklılık	2-İlçe Merkezi	241	20,73	3,50			
	3-İl Merkezi	88	21,17	3,13			
	1-Köy	60	12,35	2,56			
Umut	2-İlçe Merkezi	241	12,59	2,17	1,03	,357	---
	3-İl Merkezi	88	12,86	1,88			
Toplam	1-Köy	60	105,43	20,11			
Psikolojik	2-İlçe Merkezi	241	109,87	14,47	3,21	,041	1-3
Sermaye*	3-İl Merkezi	88	111,70	12,10			
Örgütsel Sinizm	1-Köy	60	25,23	7,40			
	2-İlçe Merkezi	241	24,73	6,58	,13	,874	---
	3-İl Merkezi	88	24,78	6,73			

Tablo.14'e göre psikolojik sermayenin umut, psikolojik dayanıklılık, dışa dönüklük, güven alt boyutları ve örgütsel sinizm düzeyleri ile görev yeri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Ancak köyde görev yapan öğretmenlerin özyeterlilik düzeyleri il merkezinde görev yapanlara göre anlamlı şekilde düşüktür. Ayrıca köyde görev yapan öğretmenlerin iyimserlik düzeyleri ilçe merkezinde ve il merkezinde görev yapanlara göre anlamlı şekilde düşüktür. Bunun sonucunda köyde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri il merkezinde görev yapan öğretmenlere göre anlamlı şekilde düşüktür. Yapılan diğer araştırmalarda görev yeri değişkenine göre bir incelemeye rastlanmamıştır.

#### 4.9. Mesleki Kıdem ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi

Kıdem değişkeni ile örgütsel sinizm düzeyi ve psikolojik sermaye düzeyi arasında ilişki olup olmadığı incelenmiş ve aşağıdaki tablo elde edilmiştir.

Tablo.15. Mesleki Kıdem ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişki

	Mesleki Kıdem	N	x	ss	F	p	Gruplar Arası Fark
Özyeterlilik*	1-1-5 Yıl	88	16,67	2,93	3,571	,007	1-5

	2-6-10 Yıl	177	17,25	2,29			
	3-11-15 Yıl	66	17,60	2,12			
	4-16-20 Yıl	23	17,86	1,76			
	5-20+	35	18,25	1,97			
	1-1-5 Yıl	88	19,70	5,01			
İyimserlik	2-6-10 Yıl	177	20,38	3,75			
	3-11-15 Yıl	66	19,78	4,29	1,934	,104	---
	4-16-20 Yıl	23	21,34	3,14			
	5-20+	35	21,54	3,09			
	1-1-5 Yıl	88	17,15	2,86			
Güven*	2-6-10 Yıl	177	17,66	2,26			
	3-11-15 Yıl	66	17,98	2,05	2,596	,036	1-5
	4-16-20 Yıl	23	17,52	2,82			
	5-20+	35	18,57	1,68			
	1-1-5 Yıl	88	20,22	3,97			
Dışa Dönüklük**	2-6-10 Yıl	177	21,01	3,26			
	3-11-15 Yıl	66	20,75	2,72	2,485	,043	---
	4-16-20 Yıl	23	22,04	2,49			
	5-20+	35	21,94	3,49			
	1-1-5 Yıl	88	20,20	4,35			
Psikolojik Dayanıklılık	2-6-10 Yıl	177	20,89	3,40			
	3-11-15 Yıl	66	20,43	2,80	1,604	,172	---
	4-16-20 Yıl	23	21,56	3,21			
	5-20+	35	21,65	3,23			
	1-1-5 Yıl	88	12,02	2,74			
Umut*	2-6-10 Yıl	177	12,66	2,00			
	3-11-15 Yıl	66	12,72	1,87	2,962	,020	1-5
	4-16-20 Yıl	23	13,26	1,76			
	5-20+	35	13,22	1,91			
	1-1-5 Yıl	88	105,98	19,49			
Toplam Psikolojik Sermaye*	2-6-10 Yıl	177	109,88	13,86			
	3-11-15 Yıl	66	109,30	12,04	2,951	,020	1-5
	4-16-20 Yıl	23	113,60	12,89			

	5-20+	35	115,20	12,98			
	1-1-5 Yıl	88	24,00	6,32			
Örgütsel	2-6-10 Yıl	177	25,20	6,73			
Sinizm*	3-11-15 Yıl	66	26,83	7,37	3,683	,006	3-5
	4-16-20 Yıl	23	23,17	5,94			
	5-20+	35	22,22	5,88			

Tablo.15 incelendiğinde psikolojik sermayenin iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutları ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Ancak 20 yıl ve üzeri görev yapan öğretmenlerin umut, güven ve özyeterlilik düzeyleri 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksektir. Bunun sonucunda 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin psikolojik sermayeleri 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksektir. Diğer yandan 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri 11-15 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlere göre anlamlı şekilde düşüktür. Değinilmesi gereken bir nokta da mesleki kıdem ile dışa dönüklük düzeyi arasında ( $p<0,05$ ) anlamlılık bulunmasına rağmen ( $p=0,04$ ) kıdemler arası yapılan incelemede hiçbir mesleki kıdem basamağı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Barut (2017) tarafından yapılan araştırmada psikolojik sermaye düzeyi ile kıdem arasında anlamlı bir ilişki bulunmamış sadece alt boyutlardan özyeterlilik alt boyutunda anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Anık (2018), Erdoğan (2018) ve Erbaş (2018) yaptıkları araştırmalarda psikolojik sermaye düzeyleri ile kıdem arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı sonucuna varmışlardır. Ancak bu araştırmada elde edilen sonuçlar farklılık göstermektedir. Tösten (2015) araştırmasında psikolojik sermaye düzeyi ile kıdem arasında anlamlı bir ilişki saptamış bu da bu araştırma ile paralellik göstermiştir. Erdoğan (2018) örgütsel sinizm ile kıdem arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varmış bu da bu araştırma ile farklılık göstermiştir. Mahmood (2017), Çakar (2017), Okumuş (2018) ve Nartgün ve Kartal (2013) araştırmalarında kıdem ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varmış Doğaç (2017), Erol (2018), İpek (2018), Helvacı ve Çetin (2012) ve Kalağan ve Güzeller (2012) ise kıdem ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.

#### 4.10. Çalışılan Okul Türü ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi

Çalışılan okul türü ile örgütsel sinizm düzeyi ve psikolojik sermaye düzeyi arasında ilişki olup olmadığı incelenmiş ve aşağıdaki tablo elde edilmiştir.

Tablo.16.Okul Türü ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişki

	Çalışılan Okul Türü	N	x	ss	F	p	Gruplar Arası Fark
Özyeterlilik*	1-Anaokulu	32	18,06	2,27	8,930	,000	1-3
	2-İlkokul	140	17,97	1,78			1-4
	3-Ortaokul	184	16,81	2,56			2-3
	4-Lise	33	16,51	3,07			2-4
İyimserlik*	1-Anaokulu	32	22,31	3,23	5,727	,001	1-3
	2-İlkokul	140	20,87	3,56			1-4
	3-Ortaokul	184	19,59	4,38			2-3
	4-Lise	33	19,69	4,47			2-4
Güven*	1-Anaokulu	32	18,93	1,62	8,076	,000	1-3
	2-İlkokul	140	18,12	1,99			1-4
	3-Ortaokul	184	17,27	2,42			2-3
	4-Lise	33	16,84	3,42			2-4
Dışa Dönüklük*	1-Anaokulu	32	23,18	2,92	10,629	,000	1-3
	2-İlkokul	140	21,57	2,78			1-4
	3-Ortaokul	184	20,19	3,24			2-3
	4-Lise	33	20,21	5,31			2-4
Psikolojik Dayanıklılık*	1-Anaokulu	32	23,06	2,34	11,767	,000	1-3
	2-İlkokul	140	21,53	2,87			1-4
	3-Ortaokul	184	20,01	3,52			2-3
	4-Lise	33	19,48	5,19			2-4
Umut*	1-Anaokulu	32	13,84	1,50	11,406	,000	1-3
	2-İlkokul	140	13,15	1,72			1-4
	3-Ortaokul	184	12,09	2,17			2-3
	4-Lise	33	12,06	3,25			2-4

Toplam	1-Anaokulu	32	119,40	10,54	12,932	,000	1-3
	2-İlkokul	140	113,24	11,53			1-4
	3-Ortaokul	184	105,98	15,35			2-3
	4-Lise	33	104,81	21,80			2-4
Psikolojik Sermaye*	1-Anaokulu	32	23,62	8,13	1,946	,122	---
	2-İlkokul	140	24,05	7,01			
	3-Ortaokul	184	25,30	6,26			
	4-Lise	33	26,48	6,25			

Tablo.16 incelendiğinde örgütsel sinizm düzeyi ile çalışılan okul türü arasında bir ilişki olmadığı görülmüştür. Ancak toplam psikolojik sermaye ve alt boyutlarının hepsi ile çalışılan okul türü arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre; ortaokul ve lisede çalışan öğretmenlerin özyeterlilikleri anaokulu ve ilkokulda çalışanlara göre anlamlı şekilde düşüktür, anaokulunda çalışanların iyimserlikleri ortaokul ve lisede çalışanlara göre ilkokulda çalışanların iyimserlikleri ortaokulda çalışanlara göre anlamlı şekilde yüksektir, ortaokul ve lisede çalışan öğretmenlerin güven düzeyleri anaokulu ve ilkokulda çalışanlara göre anlamlı şekilde düşüktür, anaokulunda çalışanların dışa dönüklük düzeyleri ortaokul ve lisede çalışanlara göre ilkokulda çalışanların dışa dönüklük düzeyleri ortaokulda çalışanlara göre anlamlı şekilde yüksektir, ortaokul ve lisede çalışan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıkları anaokulu ve ilkokulda çalışanlara göre anlamlı şekilde düşüktür, ortaokul ve lisede çalışan öğretmenlerin umut düzeyleri anaokulu ve ilkokulda çalışanlara göre anlamlı şekilde düşüktür. Bunların sonucu olarak ortaokul ve lisede çalışan öğretmenlerin toplam psikolojik sermaye düzeyleri anaokulu ve ilkokulda çalışanlara göre anlamlı şekilde düşüktür. Anık (2018) ve Tösten (2015) psikolojik sermaye düzeyi ile okul türü arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucunu bulmuşlar Erbaş (2018) ise psikolojik sermaye düzeyi toplam puanı, güven ve dayanıklılık alt boyutları ile okul türü arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Örgütsel sinizm düzeyinde ise Kalağan ve Güzeller (2012) okul türü ile sinizm arasında anlamlı bir ilişkiden bahsederken Mahmood (2017) anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmektedir.

#### 4.11. Mesleği Seçim Nedeni ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi

Meslek seçim nedeni ile örgütsel sinizm düzeyi ve psikolojik sermaye düzeyi arasında ilişki olup olmadığı incelenmiş ve aşağıdaki tablo elde edilmiştir.

Tablo.17.Meslek Seçim Nedeni ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişki

	Meslek Seçim Nedeni	N	x	ss	F	p	Gruplar Arası Fark
Özyeterlilik	1-İdeal Meslek	182	17,62	2,07			
	2-Aile İsteği	31	16,87	2,86			
	3-Mesleki Rehberlik	16	17,06	2,01	1,710	,147	---
	4-Puan Uygunluğu	112	16,94	3,01			
	5-Diğer	48	17,35	1,57			
İyimserlik*	1-İdeal Meslek	182	21,01	3,48			
	2-Aile İsteği	31	19,83	4,39			
	3-Mesleki Rehberlik	16	20,50	3,84	3,480	,008	1-4
	4-Puan Uygunluğu	112	19,23	5,10			
	5-Diğer	48	20,22	2,96			
Güven*	1-İdeal Meslek	182	18,04	1,93			
	2-Aile İsteği	31	17,74	2,01			
	3-Mesleki Rehberlik	16	18,43	1,41	3,957	,004	1-5
	4-Puan Uygunluğu	112	17,36	2,90			
	5-Diğer	48	16,72	2,77			
Dışa Dönüklük	1-İdeal Meslek	182	21,13	2,79			
	2-Aile İsteği	31	21,45	3,53	,929	,447	---

	3-Mesleki	16	21,43	2,12			
	Rehberlik						
	4-Puan	112	20,58	4,32			
	Uygunluğu						
	5-Diğer	48	20,50	3,01			
	1-ideal Meslek	182	21,29	2,93			
	2-Aile İsteği	31	20,41	4,27			
Psikolojik	3-Mesleki	16	21,62	2,36	2,581	,037	1-4
Dayanıklılık*	Rehberlik						
	4-Puan	112	20,13	4,47			
	Uygunluğu						
	5-Diğer	48	20,18	2,63			
	1-ideal Meslek	182	12,88	1,84			
	2-Aile İsteği	31	12,41	2,10			
Umut	3-Mesleki	16	13,25	1,80	2,187	,070	---
	Rehberlik						
	4-Puan	112	12,37	2,60			
	Uygunluğu						
	5-Diğer	48	12,08	2,27			
	1-ideal Meslek	182	112,00	11,95			
	2-Aile İsteği	31	108,74	16,78			
Toplam	3-Mesleki	16	112,31	10,33	2,763	,027	1-4
Psikolojik	Rehberlik						
Sermaye*	4-Puan	112	106,64	19,73			
	Uygunluğu						
	5-Diğer	48	107,08	11,98			
	1-ideal Meslek	182	23,76	6,71			
	2-Aile İsteği	31	26,09	7,18			
Örgütsel	3-Mesleki	16	24,31	4,61	2,525	,041	1-4
Sinizm*	Rehberlik						
	4-Puan	112	26,11	7,23			
	Uygunluğu						

Tablo.17'ye göre meslek seçim nedenlerinden idealimdeki meslekti diyenlerin örgütsel sinizm düzeyleri puanım uygun olduğu için yazdım diyenlerden anlamlı şekilde düşüktür. Meslek seçim nedeni ile psikolojik sermayenin alt boyutlarından özyeterlilik, dışa dönüklük ve umut arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ancak idealimdeki meslekti diyenlerin iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri puanım uygun olduğu için diyenlere göre anlamlı şekilde yüksektir. İdealimdeki meslekti diyenlerin güven duyguları da diğer nedenlerle seçenlere göre anlamlı şekilde yüksektir. Toplam psikolojik sermaye düzeyinde ise idealimdeki meslekti diyenlerin psikolojik sermaye düzeyleri puanım uygun olduğu için yazdım diyenlere göre anlamlı şekilde yüksektir. Kalağan ve Güzeller (2012) yaptıkları araştırmada mesleği seçim nedeni ile örgütsel sinizm düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Bu araştırma da söz konusu araştırmayla paralellik göstermektedir.

#### 4.12. Mezuniyet Türü ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi

Mezun olunan fakülte türü ile örgütsel sinizm düzeyi ve psikolojik sermaye düzeyi arasında ilişki olup olmadığı incelenmiş ve aşağıdaki tablo elde edilmiştir.

Tablo.18. Mezuniyet Türü ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişki

	Mezuniyet Türü	N	x	Ss	F	p	Gruplar Arası Fark
Özyeterlilik*	1-Eğitim	341	17,24	2,42	4,192	,016	1-3 2-3
	2-Fen-Edebiyat	30	17,06	2,46			
	3-Diğer	18	18,88	1,32			
İyimserlik	1-Eğitim	341	20,21	4,18	2,551	,079	---
	2-Fen-Edebiyat	30	19,93	3,84			
	3-Diğer	18	22,38	2,11			
Güven	1-Eğitim	341	17,68	2,35	2,321	,099	---
	2-Fen-Edebiyat	30	17,03	3,10			
	3-Diğer	18	18,55	1,29			



Dışa Dönüklük*	1-Eğitim	341	20,94	3,26			
	2-Fen-Edebiyat	30	19,50	4,38	7,303	,001	1-3
	3-Diğer	18	23,27	2,05			2-3
Psikolojik Dayanıklılık*	1-Eğitim	341	20,82	3,41			
	2-Fen-Edebiyat	30	19,36	4,86	3,624	,028	2-3
	3-Diğer	18	22,05	2,79			
Umut	1-Eğitim	341	12,64	2,11			
	2-Fen-Edebiyat	30	11,86	3,00	2,971	,052	2-3
	3-Diğer	18	13,38	1,28			
Toplam Psikolojik Sermaye*	1-Eğitim	341	109,55	14,92			1-3
	2-Fen-Edebiyat	30	104,76	18,12	4,802	,009	2-3
	3-Diğer	18	118,55	7,60			
Örgütsel Sinizm	1-Eğitim	341	24,80	6,79			
	2-Fen-Edebiyat	30	26,63	5,72	2,506	,083	---
	3-Diğer	18	22,16	6,53			

Tablo.18'e göre öğretmenlerin mezun olduğu fakülte türü ile örgütsel sinizm düzeyleri ve psikolojik sermayenin iyimserlik ve güven alt boyutları arasında bir ilişki yoktur. Ancak; diğer fakültelerden mezun olanların özyeterlilik ve dışadönüklük düzeyleri eğitim ve fen edebiyat fakültelerinden mezun olanlara göre anlamlı şekilde yüksektir. Ayrıca diğer fakültelerden mezun olanların psikolojik dayanıklılık düzeyleri fen edebiyat fakültesinden mezun olanlara göre anlamlı şekilde yüksektir. Psikolojik sermayenin umut alt boyutunu incelediğimizde ise ( $p < 0,05$ ) anlamlılık sağlanmamış ve ( $p = 0,052$ ) değeri bulunmuştur. Sınırdaki bulunan bu değer ile değişkenler arası ilişki incelendiğinde diğer fakültelerden mezun olanların umut düzeylerinin fen edebiyat fakültesinden mezun olanlara göre anlamlı şekilde yüksek olduğu ( $p = 0,049$ ) görülmüştür. Bunların sonucunda diğer fakültelerden mezun olanların psikolojik sermaye düzeylerinin eğitim ve fen edebiyat fakültesinden mezun olanlara göre anlamlı şekilde yüksek olduğu görülmüştür. Tösten (2015) yaptığı çalışmada psikolojik sermaye düzeyi ile mezun olunan fakülte türü arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Bu araştırma da söz konusu araştırma ile paralellik göstermiştir.

#### 4.13. Mevcut Maaşla Geçinebilme Düşüncesine Katılım Düzeyi ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi

Mevcut maaşla geçinebilirim düşüncesi ile örgütsel sinizm düzeyi ve psikolojik sermaye düzeyi arasında ilişki olup olmadığı incelenmiş ve aşağıdaki tablo elde edilmiştir.

*Tablo.19.Mevcut Maaşla Geçinebilme Düşüncesi ile Alt Boyutlar ve Ölçekler Arası İlişki*

	Mevcut Maaşla Geçinme Düşüncesi	N	x	ss	F	p	Gruplar Arası Fark
Özyeterlilik	1-Hiç Katılmıyorum	63	17,80	2,61	1,356	,249	---
	2-Katılmıyorum	151	17,27	2,32			
	3-Kararsızım	75	17,18	2,31			
	4-Katılıyorum	85	17,28	2,34			
	5-Tamamen Katılıyorum	15	16,33	2,96			
İyimserlik	1-Hiç Katılmıyorum	63	19,90	5,19	1,342	,254	---
	2-Katılmıyorum	151	20,11	3,99			
	3-Kararsızım	75	21,10	3,44			
	4-Katılıyorum	85	20,40	3,47			
	5-Tamamen Katılıyorum	15	19,00	5,83			
Güven	1-Hiç Katılmıyorum	63	18,47	2,20	2,215	,067	---
	2-Katılmıyorum	151	17,55	2,42			
	3-Kararsızım	75	17,41	2,72			
	4-Katılıyorum	85	17,51	2,11			
	5-Tamamen Katılıyorum	15	17,80	2,00			

	Katılıyorum							
	1-Hiç	63	21,68	3,41				
	Katılmıyorum							
Dışa	2-Katılmıyorum	151	30,81	3,46				
Dönüklük	3-Kararsızım	75	20,89	3,31	1,060	,376	---	
	4-Katılıyorum	85	20,60	3,29				
	5-Tamamen	15	21,20	2,65				
	Katılıyorum							
	1-Hiç	63	21,34	3,94				
	Katılmıyorum							
Psikolojik	2-Katılmıyorum	151	20,66	3,57	,665	,617	---	
Dayanıklılık	3-Kararsızım	75	20,89	3,19				
	4-Katılıyorum	85	20,44	3,60				
	5-Tamamen	15	20,53	2,89				
	Katılıyorum							
	1-Hiç	63	13,01	1,96				
	Katılmıyorum							
Umut	2-Katılmıyorum	151	12,53	2,29				
	3-Kararsızım	75	12,58	2,33	,690	,599	---	
	4-Katılıyorum	85	12,47	2,04				
	5-Tamamen	15	12,73	1,70				
	Katılıyorum							
	1-Hiç	63	112,23	16,62				
	Katılmıyorum							
Toplam	2-Katılmıyorum	151	108,96	15,12				
Psikolojik	3-Kararsızım	75	110,08	15,00	,703	,590	---	
Sermaye	4-Katılıyorum	85	108,71	14,01				
	5-Tamamen	15	107,60	14,88				
	Katılıyorum							
	1-Hiç	63	6,56	,82				
	Katılmıyorum							
Örgütsel	2-Katılmıyorum	151	6,62	,53	1,824	,123	---	
Sinizm	3-Kararsızım	75	6,19	,71				

4-Katılıyorum	85	6,82	,74
5-Tamamen Katılıyorum	15	9,51	2,45

Tablo.19'a göre mevcut maaşla geçinebilme düşüncesi ile psikolojik sermaye ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Tösten (2015) araştırmasında mevcut maaşı yeterli görme düzeyi ile psikolojik sermaye düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulmuş umut ve iyimserlik alt boyutları dışında diğer alt boyutlar ile maaşı yeterli görme düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Bu yönden bu araştırma söz konusu araştırma ile farklı sonuçlar vermiştir.

#### 4.14. Ölçekler Arası İlişkilerin İncelenmesi

Örgütsel sinizm düzeyi ile psikolojik sermaye düzeyi arasında ilişki olup olmadığı incelenmiş ve aşağıdaki tablo elde edilmiştir.

Tablo.20. Örgütsel sinizm ile Psikolojik Sermaye Arası İlişki

		özyete	iyimserli	dışadön	Pskdaya	TopPsk	sinizm		
		rilik	k	üklük	niklilik	Sermaye			
özyeterlilik	Pearson	1	,593**	,587**	,565**	,629**	,619**	,777**	-,079
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,118
	N	389	389	389	389	389	389	389	389
iyimserlik	Pearson	,593**	1	,556**	,567**	,595**	,520**	,796**	-,221**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	389	389	389	389	389	389	389	389
güven	Pearson	,587**	,556**	1	,723**	,696**	,636**	,820**	-,088
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,084
	N	389	389	389	389	389	389	389	389
dışadönüklük	Pearson	,565**	,567**	,723**	1	,819**	,725**	,879**	-,165**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,001
	N	389	389	389	389	389	389	389	389

Pskdaya niklilik	Pearson	,629**	,595**	,696**	,819**	1	,803**	,906**	-,183**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	389	389	389	389	389	389	389	389
umut	Pearson	,619**	,520**	,636**	,725**	,803**	1	,835**	-,066
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,192
	N	389	389	389	389	389	389	389	389
TopPsk Sermaye	Pearson	,777**	,796**	,820**	,879**	,906**	,835**	1	-,176**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	389	389	389	389	389	389	389	389
sinizm	Pearson	-,079	-,221**	-,088	-,165**	-,183**	-,066	-,176**	1
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,118	,000	,084	,001	,000	,192	,000	
	N	389	389	389	389	389	389	389	389

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo.20'ye göre psikolojik sermayenin alt boyutları olan özyeterlilik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut boyutlarının kendi aralarında ve toplam pozitif psikolojik sermaye düzeyi ile pozitif yönlü anlamlı ilişkide oldukları görülmektedir.

Örgütsel sinizm ile psikolojik sermayenin alt boyutlarından özyeterlilik, güven ve umut arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Psikolojik sermayenin alt boyutlarından iyimserlik, dışa dönüklük ve psikolojik dayanıklılık ile örgütsel sinizm düzeyi arasında ise negatif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Son olarak toplam psikolojik sermaye düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyi arasında da negatif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Daha önce yapılan araştırmalarda da örgütsel sinizm ile psikolojik sermaye arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu nedenle araştırmamız diğer araştırmalarla paralellik göstermektedir. (Akçay, 2018; Avey vd.,2011; Avey vd., 2010; Avey vd., 2008; Avey vd. 2008; Karacaoğlu ve İnce, 2013; Çalışkan ve Erim, 2010; İnce, 2012; Uygungil ve İşcan, 2018; Turgut ve Agun, 2016; Erdoğan, 2018) Bu

sonucun diğer sonuçlarla paralellik göstermesi psikolojik sermaye düzeyinin yükseltilmesiyle örgütsel sinizm düzeyinin düşürülebileceğini göstermektedir. Ayrıca lkemizde yapılan diğer araştırmalar sağlık ve endüstri sektöründe yapılmış olup eğitim alanında örgütsel sinizm ve psikolojik sermaye düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen başka bir araştırmaya rastlanmamıştır.



## BÖLÜM V

### SONUÇ VE ÖNERİLER

#### 5.1.Sonuçlar

Mersin ili örneğinde yapılan bu çalışmayla görülmüştür ki örgüte karşı olumsuz duygu ve düşünceler olarak nitelendirebileceğimiz örgütsel sinizm ve kişinin içinde barındırdıklarının toplamı olarak nitelendirebileceğimiz psikolojik sermaye cinsiyete göre bir değişim göstermemektedir. Cinsiyetin ardından incelenen soruşturma geçirip geçirmeme değişkeninde ise soruşturma geçirenlerde örgütsel sinizmin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Ancak psikolojik sermaye ile soruşturma geçirme arasında bir ilişki bulunmamıştır. Böyle soruşturma geçiren bir öğretmenin çalıştığı örgüt olan Millî Eğitim Bakanlığı'na karşı olumsuz duygular ve düşünceler geliştirdiği görülmektedir. Soruşturma geçmişi ile örgütsel sinizm arasında böyle anlamlı bir ilişki bulunurken son üç yıl içinde ödül alma durumu ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki bulunamamıştır. Yani ödül almayan bireylerde sinizm seviyesi yükselir gibi bir durumdan bahsedilememektedir. Ancak ödül geçmişi psikolojik sermaye ile ilişkili bulunmuştur. Psikolojik sermayenin alt boyutlarından iyimserlik, güven, dışa dönüklük ve umut düzeyleri son üç yıl içerisinde ödül alanlarda diğerlerine göre yüksek seviyededir. Özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılık seviyeleri ise ödül alma durumu ile ilişkili değildir. Psikolojik sermaye toplam puanına bakıldığında ise psikolojik sermayenin son üç yıl içerisinde ödül alan öğretmenlerde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Çalışmanın ilginç bir sonucu okulun çalışma şekli değişkenine göre yapılan incelemede ortaya çıkmıştır. Normal öğretim ile ikili öğretim yapan okullarda çalışan öğretmenlerin karşılaştırıldığı bu aşamada örgütsel sinizm ile okulun çalışma şekli arasında bir ilişki bulunamamıştır. Ancak psikolojik sermaye ile okulun çalışma şekli arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Son dönemlerde Millî Eğitim Bakanlığı tarafından ikili öğretime son verileceği ve bütün okullarda tam gün eğitime yani normal öğretime geçileceği sıklıkla dile getirilmektedir. Ancak bu çalışmada elde edilen sonuca göre ikili öğretimde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri normal öğretimde görev yapan öğretmenlere göre anlamlı şekilde daha yüksektir. İkili

öğretimde görev yapan öğretmenlerin özyeterlilik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut olmak üzere psikolojik sermayenin bütün alt bileşenlerinde daha üst düzeyde oldukları görülmüştür. Olumsuz bir durum olarak lanse edilen ikili öğretimde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin yüksek olması önemli bir göstergedir.

Yaş aralığına göre bir inceleme yapıldığında örgütsel sinizm düzeyinin 30-39 yaş aralığındaki öğretmenlerde 40-49 ile 50 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksek olduğu görülmüştür. 30-39 yaş aralığında yüksek olan örgütsel sinizm düzeyi yaş aldıkça anlamlı şekilde düşmektedir. Bu da zaman geçtikçe, yaşantılar arttıkça, tecrübe kazandıkça sinizmin düştüğünü göstermektedir. Yaş aralığı ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkide ise 20-29 yaş aralığındaki öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin 40-49 yaş aralığındaki öğretmenlere göre anlamlı şekilde düşük olduğu görülmüştür. Alt boyutlarından özyeterlilik alt boyutunda 20-29 yaş aralığındaki öğretmenlerin 30-39, 40-49 ve 50 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlere göre daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Ayrıca 20-29 yaş aralığındaki öğretmenlerin iyimserlikte 30-39 yaş aralığındaki öğretmenlere göre daha düşük düzeyde oldukları görülmüştür. Umut alt boyutunda ise ( $p=0,04$ ) anlamlılık değeri bulunmasına rağmen değişkenler arası incelemede herhangi bir anlamlı fark saptanmamıştır. Bunlara bakıldığında yaş ilerledikçe yaşantı ve tecrübe birikimi sonucunda psikolojik sermaye düzeyinde yükselme ve örgütsel sinizm düzeyinde düşüş olduğu söylenebilir.

İncelenen bir başka değişken olan öğretmenlerin eğitim düzeyine göre ise psikolojik sermaye düzeylerinde de örgütsel sinizm düzeylerinde de anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Öğretmen, müdür yardımcısı ve müdür olarak gruplanan unvan değişkeni ile örgütsel sinizm düzeyi arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Psikolojik sermayenin özyeterlilik ve iyimserlik alt boyutlarıyla unvan değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ancak psikolojik sermayenin diğer alt boyutlarından güven, psikolojik dayanıklılık ve umut alt boyutlarında müdür yardımcılarının puanlarının öğretmenlere ve müdürlere göre anlamlı bir şekilde düşük olduğu saptanmıştır. Ayrıca müdür yardımcılarının dışa dönüklük düzeylerinin



müdürlere göre anlamlı bir şekilde düşük olduğu görülmüştür. Bunların sonucunda toplam psikolojik sermaye düzeyleri incelendiğinde müdür yardımcılarının psikolojik sermaye düzeylerinin öğretmenlere göre anlamlı şekilde düşük olduğu görülmüştür. Genel olarak bu alanda bakıldığında müdür yardımcılarının psikolojik sermaye düzeylerinin öğretmen ve müdürlere göre anlamlı şekilde düşük olduğu görülmektedir. Çalışılan yer değişkenine göre yapılan incelemede örgütsel sinizm ile çalışılan yer arasında bir ilişki görülmemiştir. Psikolojik sermayenin güven, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut alt boyutlarıyla çalışılan yer arasında yine bir ilişki görülmemiştir. Ancak özyeterlilik ve iyimserlik ile çalışılan yer arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Köyde çalışan öğretmenlerin özyeterlilik düzeylerinin il merkezinde çalışan öğretmenlere göre anlamlı şekilde düşük olduğu görülmüştür. Ayrıca köyde çalışan öğretmenlerin iyimserlik düzeylerinin ilçe merkezinde ve il merkezinde çalışan öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde düşük seviyede olduğu görülmüştür. Toplam psikolojik sermaye düzeyinde yapılan incelemede ise köyde çalışan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin il merkezinde çalışanlara göre anlamlı şekilde düşük olduğu görülmüştür.

Kıdem değişkenine göre yapılan incelemede örgütsel sinizm ile kıdem arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. 11-15 yıl çalışma kıdemine sahip bir öğretmenin örgütsel sinizm düzeyinin 20 yıl ve üzeri çalışma kıdemine sahip bir öğretmene göre anlamlı şekilde yüksek olduğu görülmüştür. Psikolojik sermayenin alt boyutlarından iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarıyla mesleki kıdem arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Ancak özyeterlilik, güven ve umut alt boyutlarıyla mesleki kıdem arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin özyeterlilik, güven ve umut düzeylerinin 20 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre anlamlı şekilde düşük olduğu görülmüştür. Toplam psikolojik sermaye düzeyi açısından ise 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin 20 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre anlamlı şekilde düşük olduğu görülmüştür. Dışa dönüklük boyutunda ise ilginç bir sonuç ortaya çıkmıştır. ( $p<0,05$ ) anlamlılık düzeyi bulunmuş ( $p=0,04$ ) ardından hangi basamaklar arası ilişki olduğu araştırıldığında hiçbir basamak arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Bunlara göre mesleki kıdem arttıkça deneyim kazandıkça örgütsel

sinizm düzeyi düşmekte ve psikolojik sermaye düzeyi artmaktadır. Yaş değişkenine göre yapılan inceleme ile birlikte değerlendirildiğinde yaş aldıkça ve deneyim kazandıkça örgütsel sinizm düzeyi azalmakta ve psikolojik sermaye düzeyi artmaktadır.

Öğretmenlerin çalıştığı okul türü ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülen bu çalışmada çalışılan okul türünün psikolojik sermaye ile anlamlı ilişkili olduğu görülmüştür. Psikolojik sermayenin alt boyutlarına öncelikle bakılırsa özyeterlilik, güven, psikolojik dayanıklılık ve umut düzeylerinin anaokulu ve ilkokulda çalışan öğretmenlerde ortaokul ve lisede çalışan öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksek olduğu görülmüştür. İyimserlik ve dışa dönüklük düzeylerinin anaokulunda çalışan öğretmenlerde ortaokul ve lisede çalışan öğretmenlere göre ilkokulda çalışan öğretmenlerde ise ortaokulda çalışan öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksek olduğu görülmüştür. Toplam psikolojik sermaye puanına bakıldığında ise anaokulu ve ilkokulda çalışan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin ortaokul ve lisede çalışan öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksek olduğu görülmüştür. Bu da bize öğretmenler arasında psikolojik sermayenin okul türü ile yakından etkili olduğunu göstermektedir. Hedef kitle olarak nitelendirilebilecek olan öğrencilerin yaş seviyesi yükseldikçe öğretmenlerin psikolojik sermayesinde ve alt boyutlarında bir düşüş görülmektedir.

Öğretmenler üzerinde yapılan bu araştırmada değişkenlerden bir tanesi de öğretmenlik mesleğini seçme nedenidir. Öğretmenlik mesleğini seçme nedeni ile örgütsel sinizm düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır. Puanım uygun olduğu için yazdım diyenlere göre idealimdeki meslekti diyenlerin örgütsel sinizm düzeyleri anlamlı şekilde yüksektir. Mesleği bir zorunluluk sonucu seçenler daha çok sinik olma eğiliminde iken isteyerek bu mesleği seçenler daha az sinik olma eğilimindedirler. Psikolojik sermaye açısından ise alt boyutlardan özyeterlilik, dışa dönüklük ve umut ile mesleği seçme nedeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Diğer alt boyutlar incelendiğinde iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri idealimdeki meslekti diyenlerde puanım uygun olduğu için yazdım diyenlere göre anlamlı şekilde yüksektir. İdealimdeki meslekti diyenlerin güven düzeyleri diğer nedenlerle seçtim diyenlere göre

anlamli şekilde yuaksektir. Toplam psikolojik sermaye duzeyi de idealimdeki meslekti diyenlerde puanim uygun olduğu için yazdım diyenlere göre anlamli şekilde yuaksektir.

Araştırmanın bir diğer ilginç sonucu ise öğretmenlerin mezun oldukları fakülte türü ile olan ilişkilerin incelenmesinde karşımıza çıkmaktadır. Psikolojik sermayenin alt boyutlarından zyeterlilik ve dışa dönüklük düzeylerinin diğer fakültelerden mezun olanlarda eğitim ve fen edebiyat fakültelerinden mezun olanlara göre anlamli şekilde yuaksektir. Ayrıca psikolojik dayanıklılık ve umut düzeylerinin de diğer fakültelerden mezun olanlarda fen edebiyat fakültelerinden mezun olanlara göre anlamli şekilde yuaksektir olduğu belirlenmiştir. Toplam psikolojik sermaye düzeylerinin diğer fakültelerden mezun olanlarda eğitim ve fen edebiyat fakültesinden mezun olanlara göre anlamli şekilde yuaksektir olduğu grlmştir. Eğitim fakültesi, fen edebiyat fakültesi ve diğer seçenekleri sunulan araştırmada psikolojik sermaye düzeyinin diğer fakültelerden mezun olanlarda yuaksektir olması eğitim ve fen edebiyat fakültesi mezunu öğretmenlerin çoğunlukta olduğu ülkemizde dikkat edilmesi gereken bir nokta olarak karşımıza çıkmaktadır. Psikolojik sermayenin iyimserlik ve güven alt boyutu ve örgütsel sinizm düzeyi ile mezun olunan fakülte türü arasında ise anlamli bir ilişki görülmemiştir. Ayrıca bir diğer bağımsız değişken olan mevcut maaşla geçinebilme düşüncesine katılım düzeyinin psikolojik sermaye ve örgütsel sinizm ile ilişkili olmadığı grlmştir.

Çalışmanın ana başlığı olan psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm arası ilişkinin incelenmesi sonucunda pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının birbirleriyle pozitif yönde anlamli ilişkili oldukları grlmştir. Özyeterlilik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut alt boyutlarında her birinde sağlanacak artışın diğerlerini olumlu yönde etkileyeceği ve pozitif psikolojik sermayeyi arttıracadığı grlmştir. Örgütsel sinizm ile psikolojik sermaye arası ilişkiye bakıldığında ise öncelikle örgütsel sinizmin psikolojik sermayenin alt boyutlarıyla arasındaki ilişki incelenmelidir. Psikolojik sermayenin alt boyutlarından zyeterlilik, güven ve umut ile örgütsel sinizm arasında anlamli bir ilişki bulunmamıştır. Ancak iyimserlik, dışa dönüklük ve psikolojik dayanıklılık alt boyutları ile örgütsel sinizm arasında yuaksektir düzeyde negatif yönlü anlamli bir ilişki grlmştir. Ölçeğin tamamına bakıldığında da

psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm arasında yüksek düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu da bize psikolojik sermaye düzeyinde yükseliş sağlandığında örgütsel sinizm düzeyinde düşüş olacağını göstermektedir.

## 5.2.Öneriler

Psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü yüksek düzeyde anlamlı ilişki olması sonucunda örgütlerde başarıyı artırmak için çalışanların psikolojik sermayesinde artış sağlayacak etkinlikler düzenlenmesinin yararlı olacağı sonucu ortaya çıkmaktadır. Psikolojik sermaye düzeyi yükseldikçe örgütsel sinizm düzeyi düşecek ve örgütün gelişimi yönünde yapılan çalışmalara personel katılımı sağlanacak bunun sonucunda zaman içinde değişen ve gelişen rekabet ortamına ayak uydurarak örgüt devamlılığını sağlayacaktır. Yapılan bu araştırma Mersin ili örneğinde 389 kişilik bir örneklem ile yapıldığı için daha genellenebilir ve kesin sonuçlar için daha yüksek katılımlı çalışmalar yapılmalıdır.

Yapılan bu çalışmada görülmüştür ki Millî Eğitim Bakanlığı personeline soruşturma geçirenlerde örgütsel sinizm düzeyi yükselmektedir. Bu nedenle örgüt için olumsuz bir durum olan örgütsel sinizmden çalışanı kurtarmak için kurum soruşturma açılan personele psikolojik destek sağlayabilmelidir. MEB soruşturma açılan personele verilecek psikolojik destek ile örgütsel sinizm seviyesindeki yükselmeyi önleyebilecektir. Aynı zamanda verilecek psikolojik destek ile psikolojik sermaye düzeyinde sağlanacak artış çalışan performansını ve örgüt başarısını olumlu yönde etkileyecektir. Yapılan araştırmada görülmüştür ki psikolojik sermaye ile ödüllendirilme arasında da anlamlı bir ilişki vardır. Bu nedenle soruşturma açılan personel dışında tüm bakanlık personeline dönem dönem psikolojik destek sağlayarak psikolojik sermaye düzeylerinde bir artış sağlanması öğretmenlerin ödül almaları konusunda pozitif yönlü bir katkı sağlayacaktır. Ödüllendirilen personel sayısında artış sağlanması örgüt başarısındaki artışın bir göstergesi olarak görüleceğinden önemli bir nokta olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sonuçlar bölümünde de değinildiği üzere ikili öğretimde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin anlamlı şekilde yüksek olması önemli bir noktadır. Bu noktada normal öğretime geçişin önemsendiği günümüzde bunun nedenleri üzerinde durularak normal öğretimin öğretmenler üzerindeki olumsuz etkileri giderilmelidir. İkili öğretimin öğretmenleri olumlu etkileyen bileşenleri tespit edilerek normal öğretime eklenmesi için çalışılmalıdır. Bu noktada araştırmanın 389 kişilik bir örnekleme yapıldığı göz önüne alınarak tabii ki daha yüksek katılımlı bir çalışma ile bunun nedenleri araştırılmalıdır.

Mesleki kıdem ve yaş değişkenlerine göre yapılan incelemede görülmüştür ki yaşlandıkça ve tecrübe kazandıkça örgütsel sinizm düzeyi düşmekte psikolojik sermaye düzeyi artmaktadır. Bu nedenle mesleğe yeni başlayan genç öğretmenlere yapılan oryantasyon eğitimlerinde psikolojik sermaye düzeyini arttırıcı etkinliklere ağırlık verilmesi yerinde olacaktır. Ayrıca meslek hayatı boyunca öğretmenlere daha kıdemli öğretmenlerle tecrübe paylaşımı etkinlikleriyle yol gösterilmesi de sinizm ve psikolojik sermaye düzeylerini olumlu yönde etkileyecektir. Hizmetiçi eğitimlere katılan öğretmenlerle bu açıdan yapılacak bir araştırma da konuya katkı sağlayacaktır.

Araştırma göstermiştir ki unvan ile psikolojik sermaye arasında bir ilişki vardır. Burada müdür yardımcılarının psikolojik sermaye düzeylerinin öğretmen ve müdürlere göre düşük seviyede olması dikkat çekicidir. Bürokratik işlemlerde, veli-öğretmen-öğrenci işlemlerinde okul müdürüyle arada bir köprü vazifesi gören müdür yardımcılarının psikolojik sermaye düzeylerini arttırıcı destek sağlanması yerinde olacaktır. Psikolojik dayanıklılık, umut ve güven gibi üç temel alanda sermaye düzeylerinin öğretmenlerden ve müdürlerden düşük olması oldukça önemli bir noktadır. Müdür yardımcıları burada okulun tüm yükünün kendi üzerlerindeymiş hissiyatıyla olumsuz bir ruh haline sürüklenmekte bu da örgütü olumsuz etkilemektedir. Biraz önce değindiğimiz köprü vazifesi olma konusuna bakılırsa müdür yardımcılarının olumsuz ruh hali aradaki köprünün zarar görmesiyle tüm kurum işleyişini olumsuz etkilemesi noktasında önemlidir. MEB bu noktada müdür-müdür yardımcısı görev ve sorumluluklarını daha net ve kesin şekilde ayırarak destek olabilir. Ayrıca müdür yardımcılara psikolojik destek sağlanarak psikolojik sermaye düzeylerinde bir artış

sağlanabilir. Sınırlı bir örnekleme yapılan bu araştırmada elde edilen bu sonucun nedenleri konusunda daha ayrıntılı ve daha büyük bir örneklem ile çalışmalar yapılması yarar sağlayacaktır.

Bir milyona yakın personeli ile ülkenin en büyük kurumlarından birisi olan MEB ile ilgili sürekli konuşulan bir konu da öğretmenlerin dezavantajlı bölgelerde çalışma şartlarıdır. Yapılan bu araştırma Mersin ili örneğinde yapıldığı için sadece köy-ilçe-il karşılaştırması yapılmış ve köyde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Bu nedenle köyde görev yapan öğretmenlere yönelik bir araştırma ile eksikliğini hissettikleri noktalar belirlenmeli ve bunun ışığında köyde görev yapan öğretmenlere verilecek destekler ile psikolojik sermaye düzeylerinde bir artış sağlanmalıdır. Ayrıca araştırma ülke genelinde yapılarak iller arası farklılaşma olup olmadığı araştırılmalı ve eğer varsa ne tür desteklerle psikolojik sermaye düzeyinin yükseltilebileceği bulunmalıdır.

Yapılan araştırmada görülmüştür ki okul türleri öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerini etkilemektedir. Öğrencileri hedef kitle olarak kabul edersek hedef kitlenin yaşça büyümesi öğretmenin psikolojik sermaye düzeyini olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin desteklenmesi önemlidir. Özellikle ergenlik dönemi öğrencileri ile çalışan öğretmenlerin desteklenerek psikolojik sermaye düzeylerinin yükseltilmesi öğrencileri de olumlu yönde etkileyecektir. Günümüzde öğretmene karşı şiddetin arttığı hatta ölümlere varan olayların yaşandığı ülkemizde öğrencilerinden çekinen, korkan, kendini güvende hissetmeyen yani psikolojik sermaye düzeyi düşük olan bir öğretmenin öğrencilerine de yeteri kadar yararlı olamayacağı açıktır. Ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin öncelikle şiddete karşı korunmaları ardından psikolojik destek sağlanarak psikolojik sermaye düzeylerinin arttırılması bakanlığın önceliklerinden olmalıdır.

Ülkemizde öğretmen yetiştirmek için kurulan eğitim fakültelerinin dışında fen edebiyat fakülteleri ve diğer fakültelerden mezun olanlar da formasyon eğitimi alarak öğretmen olabilmektedirler. Asıl işi öğretmen yetiştirmek olan eğitim fakültelerinin yeterliliği ve eğitim fakültesi dışındaki fakülte mezunlarının öğretmen olabilmesi

kamuoyunda sıklıkla tartışılmaktadır. Ancak bu araştırmada karşılaşılan psikolojik sermaye düzeyi ile öğretmenin mezun olduğu fakülte türü arasındaki ilişki sonucu oldukça dikkat çekicidir. Buna göre diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri eğitim ve fen edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksektir. Eğitim ve fen edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin diğer fakültelerden mezun olanlara göre neden düşük olduğu araştırılabilir. Eğitim fakültesi öğretmen yetiştirme amacı taşıyan bir kurum iken buradan mezun olan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin düşük olması olumsuz bir durum olarak görülebilir. Eğitim fakültelerinin öğretmen yetiştirme şekilleri incelenmeli ve daha büyük katılımlı bir araştırma yapılabilir.

Hangi fakülteden mezun olduğundan başka bir diğer önemli nokta ise öğretmenlik mesleğinin seçilme nedenidir. Bu araştırma sonucuna göre idealindeki meslek öğretmenlik olanların puanı uygun olduğu için ya da diğer nedenlere bağlı olarak bu mesleği seçenlere göre örgütsel sinizm düzeyleri düşük psikolojik sermaye düzeyleri yüksektir. Örgütte olumlu bir hava isteniyorsa çalışanın mecbur kaldığı için değil istediği için o örgütte bulunmasının önemli olduğu görülmektedir. Sınav sistemlerinin, müfredatların, KPSS ve atamaların sıklıkla konuşulduğu günümüzde mecbur kaldığı için öğretmen olanların örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek psikolojik sermaye düzeylerinin düşük olması önemli bir mesaj vermektedir. Bu olumsuz durumu olumluya çevirmek öğretmenleri olumlu yönde etkileyeceği gibi hedef kitlesi öğrenci ve velileri de olumlu yönde etkileyecektir. İsteyerek yapılan mesleklerde kazanılan başarı arttıkça sadece kişiler değil toplum ve ülke kazanacaktır. Bu yüzden kişilerin istediği mesleğe yönelmesi sadece Millî Eğitim Bakanlığının değil devletin bir bütün olarak eğilmesi gereken bir konu olup bu noktada bir devlet politikası oluşturulması gereklidir.

## KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social and Psychology Monographs*, 269-292.
- Akçay, V. H. (2011). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme (İktisat) Ana Bilim Dalı., İstanbul
- Akman, Y. ve Korkut, F, (1993). Umut ölçeği üzerine bir çalışma. *H.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(993) 9, 193-202.
- Aktaş, B. (2013). *Kur'an'a Göre Zekatın Harcama Kalemleri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul.
- Andersson, L. (1996). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Human Relations*, 1395-1418.
- Andersson, L. M., ve Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469.
- Anık, S. (2018). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Alguları İle Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman demirel üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (1), 12-27.
- Arslan, S. (2018). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Alguları İle İş-Aile Zenginleşmesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Asendorpf, J. B., ve Wilpers, S. (1998). Personality effects on social relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1531-1544.
- Atak, H. (2013). On-maddeli kişilik ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması. *Nöropsikiyatri Arşivi* 2013; 50: 312-319
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., ve Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal Of Applied Behavioral Science*: 44(1), 48-70.



- Avey, J. B., Luthans, F., Youssef, C. M. (2008). 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., Luthans, F., & Youssef, C.M. (2010). The additive value of psychological capital in predicting workplace attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452.
- Avey J.B., Reichard, R., 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.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.
- Bandura, A (1994) Self-Efficacy .<https://www.uky.edu/~eushe2/bandura/bandura1994EHB.Pdf>. Erişim Tarihi: 23.07.2017
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York, NY: Freeman.
- Bandura, A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Current Directions in Psychological Science*, 9 (3), 75-78.
- Barut, A. (2017). *Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığı İle Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Bono, J.E., Boles T.L., Judge T.A., and Lauver K.J. (2002). The role of personality in task and relationship conflict. *Journal of Personality*, 70(3): 1311-1344.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. (Editör:Richardson, J.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Westport, CT: Greenwood, pp. 241–258.
- Börü, D. (2001). Örgütlerde güven ortamının yaratılmasında ilk adım: Güvenilir insanlar kim? 9. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul.
- Brandes, P. (1997). Organizational cynicism. Its nature, antecedents and consequences. Department of Philosophy in the Department of Management of the College of Business Administration , University of Oklohama.
- Brandes, P., Castro, S., James, M., Martinez, A., Matherly, T., Ferris , G., ve Hochwarter, W. (2008). The interactive effects of job insecurity and

- organizational cynicism on work effort following a layoff. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 233-247.
- Caprara ve Cervone (2003). A conception of personality for a psychology of human strengths: personality as an agentic, self regulating system, (Editör:L. G. Aspinwall ve U. M. Staudinger). *A Psychology Of Human Strengths: Fundamental Questions And Future Directions For A Positive Psychology*. Washington: DC American Psychological Association, 61-74.
- Carver, C. S. ve Scheier, M. F. (2002). *Optimism. Handbook Of Positive Psychology*. Oxford: Oxford University Press.
- Costa, P. T., ve McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4(1), 5-13.
- Çağ, A. (2011). *Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Çakar, H. (2017). *Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları Üzerinde Örgütsel Sinizmin Etkisi: Burdur İli Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur
- Çakmak, E., ve Gümüş, S. (2005). Türkiye’de beşeri sermaye ve ekonomik büyüme: Ekonometrik bir analiz (1960-2002). *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 60(1), 59-72.
- Çalışkan, S. C., 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 Bildiriler Kitabı*. Adana:18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 658-670.
- Çetin, F., ve Basım, H. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 121-137.
- Çetin, F., ve Varoğlu, A. (2009). Özellikler bağlamında girişimcinin beş faktör kişilik örüntüsü. *KHO Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(2), 51-66.
- Çınar, E. (2011). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Dean, J., Brandes, P., ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 342-352.
- Demir, O., Kutlar, A., ve Üzümcü, A. (2005). Dış ticaret ve beşeri sermayenin büyümedeki rolü: Türkiye örneği. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 180-196.
- Doğaç, A. (2017). *Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Van İli Konaklama İşletmeleri Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Eaton, J. (2000). *A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism*. Toronto: York University.
- Ekinci, A. (2008). *Genel Liselerdeki Sosyal Sermaye Düzeyinin ÖSS Başarısına Etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Ekinci, A., ve Karakuş, M. (2011). Okul müdürlerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarının öğretmenler arasındaki sosyal sermaye düzeyine etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 17(4), 527-553.
- Ekşioğlu, Ş.Z. (2012). *Kültürel Sermaye Ve Ekonomik Kalkınma Arasındaki İlişkinin Girdi Çıktı Analizi Ve Fayda Maliyet Analizi Yöntemleri İle Türkiye İçin Değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Erbaş, H. (2018). *Öğretmenleri Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri İle Öğrenen Özerkliğini Destekleme Davranışları*, Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Erdoğan, P. (2018). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sinizm Ve Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Erkmen, T. Ve Esen, E. (2012). Psikolojik sermaye konusunda 2003-2011 yıllarında yapılan çalışmaların kategorik olarak incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*: (9)19, 89-103.
- 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.

- Erol, F. (2018). *Yenilikçi Örgüt Kültürünün Sinizm Algısına Etkisi: Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi'nde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Eryılmaz, A. (2014). *Herkes İçin Mutluluğun Başucu Kitabı Teoriden Uygulamaya Pozitif Psikoloji*. Ankara: Pegem Akademi
- Freeman, D. H. ve Carson, M. (2006). Developing workplace resilience: The role of the peer referral agent diffuser. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 22 (1), 113-121.
- Gabarro, J.J. (1978). The development of trust, influence, and expectations. (Editör:A.G.Athos ve J.J. Gabarro). *Interpersonal Behavior Communication an Understanding in Relationship*. New Jersey: Prentice Hall Inc., 290-303
- Gül, H., ve Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 27-47.
- Güzeller, C.,ve Kalağan, G. (2008). Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi. *16.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı* Antalya: İstanbul Kültür Üniversitesi, 87-94
- Helvacı, M. (2017). Örgütsel sinizm. (Editör: H. Memduhoğlu, ve K. Yılmaz). *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar*. Ankara: Pegem Akademi, 519-540.
- Helvacı, M., ve Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (uşak ili örneği). *Turkish Studies*, 1475-1497.
- 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, Nevşehir.
- İpek, Z. H. (2018). *Lise Öğretmenlerinin Duygusal Zeka Ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Jackson, D., Firtko, A. ve Edenborough, M. (2007). Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: A literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 60 (1), 1-9.

- Judkins, S. K. ve Rind, R. (2005). Hardiness, stress, and job satisfaction among home care nurses. *Home Health Care Management and Practice*, 17(2), 113-118.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kanter, D., ve Mirvis, P. (1989). *The Cynical Americans*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kar, M., ve Ağır, H. (1998). *Türkiye’de Beşeri Sermaye Ve Ekonomik Büyüme: Nedensellik Testi (Neo-Klasik Büyüme Teorisi)*. Kahramanmaraş:KSÜ Yayınları.
- Karacaoğlu, K.ve İnce, F. (2013). Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri: Kayseri ilindeki imalat sanayii işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18, 181- 202.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2).
- Kim, T., Bateman, T., Gilbreath, B., ve Anderson, L. (2009). Top management credibility and employee cynicism: A comprehensive model. *Humann Relations*, 1435-1458.
- Klag, S., ve Bradley, G. (2004). The role of hardiness in stress and illness: An exploration of the effect of negative affectivity and gender. *British Journal of Health Psychology*, (9), 137-161.
- Kluemper, D. H., Little, L. M. ve DeGroot, T. (2009). State or trait: Effects of state optimism on job-related outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30 (2), 209-231.
- Lamont, M. ve Lareau, A. (1988). Cultural capital: Allusions, gaps and glissandos in recent theoretical developments. *Sociological Theory*. Vol. 6 (Fall:153-168).
- Laursen, J. (2009). *Cynicism then and now*. Firenze University Pres.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal Of Organizational Behavior*: 23 (6), 695–706.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy Of Management Executive*: 16 (1), 57–72.

- Luthans, F., Ve Jensen, S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*: 1, 304-322.
- Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F. ve Youseff, C. M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: investing people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Youssef, C., ve Avolio, B. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Maddi, S. R., ve Khoshaba, D. M. (1994). Hardiness and mental health. *Journal of Personality Assessment*, 63(2), 265-274.
- Mahmood, S.M.R. (2017). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Masten, Ann ve M.J. Reed. (2002). Resilience in development. (Editör: Rick Synder ve Shane Lopez). *Handbook of Positive Psychology*. Oxford: Oxford University Press, 2002, ss.72-82.
- Mumcu, A. (2018). *Örgüt İkliminin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde İzlenim Yönetimi Taktikleri Ve Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü*, Doktora Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Nelson, D. ve Cooper, C.L. (2007). *Positive organizational behavior*. London, Sage Publication.
- Okumuş, A. (2018). *Duyusal Zeka Ve Kurum Kültürü Algısının Örgütsel Sinizmle İlişkisi: RAM Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, KTÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Ornstein, R. (1984). *Yeni Bir Psikoloji*. (Çevirenler: Göka, E., Işık, F.) (1990). İstanbul: İnsan Yay.
- Oruç, E., ve Özen Kutanis, R. (2015). Pozitif psikolojik sermayenin örgüt içi politik davranışlara etkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 36-58.

- Öncer, A. (2009). An overview of organizational cynicism and a cure suggestion:teamwork. *2009 EABR and TLC Conference Proceedings*. Prague, Czech Republic.
- Özkalp, E. (2009), Örgütsel davranışta yeni bir boyut: Pozitif (olumlu) örgütsel davranış yaklaşımı ve konuları, *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 491- 498.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55(1), 44.
- Reichers, A., Wanous, J., ve Austin, J. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, 48-59.
- Richardson, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, 58, 307–321.
- Sağlam Arı, G. (2011). Kadın ve erkek yöneticilerin güven özelliklerine ilişkin tutumları: Varsayımsal astlar üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1).
- Seligman, M. E. P. (2006), *Learned optimism: How to change your mind and your life*, 3rd Edition, New York, NY: Vintage Books
- Sezgin, F. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi* 20, 2, 489-502
- Sezgin Nartgün, Ş. ve Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (2), 47-67.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope; Theory, measures and applications*. USA: Academic Press
- Stajkovic, A. D., ve Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240.
- Stanley, D.J. (1998). *Employee Cynicism About Organizational Change: Development And Validation Of A Measure*. Unpublished Master Dissertation, The University ofWestern Ontario, Ontario
- Stanley, D., Meyer, J., ve Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Psychological Reports*, 429-459.
- Sürmeli, F. (2009). “Genel Muhasebe”. Genel Muhasebe Kitabı Ünite 13. Anadolu Üniversitesi Yayını. No: 1341

- Şamiloğlu, F. (2006). Entelektüel sermaye: İMKB’de hisse senetleri işlem gören bankalar üzerine bir uygulama”. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı.31, 78-89.
- Şimşek, M. ve Kadılar, C. (2010). Türkiye’de beşeri sermaye, ihracat ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin nedensellik analizi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 11, Sayı 1, 2010*
- Tabachnick B.G., Fidell L.S. *Using Multivariate Statistics* (sixth ed.), Pearson, Boston (2013)
- TDK. (2018, Ekim 24). *Büyük Türkçe Sözlük*. Türk Dil Kurumu İnternet Sitesi: [http://tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&view=bts](http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts) adresinden alındı
- Töremen F., (2002). Okullarda sosyal sermaye: Kavramsal bir çözümleme, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, yıl 8 sayı 32, 556-573, Güz (2002).
- Töremen, F. (2004). İlköğretim okullarının sahip oldukları sosyal sermaye konusunda öğretmen görüşleri (Elazığ ili örneği). *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi*, Malatya
- Tösten, R. (2015). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi*, Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep
- Trapnell, P. D., ve Wiggins, J. S. (1990). Extension of the interpersonal adjective scales to include the big five dimensions of personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 781-790.
- Turgut, T., ve Agun, H. (2016). Örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide psikolojik sermaye ve çalışan sesliliğinin ara değişken rolü. *Journal of Behavior at Work*, 15-26 (1).
- Uyungil, S., ve İşcan, Ö. (2018). Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 435-453 (319).
- Ünal, A. Z. (2004). Sosyal Tabakalaşma Bağlamında Pierre Bourdieu’nün Kültürel Sermaye Kavramı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.



- Vance, R. J., Brooks, S. M. ve Tesluk, P. E. (1997). *Organizational Cynicism, Cynical Cultures And Organizational Change*, Unpublished Manuscript, Center for Applied Behavioral Sciences, Pennsylvania State University.
- Vice, S. (2011). Cynicism and morality. *Theory Moral Practice*, 169-184.
- Wanous, J., Reichers, A., ve Austin, J. (2000). Cynicism about organizational change: Measurement, antecedents and correlates. *Group and Organization Management*, 132-153.
- Watson. D., ve Clark. L. A. (1997). Measurement and mismeasurement of mood: Recurrent and emergent issues. *Journal of Personality Assessment*. 68. 267-296
- Yavuz, S. (2012). *İşletmelerde Sosyal Sermayenin Ölçülmesi Ve Raporlanmasına Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Yazıcı, M. (1990). *Muhasebe Tümleri Ve Örgütlenmesi*. No:439/672. İstanbul: MÜ İİBF-Nihad Sayar- Yayın ve Yardım Vakfı Yayını
- Yazıcı, K. (2001). *İşletme Bilimine Giriş*. Trabzon: Eser Ofset.
- Yetim, S., ve Ceylan, Ö. (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. *E-Journal of New World Scienses Academy*, 682-695.
- Yıldız, S. (2011). Entelektüel sermayenin işletme performansına etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11,3
- Yılmaz, P. H. (1999). Bir lokma bir hırka. *Altınoluk*, 5.
- Yüce, (2007). *Simgesel Seçkinler Ve Habitus*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Zaidi, N., Wajid, R., ve Zaidi, F. (2011). Relationship between demographie characteristic and burnout among public sector university teachers of lahore. *Interdisiplinary Journal of Contemporary Research in Buiness*, 829-843.

Değerli Katılımcı;

Bu anket, "Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki" konulu Yüksek Lisans tezi için hazırlanmıştır. Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını incelemek ve birbiri üzerine etkisini araştırmaktır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Kişisel Bilgiler, Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sermaye ölçeklerinden oluşmaktadır. Ankete verdiğiniz cevaplar tamamen araştırma için kullanılacak olup gizli tutulacaktır. Ankete zaman ayırarak içtenlikle cevap verdiğiniz ve göstermiş olduğunuz ilgi için teşekkür ederim. Saygılarımla;

Yücel YILMAZ

Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

### -Kişisel Bilgiler

Aşağıdaki ifadelerden size uygun olanını işaretleyiniz.

1) **Cinsiyetiniz:** Kadın( ) Erkek( )

2) **Yaş grubunuz:** ( ) 20-29 ( ) 30-39 ( ) 40-49 ( ) 50-Üstü

3) **Eğitim durumunuz:** ( ) Önlisans ( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora

4) **Unvanınız:** ( ) Öğretmen ( ) Müdür Yardımcısı ( ) Müdür Başyardımcısı ( ) Müdür

5) **Görev yeriniz:** ( ) Köy ( ) İlçe Merkezi ( ) İl Merkezi

6) **Mesleki kıdeminiz:** ( ) 1-5 Yıl ( ) 6-10 Yıl ( ) 11-15 Yıl ( ) 16-20 Yıl ( ) 20 Yıl ve Üstü

7) **Okul türü:** ( ) Anaokulu ( ) İlkokul ( ) Ortaokul ( ) Lise

8) **Öğretmenlik mesleğini seçme nedeniniz:** ( ) İdealimdeki Meslekti ( ) Ailem İstedi ( ) Mesleki Rehberlikten Yararlandım ( ) Puanım Uygun Olduğu İçin Yazdım ( ) Diğer

9) **Soruşturma geçirdiniz mi?** ( ) Evet ( ) Hayır Cevabınız evet ise kaç defa? Lütfen belirtiniz.....

10) **Son Üç yıl içinde İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, Kaymakamlık, İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Valilik ya da Milli Eğitim Bakanlığı tarafından ödüllendirildiniz mi?** ( ) Evet ( ) Hayır

Cevabınız evet ise aşağıdakilerden hangisidir; İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü ( ), Kaymakamlık ( ), İl Milli Eğitim Müdürlüğü ( ), Valilik ( ), Milli Eğitim Bakanlığı ( )

11) **Lisanstan mezun olduğunuz fakülte türü nedir?** ( ) Eğitim Fakültesi ( ) Fen-Edebiyat Fakültesi ( ) Diğer

12) **"Mevcut maaşım ile geçinebilirim" düşüncesine katılma düzeyiniz nedir?**

( ) Tamamen Katılıyorum ( ) Katılıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılmıyorum ( ) Hiç Katılmıyorum

13) **Okulunuzun çalışma şekli nedir?** ( ) Normal Öğretim ( ) İkili Öğretim

### B-Örgütsel Sinizm Ölçeği

Aşağıdaki ifadelerden size uygun olanı (X) şekilde işaretleyiniz.

Madde No	İfadeler	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Çalıştığım okulda, pek çok insan işlerin daha iyiye gideceğine inanır.					
2	Çalıştığım okulu, geliştirmek için önerilerde bulunmayı bıraktım.					
3	Çalıştığım okulda, insanların tutumu kötü olduğu için gelecekle ilgili umutlu olmak çok zordur.					
4	Çalıştığım okulda, alışılmış şeyleri değiştirmek, getirilerinden çok sorunlara sebep olur.					

		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
5	Çalıştığım okulda, kişisel girişimler pek fazla önemsenmez.					
6	Çalıştığım okulda, öğretmenler yapmadıkları iş için hak etmedikleri itibarı görürler.					
7	Çalıştığım okulda, öğretmenlerin iyi işler yapmak için ellerinden gelen çabayı sarf ettiklerine güvenebilirsiniz.					
8	Çalıştığım okulda, önemli olan kimi tanıdığın değil, neyi bildiğindir.					
9	Çalıştığım okulu, geliştirmek için yaptığım çabalar bilinir.					

### C-Psikolojik Sermaye Ölçeği

	Aşağıdaki ifadelerden size uygun olanı (X) şekilde işaretleyiniz.	Tamamen Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Kararsızım	Az Katılıyorum	Hiç Katılmıyorum
1	Yaptığım işlerin tüm aşamalarında kendimden eminimdir.					
2	Kendime güvenirim.					
3	Başarı için yapmam gerekeni biliyorum.					
4	Beni zorlayan işlerde kimden yardım alacağımı bilirim.					
5	Hayat dolu bir insanımdır.					
6	Enerji doluyum.					
7	Hayat güzeldir.					
8	Güler yüzlüyüm.					
9	Toplumla iç içe yaşamak bana huzur veriyor.					
10	Mesleki sorumluluklarımın farkındayım.					
11	Öğrencilerimin sorunlarını çözmekte istekliyim.					
12	Mesleğimde güvenilir birisi olduğumu söylerler.					
13	Yaptığım her iş için hesap verebilirim.					
14	Mesleğimle ilgili konularda istenirse bir grubu bilgilendiririm.					
15	Okulumun bir problemi olduğunda çözüm için gerekirse tüm mercilerle görüşürüm.					
16	Okulum için yeni fikirler geliştiririm.					
17	Mesleki konularda kurumumu temsil edebilirim.					
18	Çalışma hayatımda şeffaf olmayı tercih ederim.					
19	Öğrencilerimin eğitimi için çevredeki olumsuzluklarla mücadele ederim.					
20	Kurumumdaki bir sorun için yapıcı katkılar sağlarım.					
21	Beklenmedik sorunlara çözümler geliştirebilirim.					
22	Zorluklar mücadele azmimi arttırır.					
23	Güçlükler karşısında mücadele ederim.					
24	Yaşadığım problemler beni olgunlaştırır.					
25	Mesleğimi icra ederken aynı anda birçok işin üstesinden gelirim.					
26	Öğretmenlik hayatımda karşılaşılabileceğim problemlerle bir şekilde baş edebilirim.					



T.C.  
MERSİN VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 34776202-605.01-E.3193009  
Konu : Yücel YILMAZ' ın  
Araştırma İzin Talebi

14.02.2018

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : a) Necmettin Erbakan Üniversitesi'nin 02.02.2018 tarihli ve E-1801 sayılı yazısı.  
b) Valilik Makamının 09.02.2018 tarih ve 34776202-605.01-E2853613 sayılı Oluru

Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Yücel YILMAZ' ın "*Öğretmenlerin Algularına Göre Örgütsel Sinizm ile Psikolojik Sermaye Arası İlişki*" konulu anket çalışma izin talebi incelenmiştir.

Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Yücel YILMAZ' ın söz konusu çalışmayı 2017-2018 eğitim öğretim yılında ilimiz ilçelerinde bulunan ekli listede yer alan okullarda görev yapan öğretmenlere gönüllülük esasına dayalı olarak ve eğitim öğretimi aksatmadan (*imzalı ve mühürlü anket soruları kullanılarak*) uygulanması, çalışmalar esnasında ses/video kaydı alınmaması, çalışmaya konu kişilerden, aile üyelerinden ad ve soyad, telefon, adres ile din, mezhep, etnik gruba mensubiyet gibi hassas bilgilerin istenmemesi ve uygulama sonucunda hazırlanacak raporun basılı ve dijital ortamda İl Millî Eğitim Müdürlüğümüze vermek şartı ile uygun görüldüğüne ilişkin Valilik Makamının ilgi (b) Oluru yazımız ekinde gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Emre DURU  
Vali a.  
Müdür Yardımcısı

Ek :  
1- Valilik Oluru (1 Sayfa)  
2- Anket Soruları ve Okul isim Listesi (8 Sayfa)

Dağıtım:  
Necmettin Erbakan Üniversitesi Rektörlüğü  
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)  
Tüm İlçe kaymakamlıklarına  
(İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü)



T.C.  
MERSİN VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 34776202-605.01-E.2853613  
Konu : Yücel YILMAZ'ın  
Araştırma İzin Talebi

09/02/2018

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Necmettin Erbakan Üniversitesi'nin 02.02.2018 tarihli ve E-1801 sayılı yazısı.

Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Yücel YILMAZ'ın "*Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Psikolojik Sermaye Arası İlişki*" konulu anket çalışma izin talebi ile ilgili 09.02.2018 tarihli komisyon görüşü ve çalışma programı ilişikte sunulmuştur.

Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Yücel YILMAZ'ın söz konusu çalışmayı 2017-2018 eğitim öğretim yılında ilimiz ilçelerinde bulunan ekli listede yer alan okullarda görev yapan öğretmenlere gönüllülük esasına dayalı olarak ve eğitim öğretimi aksatmadan (*imzalı ve mühürlü anket soruları kullanılarak*) uygulanması, çalışmalar esnasında ses/video kaydı alınmaması, çalışmaya konu kişilerden, aile üyelerinden ad ve soyad, telefon, adres ile din, mezhep, etnik gruba mensubiyet gibi hassas bilgilerin istenmemesi ve uygulama sonucunda hazırlanacak raporun basılı ve dijital ortamda İl Millî Eğitim Müdürlüğümüze vermek şartı ile uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Adem KOCA  
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek :  
1- İlgili Yazı ve Ekleri (22 sayfa)  
2- Komisyon Görüşü (2 sayfa)

OLUR

<...>

Süleyman DENİZ  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

Google

Gmail

1 of 438

COMPOSE

Ölçek İzin Talebi

Inbox x

Jan 5 (2 days ago)

yücel yılmaz <yucelyilmaz3373@gmail.com>  
to cemg, cemguzeller

İyi günler hocam. Ben Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Yönetimi alanında tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Tez çalışmamda Danışmanım Doç.Dr. Atilla Yıldırım gözetiminde tarafınızca Türkiye uyarlanan "Örgütsel Siziniz Ölçeği"ni kullanmak için izninizi talep ediyorum. Kişisel bilgilerim aşağıdadır. Saygılar.

Yücel YILMAZ  
0506 812 5360  
Eğitim:  
Lisans : Mersin Üniversitesi Türkçe Öğretmenliği (2012)  
Yüksek Lisans : Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Yönetimi (Halen)  
İş:  
Şimşak-İdil-Aşağı Yavşan Ortaokulu-Türkçe Öğretmeni/Okul Müdür V.(2012-2015)  
Mersin-Mut-Göksu Ortaokulu-Türkçe Öğretmeni/Müdür Yardımcısı(2015-...)

Cem Güzeller  
to me

Jan 6 (1 day ago)

Türkisch > English Translate message

Turn off for: Turkish x

Yücel bey  
Kullanabilirsiniz.

Kimden: yücel yılmaz [yucelyilmaz3373@gmail.com]  
Gönderildi: 05 Ocak 2018 Cuma 19:10  
Kime: Cem Güzeller; Cem Güzeller  
Konu: Ölçek İzin Talebi

No recent chats  
Start a new one

Gmail

kalagan

E-Posta Yaz

Gelen Kutusu 323

Yıldızlı

Ertelendi

Önemli

Gönderilmiş Postalar

Taslaklar 5

Kategoriler

Sosyal 441

Güncellemeler 240

Forumlar

Tanımlar 771

yücel

Yakın zamanda gerçekleşen bir sohbet yok

yücel yılmaz <yucelyilmaz3373@gmail.com>  
Alici: gamzekasalak, gamzekalagan

5 Oca 2018 Cum 19:12

İyi günler hocam. Ben Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Yönetimi alanında tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Tez çalışmamda Danışmanım Doç.Dr. Atilla Yıldırım gözetiminde tarafınızca Türkiye uyarlanan "Örgütsel Siziniz Ölçeği"ni kullanmak için izninizi talep ediyorum. Kişisel bilgilerim aşağıdadır. Saygılar.

Yücel YILMAZ  
0506 812 5360  
Eğitim:  
Lisans : Mersin Üniversitesi Türkçe Öğretmenliği (2012)  
Yüksek Lisans : Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Yönetimi (Halen)  
İş:  
Şimşak-İdil-Aşağı Yavşan Ortaokulu-Türkçe Öğretmeni/Okul Müdür V.(2012-2015)  
Mersin-Mut-Göksu Ortaokulu-Türkçe Öğretmeni/Müdür Yardımcısı(2015-...)

Gamze Kalagan Kasalak <gamzekalagan@akdeniz.edu.tr>  
Alici: ben

9 Oca 2018 Sal 13:04

Sayın Yılmaz,  
Uyarlamasını gerçekleştirdiğim ölçeği çalışmanızda kullanabilirsiniz.  
İyi çalışmalar dilerim.

Dr. Gamze Kasalak  
Akdeniz Üniversitesi

Google

Gmail

1 of 439

COMPOSE

Ölçek İzin Talebi

Inbox x

5:43 PM (1 hour ago)

yücel yılmaz <yucelyilmaz3373@gmail.com>  
to rasimtosten, rasimtosten

İyi günler hocam. Ben Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Yönetimi alanında tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Tez çalışmamda Danışmanım Doç.Dr. Atilla Yıldırım gözetiminde tarafınızca geliştirilen "Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği"ni kullanmak için izninizi ve ölçek örneğini talep ediyorum. Kişisel bilgilerim aşağıdadır. Saygılar.

Yücel YILMAZ  
0506 812 5360  
Eğitim:  
Lisans : Mersin Üniversitesi Türkçe Öğretmenliği (2012)  
Yüksek Lisans : Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Yönetimi (Halen)  
İş:  
Şimşak-İdil-Aşağı Yavşan Ortaokulu-Türkçe Öğretmeni/Okul Müdür V.(2012-2015)  
Mersin-Mut-Göksu Ortaokulu-Türkçe Öğretmeni/Müdür Yardımcısı(2015-...)

rasim tösten  
to me

6:02 PM (1 hour ago)

Türkisch > English Translate message

Turn off for: Turkish x

Yücel Bey merhaba, ölçeği elbet kullanabilirsiniz. Nezaketiniz için teşekkür ederim. İyi çalışmalar.

Not: Ölçeğe doktora tezimin kopyasından ulaşabilirsiniz.

7 Oca 2018 17:43 tarihinde yücel yılmaz <yucelyilmaz3373@gmail.com> yazdı:

Click here to Reply or Forward



T.C.  
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



## Özgeçmiş

Adı Soyadı:	Yücel YILMAZ	İmza:		
Doğum Yeri:	Silifke			
Doğum Tarihi:	09/07/1990			
Medeni Durumu:	Evli			
<b>Öğrenim Durumu</b>				
Derece	Okulun Adı	Program	Yer	Yıl
İlkokul	75. Yıl İÖO		Karaman	2000
Ortaokul	Göksu İÖO		Silifke/Mersin	2003
Lise	Silifke Anadolu Lisesi		Silifke/Mersin	2007
Lisans	Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi	Türkçe Öğretmenliği	Mersin	2012
Becerileri:	Microsoft Office Programları (Word, Excel, PowerPoint)			
İlgi Alanları:	Edebiyat, Sinema, Müzik, Yemek, Seyahat			
İş Deneyimi:	12/09/2012 – 20/01/2014 : Şırnak/İdil/Aşağı Yavşan Ortaokulu Türkçe Öğretmeni 20/01/2014 – 22/06/2015 : Şırnak/İdil/Aşağı Yavşan Ortaokulu Müdür Vekili 25/06/2015 – 14/09/2017 : Mersin/Mut/Göksu Ortaokulu Türkçe Öğretmeni 14/09/2017 – Halen : Mersin/Mut/Göksu Ortaokulu Müdür Yardımcısı			
Aldığı Ödüller:	04/06/2015 – Başarı Belgesi – Şırnak/İdil Kaymakamlığı			
Tel:	0506 812 5360			
Adres	Yazalanı mah. Kurucu sok. No:6 Tuğra Park Konutları A Blok Kat:8/17 Mut/MERSİN			
<b>Akademik Faaliyet</b>	<b>INES 2016 Bildiri - Ortaokul Öğrencilerinde Okul Tükenmişliği İle Okula Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Prof. Dr. Ercan YILMAZ, Doç. Dr. Atıla Yıldırım, Yücel YILMAZ)</b>			

## Hizmetiçi Eğitim Bilgileri

Faaliyet No	Faaliyet Adı	Başlangıç Tarihi	Bitiş Tarihi	İlgili Birim	Faaliyet Türü	Faaliyet Tipi
2016000045	4.01.01.02.036 - Fatih Projesi Ders Akışı Tasarımı Kursu	14/03/2016	18/03/2016	Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü	Kurs	Merkezi



T.C.  
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



2016000329	4.01.01.02.017 - Fatih Projesi BTnin ve İnternetin Bilinçli ve Güvenli Kullanımı Kursu	07/11/2016	18/11/2016	Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü	Kurs	Merkezi
2016000361	4.01.01.02.028 - Fatih Projesi Etkileşimli Sınıf Yönetimi Kursu	12/12/2016	23/12/2016	Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü	Kurs	Merkezi
2013730095	HAZIRLAYICI EĞİTİM KURSU	11/02/2013	08/03/2013	İl Milli Eğitim Müdürlüğü	Kurs	Mahalli
2016330745	2.02.08.11.001 - Çalışanların Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Kursu	13/06/2016	14/06/2016	İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü	Kurs	Mahalli
2017330435	4.01.03.01.032 - Doküman Yönetim Sistemi Kullanıcı Uygulamalı Eğitim Kursu	23/10/2017	28/10/2017	İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü	Kurs	Mahalli
2018330014	4.01.01.02.001 - AB Projeleri Hazırlama Teknikleri Kursu	16/04/2018	20/04/2018	İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü	Kurs	Mahalli
2018330813	2.01.01.02.029 - Kapsayıcı Eğitim Yöneticilerin Eğitimi Kursu	07/11/2018	13/11/2018	İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü	Kurs	Mahalli
2018330875	2.02.01.02.002 - Oyun Temelli Blok Kodlama Kursu	24/12/2018	28/12/2018	İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü	Kurs	Mahalli
2016000304	FATİH Projesi - Ağ Altyapısı Semineri	03/10/2016	14/10/2016	Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü	Seminer	Merkezi
2015990086	Yeniden Yapılandırma Sürecinde Ortaokul Yönetiminin Geliştirilmesi Semineri	01/06/2015	05/06/2015	Temel Eğitim Genel Müdürlüğü	Seminer	Merkezi
2016330432	ÖZEL EĞİTİM HİZMETLERİ SEMİNERİ	08/04/2016	08/04/2016	İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü	Seminer	Mahalli
13782360	İlkokullarda Yetiştirme Programı (İYEP) Çalıştayı	12/12/2016	16/12/2016	Temel Eğitim Genel Müdürlüğü	Çalıştay	Merkezi