

Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Sinizme Etkisinde Tükenmişliğin Aracı Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Çalışma¹

DOI: 10.26466/opus.849324

Pınar Erdoğan *

* Dr.Öğr.Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi

E-Posta: perdogan@kmu.edu.tr

ORCID: [0000-0001-7817-1342](https://orcid.org/0000-0001-7817-1342)

Öz

Bu çalışmanın amacı pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sinizme etkisinde tükenmişliğin aracılık rolünün incelenmesidir. Çalışma kapsamında pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sinizm ve tükenmişliğe; tükenmişliğin ise örgütsel sinizme etkisi de incelenmiştir. Çalışmada ilk olarak değişkenler arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar incelenerek hipotezler oluşturulmuştur. Çalışmanın evrenini Karaman İl Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı 2.basamak sağlık hizmeti veren iki devlet hastanesinde çalışan toplam 825 sağlık personeli, örneklemini ise tesadüfi yöntemle seçilen 300 sağlık personeli oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında oluşturulan 4 hipotez anket tekniğiyle toplanan verilerle test edilmiştir. Elde edilen verilerin yapısal geçerliliğini tespit etmek için doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. SPSS, Amos ve SPSS Process Makro programları aracılığıyla yapılan analizler sonucunda pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sinizmi ve tükenmişliği olumsuz yönde, tükenmişliğin ise örgütsel sinizmi olumlu yönde etkilediği bulgulanmıştır. Ayrıca tükenmişliğin örgütsel sinizm üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu ve dolayısıyla da tükenmişliğin pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye yüksek düzeyde aracılık ettiği yapılan analizlerle tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *pozitif psikolojik sermaye, örgütsel sinizm, tükenmişlik*

¹ Bu çalışma "Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sinizm ve tükenmişlik üzerine etkisi: Sağlık sektöründe bir uygulama" başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

The Mediating Role of Burnout in the Effects of Positive Psychological Capital on Organizational Cynicism: A Study in the Health Sector

*

Abstract

The aim of this study is to examine the mediating role of burnout in the effect of positive psychological capital on organizational cynicism. Within the scope of the study, positive psychological capital to organizational cynicism and burnout; The effect of burnout on organizational cynicism is also examined. In the study, firstly, hypotheses were formed by examining the studies investigating the relationship between variables. The population of the study consists of 825 health personnel working in two state hospitals that provide second level health services affiliated to the Karaman Provincial Health Directorate, and the sample consists of 300 health personnel randomly selected. The 4 hypotheses created within the scope of the study were tested with the data collected by the questionnaire technique. Confirmatory factor analysis and reliability analysis were performed to determine the structural validity of the data obtained. As a result of the analyzes made through SPSS, Amos and SPSS Process Macro programs, it was found that positive psychological capital affects organizational cynicism and burnout negatively, and burnout positively affects organizational cynicism. In addition, it was determined by the analysis that the indirect effect of burnout on organizational cynicism was significant and thus, burnout mediated the relationship between positive psychological capital and organizational cynicism.

Keywords: *positive psychological capital, organizational cynicism, burnout*

Giriş

İşletmelerin amaçlarına ulaşmasını sağlayan en önemli örgütsel kaynak çok çeşitli yetenek, beceri ve donanuma sahip işletme çalışanlarıdır. Çalışanların işletmeler için sahip olduğu bu üst düzey önem işletme yöneticilerine, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını koruma ve mücadele etme konusunda önemli görevler yükler hale gelmiştir. Çalışanların psikolojik açıdan güçlü yönlerine odaklanılması felsefesi üzerine inşa edilen psikolojik sermaye kavramı özellikle 2000' li yılların başından itibaren çok fazla araştırılan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Pozitif psikolojik sermaye yaklaşımı pozitif psikoloji akımının etkisiyle ortaya çıkan pozitif düşünce sistemi ve pozitif örgütsel davranışın insan kaynağına yansmasıyla ortaya çıkmıştır. Çalışanların örgüt içinde pozitif davranışlarını geliştirerek sahip oldukları tüm potansiyellerini örgüte aktarmalarını hedeflemektedir.

Örgütsel sinizm ve tükenmişlik ise pozitif psikolojik sermayenin aksine örgütlerce istenmeyen iki olumsuz durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların örgütlerine karşı hissettikleri nefreti yansıtan örgütsel sinizm ve çalışanların bitmişlik durumunu ifade eden tükenmişlik negatif bir psikoloji sonucu oluşan durumlardır.

Bu çalışmada pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sinizm üzerine etkisinde tükenmişliğin aracı etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Örgütlerde psikolojik sermayesi yüksek çalışanların düşük olanlara göre daha az sinik olacakları ve daha az tükenmişlik yaşayacakları ve pozitif psikolojinin örgütsel sinizme etkisinde tükenmişliğin aracı olacağı düşünülmektedir.

Pozitif psikoloji akımı; akıl hastalarını tedavi etmek, problemleri insanları mutlu etmek ve insanların yaratıcılık ve üstün yeteneklerini geliştirme amacını taşıyan psikoloji biliminin (Seligman, 2002, s. 3), 2. Dünya savaşı sonucunda çeşitli nedenlerle yönünü bu 3 temel amaçtan sadece birine -akıl hastalarının iyileştirilmesi- (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Luthans, 2002) yoğunlaştırmasına tepki olarak doğmuştur. Bireylerin olumlu özelliklerine, güçlü yanlarına ve erdemlerine odaklanan, hastalık modelini temel alan geleneksel psikolojinin aksine sağlık modelini temel alan pozitif psikoloji (Hefferon ve Boniwell, 2014), insanların güç ve erdemlerinin bilimsel olarak incelenmesidir (Sheldon ve King, 2001, s. 216). Pennsylvania Üniversitesi profesörü Martin E. P. Seligman öncülüğünde gelişen pozitif psikoloji ha-

reketinin odak noktası bireylerin güçlü yönleri ve bireyin mutluluğudur (Hefferon ve Boniwell, 2014).

Pozitif psikoloji örgütsel anlamda, pozitif örgüt okulu ve pozitif örgütsel davranış olarak iki hareketi teşvik etmiştir (Luthans, Youssef, Avolio ve Norman 2007, s.10). Pozitif örgütsel bilim hareketi Michigan Üniversitesi'ndeki bilim adamlarınca geliştirilmiş, kriz ve olumsuz koşullarda örgütsel hayatta kalma ve etkinliği artıracak özellikleri vurgulamıştır. Pozitif örgütsel davranış, Luthans (2002a; 2002b) tarafından pozitif olarak yönlendirilen çalışanların işyerinde performans gelişimi için ölçülebilen ve yönetilebilen psikolojik kabiliyetleri olarak tanımlanmış ve yöneticilerin ve çalışanların performansını etkileyen psikolojik kapasiteleri üzerine eğilmiştir. Bireylerin psikolojik kapasiteleri özyeterlilik /güven, umut, iyimserlik ve dayanıklılık/esneklik olarak belirlenip, bu kapasitelerin tamamı da pozitif psikoloji sermaye olarak adlandırılmıştır (Luthan ve Youssef, 2004; Luthans vd., 2007). Bugün ve gelecekte başarılı olabilmeye olasılığına dair olumlu yönde beklentisi yüksek olanlar (iyimser olmak), yüksek çaba gerektiren işlerde başarılı olmak için gereken çabayı göstermeyi sağlayacak güvene sahip olanlar (özyeterliliğe sahip olmak), problemlerle karşılaşınca ısrarcı bir şekilde kendini toparlayabilme gücü olanlar (dayanıklı olmak) ve hedeflere ulaşma noktasında azimli olanlar (umutlu olmak) pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerdir (Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs, 2006, s.388). Bu sermaye türü özgün, ölçülebilir, geliştirilebilir olmasının yanında aynı zamanda performans üzerinde etkili bir sermayedir (Luthans ve Jensen, 2002, s.305; Luthans ve Youssef, 2004, s.152).

Araştırmada incelenecek bir diğer değişken örgütsel sinizmdir. "Bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimseye sinik ve bunu açıklamaya çalışan düşünceye sinizm denilmektedir."(Bedük, 2010, s. 233). Sinizm kavramı literatürde insanın doğuştan getirdiği kişilik özellikleriyle ilişkili olan genel sinizm ve bireyin örgütüne karşı duyduğu olumsuz duyguları ifade eden örgütsel sinizm olarak iki farklı şekilde ele alınmaktadır.

Yöneticilerin beklentileri karşılamada başarısız olacağı inancı olarak tanımlanabilen örgütsel sinizm, özellikle karmaşık ve değişen çevre, güçlü dış kuvvetler ve örgüt yöneticilerinin organizasyon dışından olmaları gibi nedenlerden dolayı yaygınlaşmaktadır (Dean, 1995). Sinizimden etkilenen kişiler olarak adlandırılan sinikler, örgütlerine karşı öfke hissederler. Sinik

çalışanlar çalıştıkları kurum akıllarına geldiğinde tiksinti, sıkıntı ve hatta utanç duyarlar. Sinikler dürüstlük eksikliği, samimiyetsizlik konularında örgütü sert bir şekilde eleştirirler (Brandes, Dharwadkar ve Dean, 1999). Örgütsel sinikler, yönetim tarafından önerilenlerin başarısı konusunda kötümserdirler ve örgütteki değişiklikler ve değişiklik girişimlerinin başarısızlığından yöneticileri sorumlu tutarlar (Eaton, 2000, s. 3).

Örgütsel sinizmin en basit ve yaygın tanımı Dean, Brandes, Dharwadkar (1998, s.345) tarafından yapılan, “çalışanların örgütlerine karşı negatif tutumları” şeklindedir. Çalışanların bu tutumları, örgütün dürüstlükten yoksun olduğu inancı (bilişsel boyut), örgüte karşı geliştirilen negatif tutum (duyuşsal boyut) ve örgütü hor gören, aşağılayıcı eylemler ve eleştirel davranışlar geliştirme (davranışsal boyut) şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu tutumlar sinizmin boyutları olarak adlandırılmakta ve araştırmalarda kullanılmaktadır. Bu boyutlar bilişsel boyut, duyuşsal boyut ve davranışsal boyut olarak adlandırılmaktadır (Dean vd., 1998, s. 345). Örgütsel sinizmde, çalışanların örgütsel bağlılığı azalmakta, çalışanlar örgütlerine karşı güvensiz olmakta ve örgütün adil olmadığına inandıklarından hem örgütün etkinliği hem de verimliliği azalmaktadır. Bu olumsuz sonuçlar nedeniyle örgütlerde sinizm olgusunun etkin stratejilerle yönetilmesi gerekmektedir (Bedük, 2011, s.116).

Sinizmin; umutsuzluk, hayal kırıklığı ve güvensizlik ile ilişkilendirilen bir tutum olması nedeniyle iyimserlik, umut, dayanıklılık ve özyeterliliği yüksek bireylerin iş yaşamlarında daha az sinizm yaşayacakları düşünülmektedir. Nitekim literatürdeki çalışma sonuçları da bu düşüncüyü desteklemektedir (Çalışkan, 2014; Karacaoğlu ve İnce, 2013). Avey, Wernsing ve Luthans (2008) tarafından yapılan çalışma sonucunda psikolojik sermaye ve sinizm arasındaki anlamlı, olumsuz ilişki bulgulanmıştır. Avey, Luthans, Youssef, (2010) tarafından yapılan bir başka çalışmada psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm arasında bir kez daha olumsuz ilişki bulgulanmıştır.

Çalışmamızda aracılık etkisi araştırılan değişken tükenmişliktir. Günümüzde en çok kabul gören tükenmişlik tanımı Maslach ve Jakson (1981) tarafından yapılan özellikle hizmet sektöründe görülen “duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissi ile karakterize bir sendromdur.” TDK sözlüğünde tükenmişlik “gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumu” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2020).Tükenmiş çalışan, işinin kronik duygusal stresini başarıyla ele alamamakta ve bu başarısızlık da

düşük moral, bozulmuş performans, devamsızlık gibi çeşitli şekillerde ortaya çıkabilmektedir (Maslach, 1978, s. 113).

Tükenme kavramı ilk olarak Selye'nin 1936 yılında yayınladığı Genel Adaptasyon Sendromu'nda ortaya atılmış (Aytaç, 2009), 1974 yılında Freudenberger tarafından ilk kez tanımlanmıştır (Izgar, 2012, s.129). Tükenme teriminin kullanılması ise 1970' lerde Amerika Birleşik Devletleri'nde, özellikle hizmet sektöründe çalışan insanlar arasında ortaya çıkmaya başladığı görülmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter 2001, s. 398).

Tükenmişlik, uzun vadeli bir stres reaksiyonudur ve nedensel ajanlara maruz kalma ile semptomların ortaya çıkması arasında önemli bir zaman aralığının var olduğu anlamına gelir (Schaufeli,1998: 190). Tükenmişliğin sebepleri incelendiği zaman bir çok sebepten bahsedildiği görülmektedir. Yaş, medenidurum, çocuksayısı, işe aşırı bağlılık, kişisel beklentiler, motivasyon, stres, mesleki doyum gibi pek çok bireysel özellik tükenmişliğe neden olabilmektedir (Izgar, 2012, s. 134). Tükenmişliğe neden olan bireysel özellikler, kişilik özelliği, beklenti düzeyleri, benlik imajı ve demografik özellikler olarak belirtilirken, çevresel nedenler, ailevi, toplumsal, ekonomik ve örgütsel faktörler olarak belirtilmiştir (Dolgun, 2012, s. 294-296). İş ortamında, iş yükü ve belirsizlik gibi çeşitli stres faktörlerinin tükenme ile ilişkili olduğu ve bunların bazılarının bireysel benlik seviyesi ve kişilik özellikleri ile etkileşimde bulunduğu görülmektedir (Maslach, ve Jackson, 1981, s. 100). Tükenmişlik kendini kişiden kişiye farklı semptom ve derecede gösterir ve örgütlerde tükenmişlik, çalışmaya başladıktan yaklaşık bir yıl sonra, genellikle bu noktada bir takım faktörlerin oyuna girmeye başlaması nedeniyle oluşmaktadır (Freudenberger, 1974, s.160).

Tükenmişlik verilen hizmetin kalitesinde ve bireylerin fiziksel, davranışsal ve psikolojik sağlığında olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Izgar, 2012, s. 131). Tükenmişliğin sebep olduğu bu olumsuz sonuçlar, çalışanları ve çevrelerini derinden etkilemektedir (Dolgun, 2012, s. 299).

Tükenmişliğin, pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha az yaşanması beklenen bir sonuç olarak öngörüldüğünden, iki değişken arasında bu doğrultuda negatif ilişki olacağı düşünülmektedir. Literatürdeki çalışma sonuçları da bu düşüncüyü desteklemektedir (Wang, Chang, Fu ve Wang, 2012; Çetin, Şeşen ve Basım,2013; Çalışkan, 2014; Oral, Tösten ve Elçiçek , 2017; Törsten, Arslantaş ve Şahin, 2017). Psikolojik sermaye ile tükenmişlik algısı arasındaki ilişkiyi araştıran Topçu ve Ocak (2012) psikolojik

sermaye ile tükenmişlik algısı arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulgulamışlardır. Tükenmişlik ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada inceleyen Ko, Park ve Le (2013) çalışma sonucunda yine iki değişken arasında negatif ilişki bulgulamıştır.

Örgütsel sinizm ve tükenmişlik, örgütsel düzeyde son derece olumsuz sonuçlar yaratan ve örgüt çalışanları arasında olmaması arzulanan iki olumsuz durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Nedenleri ve sonuçları bağlamında değerlendirildiğinde benzer özellikler öngörülmektedir. Bu bağlamda tükenmişlik yaşayan bir çalışanın örgütüne karşı olumsuz duygular beslemesi beklenen bir sonuç olarak karşımıza çıkmakta ve iki değişken arasında olumlu bir ilişki olması beklenmektedir. İncelenen çalışma sonuçları da bu beklentiyi desteklemektedir (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; İncesu, Yorulmaz ve Evirgen, 2017; İbrahimioğlu ve Can, 2017; Gün ve Başkan 2017; Ercan ve Kazançoğlu, 2019)

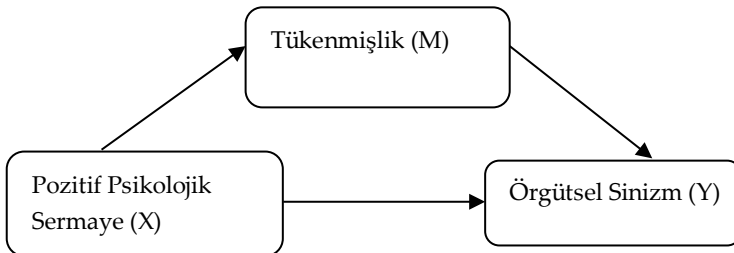
Yöntem

Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Literatür taraması neticesinde elde edilen sonuçlar doğrultusunda geliştirilen hipotezler ve bu doğrultuda geliştirilen model aşağıda sunulmuştur.

- H1: Pozitif psikolojik sermaye örgütsel sinizmi olumsuz yönde etkiler.
- H2: Pozitif psikolojik sermaye tükenmişliği olumsuz yönde etkiler.
- H3: Tükenmişlik örgütsel sinizmi olumlu yönde etkiler.
- H4: Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sinizme etkisinde tükenmişliğin aracı rolü vardır.

Yukarıda belirttiğimiz hipotezler doğrultusunda araştırma modeli oluşturulmuş ve Şekil 1'de sunulmuştur:



Şekil 1: Test edilecek aracılık modeli

Araştırmanın Amacı, Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın amacı, pozitif psikolojik sermayenin, örgütsel sinizme etkisinde tükenmişliğin aracı rolünü belirlemektir. Ayrıca araştırmada pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik ve örgütsel sinizme etkisi de belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın evrenini Karaman İl Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı 2. basamak sağlık hizmeti veren Karaman Devlet Hastanesi ve Ermenek Devlet hastanesinde görev yapmakta olan 825 sağlık personeli oluşturmaktadır. Araştırma için ilgili kurumdan izin alınmıştır. Araştırma evreninden %95 güven düzeyinde %5'lik hata ile yeterli örneklem büyüklüğü 262 olarak belirlenmiştir (surveysystem.com/). Dolayısıyla örneklem sayımız olan 300 evreni temsil edecek büyüklüktedir.

Ölçekler

Araştırmada sağlık personelinin pozitif psikolojik sermaye, örgütsel sinizm ve tükenmişlik ile ilgili verileri, geçerlilikleri ve güvenilirlikleri test edilmiş ölçüm araçları ile elde edilmiştir. Çalışmada kullanılan pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliği Erkuş ve Fındıklı (2013) tarafından yapılmıştır. Yapılan geçerlik çalışmasında 24 maddeden oluşan ölçeğin 3 maddesi düşük güvenilirlik nedeniyle ölçek dışı bırakılmıştır. 4 boyuttan oluşan ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik kat sayısı Erkuş ve Fındıklı tarafından 0,89 olarak bulgulanmıştır (Erkuş ve Fındıklı,2013). Çalışmada kullanılan örgütsel sinizm ölçeği Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ve Kalağan (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 13 maddeli ölçektir. Kalağan (2009) tarafından ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik kat sayısı 0,93 olarak bulgulanmıştır. Çalışmada kullanılan son ölçek Maslach tükenmişlik ölçeğidir. Ölçeğin boyutlarının güvenilirlik katsayıları; duygusal tükenme 0,83, duyarsızlaşma 0,72 ve kişisel başarı 0,67 olarak bulgulanmıştır (Akt: Sayıl, Haran, Ölmez ve Özgüven, 1997).

Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde SPSS programının 22. versiyonu kullanılmıştır. Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerini ortaya koymak için doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Araştırmanın hipotezleri Hayes tarafından geliştirilen Process Macro (SPSS için) programı kullanılarak analiz edilmiş ve elde edilen sonuçların yorumlanmasında

Bootstrapping tekniği kullanılmıştır. Bootstrapping tekniğinde hesaplamalar orijinal verilerdeki gözlemler tekrarlanarak oluşturulan yeni gözlem seti ile yapılmaktadır (Gürbüz, 2019, s.56).

Bulgular

Demografik Bulgular

Araştırma örnekleminde yer alan 300 sağlık personeline ilişkin demografik veriler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların demografik verileri

Değişken	Kategori	Frekans	(%)
Cinsiyet	Kadın	212	70,7
	Erkek	88	29,3
Unvan	Doktor	45	15
	Hemşire	137	45,7
	Ebe	37	12,3
	Sağlık Memuru	50	16,7
	Diğer	31	10,3
Medeni Durum	Evli	224	74,7
	Bekâr	76	25,3
Toplam	SağlıkPersoneli	300	100

Ölçeklere İlişkin Normallik, Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğinin kontrolü doğrulamalı faktör analizi (DFA) ile yapılmıştır. Doğrulamalı faktör analizi (DFA) genellikle teorik zemin ve yapının oluşturulmasından sonra teyit ve doğrulama amaçlı kullanılmaktadır (Meydan ve şeşen, 2011; Akbıyık ve Coşkun, 2013). Pozitif psikolojik sermaye ölçeğine yapılan doğrulamalı faktör analizi sonucu ölçeğin 4 faktörlü yapısını doğrulamıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,92 olarak bulgulanmıştır. Çalışmada kullanılan örgütsel sinizm ölçeğinin doğrulamalı faktör analizi sonucu ölçeğin 3 faktörlü yapısını doğrulamıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,85 olarak bulgulanmıştır. Çalışmada kullanılan tükenmişlik ölçeğinin doğrulamalı faktör analizi sonucu ölçeğin 3 faktörlü yapısını doğrulamıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,84 olarak bulgulanmıştır Araştırmada kullanılan ölçeklerin uyum indeksleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi uyum indeksi sonuçları

Index	Pozitif Psikolojik Sermaye	Örgütsel Sinizm	Tükenmişlik
χ^2 / sd	2,93	mükemmel uyum	3,621 iyi uyum
RMSEA	0,80	iyi uyum	0,093 iyi uyum
CFI	0,93	iyi uyum	0,93 iyi uyum
NNFI	0,96	iyi uyum	0,91 iyi uyum
GFI	0,90	iyi uyum	0,90 iyi uyum

Hipotez Testleri

Aracılık modelinin analizinde Baron ve Kenny yöntemine (geleneksel yaklaşım) getirilen eleştiriler neticesinde ileri sürülen çağdaş yaklaşım referans alınmıştır. Aracılık analizlerinde dolaylı etki değerlerin hesaplanması ve bu değerlerden çıkarımlar yapılması çağdaş yaklaşımın odak noktasıdır. Dolaylı etki “a yolu” ile “b yolu” nun çarpılması ile bulunur. a yolu bağımsız değişkenin (X), aracı değişken (M) üzerindeki etkisi, b yolu ise aracı değişkenin (M) sonuç değişkeni (Y) üzerindeki etkisidir. Dolaylı etkinin anlamlı olması (a.b sonucunun bootstrap testi sonucuna göre) durumunda aracılık modeli doğrulanmış kabul edilecek, başka bir test yapılmayacaktır (Gürbüz, 2019,s.55). Çağdaş yaklaşımın varsayımları şunlardır (Gürbüz, 2019, s.55):

- X' in Y' ye etkisi olan toplam etkinin istatistiksel olarak anlamlı olması zorunlu değildir.
- X'in M' ye etkisinin (a yolu) istatistiksel olarak anlamlı olması zorunlu değildir.
- M kontrol edilirken X' in Y' ye etkisinin (c' yolu) tek başına anlamlı olması zorunlu değildir.
- Kısmi ve tam aracılık kavramları yerine doğrudan etki (c'), dolaylı etki (a.b.) ve toplam etkinin (c= c'+ab) raporlanması daha bilimseldir.

Bu varsayımlar doğrultusunda pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sinizm etkisinde tükenmişliğin aracılık rolü olup olmadığını test etmek amacıyla bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi yapılmıştır. Bootstrap yönteminin, Baron ve Kenny' nin (1986) geleneksel yönteminden ve Sobel testinden daha güvenilir sonuçlar verdiği öne sürülmektedir (Gürbüz, 2019). Analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık etki analizlerinde,

araştırma hipotezinin desteklenebilmesi için analiz neticesinde elde edilen %95 güven aralığındaki değerlerin sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir. Bu doğrultuda yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 3'te paylaşılmıştır.

Tablo 3. Değişkenlere ilişkin regresyon analizi sonuçları (n= 300)

Tahmin Değişkenleri	M (Tükenmişlik)		Y (Örgütsel Sinizm)	
	b	S.H.	b	S.H.
X (Pozitif Psikolojik Sermaye)	a -0,556***	0,046	c' 0,0707	0,084
M (Tükenmişlik)			b 0,792***	0,086
Sabit	İM 3,677***	0,180	İY -1,296**	0,416
	R ² =0,327		R ² =,275	
	F (1;298)= 144,83; p ,000<,001		F (2: F (2;297);56,313; p 000<,001	

Not. * p<,05; ** p<,01; ***p<,001; S.H.: Standart Hata, Standardize edilmemiş beta katsayıları (b) raporlanmıştır

Tablo 3'e göre pozitif psikolojik sermaye, tükenmişliği (a yolu) anlamlı düzeyde negatif yönde etkilemektedir ($b=-,556$; %95CI [-,6468 ; -,4650; $t=-12,035$; $p: 0,000<,001$). Pozitif psikolojik sermayenin tükenmişliğe etkisini gösteren b (standardize olmayan beta) değerinin anlamlı olduğu hem p değerinin 0,001'den küçük olmasından hem de CI değerlerinin 0 (sıfır) değerini kapsamamasından anlaşılmaktadır. Bu sonuca göre pozitif psikolojik sermaye tükenmişlikteki değişimin yaklaşık %33'ünü açıklamaktadır.

Aracı değişkenimiz olan tükenmişliğin örgütsel sinizme etkisi (b yolu) istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu yönde bulgulanmıştır ($b=,792$; %95 CI [,6215; ,9617]; $t=9,159$; $p: ,000<,001$). Pozitif psikolojik sermaye tükenmişlik (c' yolu= doğrudan etki) ile birlikte regresyona dahil edildiği zaman bulgularan doğrudan etki değeri istatistiksel olarak anlamlı bulgulanmamıştır ($c'=-,0707$; %95 CI [-,0947; ,2360]; $t= ,8412$; $p: ,40 >,05$). Aracı değişkenimiz olan tükenmişliğin olmadığı bir modelde pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sinizm üzerindeki etki değeri (c yolu=toplam etki) istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde bulgulanmıştır ($c=-,3694$; $R^2= ,070$; %95 CI [-,5227; -,2161]; $t=-4,7411$; $p: ,000<,001$).

Son olarak tükenmişliğin örgütsel sinizme dolaylı etkisinin anlamlı olup olmadığı Bootstrap yöntemi ile elde edilen güven aralıklarına göre tespit edilmiştir. Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık etki analizlerinde, araştırma hipotezinin desteklenebilmesi için analiz neticesinde elde edilen %95 güven

aralığındaki değerlerin sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir. Sonuçlar Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sinizme etkisinde tükenmişliğin dolaylı etkisi

Dolaylı Etki Değeri(a.b)	Effect	S.H.	%95 Güven Aralığı	
			BootLLCI	BootULCI
Tükenmişlik	-,4401	,0620	-,5649	-,3235

Tablo 4' e göre, tükenmişliğin örgütsel sinizm üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu ve dolayısıyla da tükenmişliğin pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye (yüzdelik yöntem ile elde edilen Bootstrap alt ve üst güven aralığı değerleri 0 (sıfır) değerini kapsamadığı için) aracılık ettiği tespit edilmiştir. Dolaylı etki değeri olan -,4401 değeri, diğer çalışan kişiden pozitif psikolojik sermaye düzeyi 1 birim yüksek olan çalışanın (pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek çalışanların tükenmişliklerinin düşük olması ve tükenmişliği düşük olan çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin daha düşük olması nedeniyle) örgütsel sinizm düzeylerinin ,4401 birim daha düşük olduğu şeklinde yorumlanmıştır.

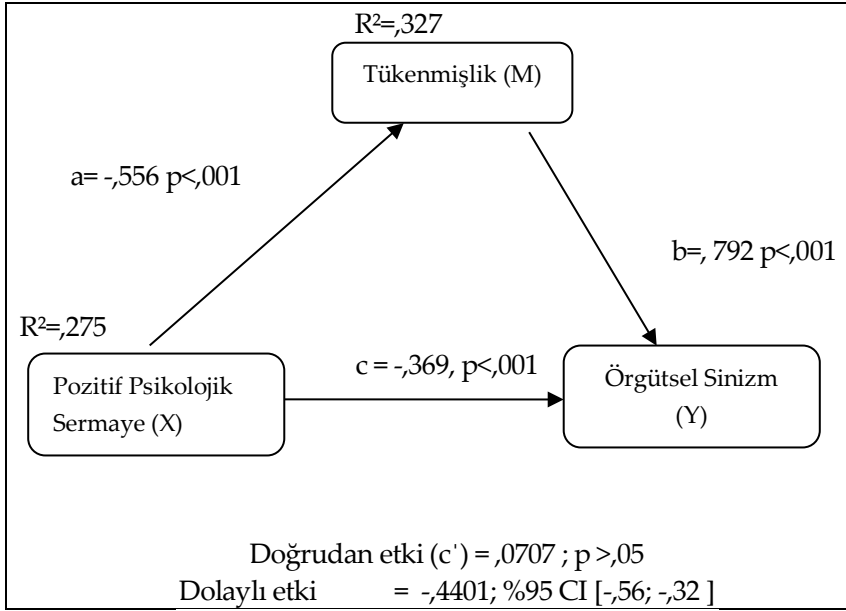
Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sinizm üzerindeki tam standardize etki büyüklüğünün derecesi Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Aracılık etkisinin tam standardize etki büyüklüğü(K²)

Tükenmişlik	Effect	S.H.	%95 Güven Aralığı	
			BootLLCI	BootULCI
Tam Standardize Etki Büyüklüğü	-,3155	,0409	-,3964	-,2359

Tablo 5'e göre etki büyüklüğündeki güven aralıkları 0 (sıfır) değerini kapsamadığından anlamlıdır. Tam standardize etki büyüklüğü değeri -,3155'dir. Gürbüz'e (2019: 64) göre K² değeri ,01'e yakın ise düşük etki, K² değeri ,09'a yakın ise orta etki, K² değeri ,25' yakın ise yüksek etki şeklinde yorumlanır. Bu değerlere göre test ettiğimiz modeldeki aracılık etkisi yüksek değere yakındır.

Bu sonuçlar doğrultusunda araştırmanın 4 hipotezi de kabul edilmiştir. Analiz sonuçlarının araştırma modeli üzerindeki gösterimi Şekil 2'de verilmiştir.



Şekil 2. Analiz sonuçlarının model üzerinde gösterimi

Sonuçlar ve Tartışma

Bu araştırmada pozitif psikolojik sermayenin sağlık personelinin örgütsel sinizmi üzerine etkisi ve bu etki üzerinde tükenmişliğin aracı rolünün araştırılması amacı, araştırma kapsamında belirlenen 4 hipotezle belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda sağlık personelinin veriler toplanmıştır.

Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sinizme etkisinin (c yolu=toplam etki) araştırıldığı analiz sonucunda anlamlı düzeyde negatif ilişki bulunmuştur. Pozitif psikolojik sermaye örgütsel sinizm ilişkisi ile ilgili elde ettiğimiz sonuç geçmiş çalışmaların (Çalışkan, 2014; Karacaoğlu ve İnce, 2013; Avey vd., 2010) sonuçlarıyla paralellik göstermiştir. Pozitif psikolojik sermayenin tükenmişliğe etkisinin (a yolu) araştırıldığı analiz sonucunda anlamlı düzeyde negatif ilişki bulunmuştur. Pozitif psikolojik sermaye tükenmişlik ilişkisi ile ilgili elde ettiğimiz sonuç geçmiş çalışmaların (Wang vd., 2012; Topçu ve Ocak 2012; Ko vd. 2013; Çetin vd., 2013; Oral vd., 2015; Törsten vd., 2017) sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Aracı değişken

olan tükenmişliğin örgütsel sinizme etkisi (b yolu) istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu yönde bulgulanmış ve bu sonucun geçmiş çalışmaların (Özler ve Atalay 2011; Karcioğlu ve Naktiyok 2015; Eryeşil ve Öztürk, 2016; İncesu ve Yorulmaz, 2017; Özer, Tekin Şener, Kaya Önay ve Şirin; 2018; Tunç, 2018) sonuçlarıyla paralel olduğu bulgulanmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik ile birlikte regresyona dahil edildiği (c' yolu= doğrudan etki) zaman bulgulanan doğrudan etki değeri istatistiksel olarak anlamlı bulgulanmamıştır. X' in Y üzerindeki toplam etkisi anlamlı, M' nin Y üzerindeki etkisi anlamlı olmasına karşın X ve M birlikte regresyona dahil edilince ortaya çıkan doğrudan etki değeri anlamsızlaşmaktadır.

Son olarak tükenmişliğin örgütsel sinizme dolaylı etkisinin anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan analiz sonucunda; tükenmişliğin örgütsel sinizm üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu ve dolayısıyla da tükenmişliğin pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiş ve bu aracılık etkisinin yüksek düzeyde bir etki olduğu bulgulanmıştır. Bu sonuca göre işletmelerde çalışanların güçlü yanlarına odaklanılarak pozitif psikolojik sermayeleri yükseltilebilirse çalışanlar daha az tükenmişlik yaşayacaklar ve bunun sonucunda da örgütlerini daha çok severek daha az örgütsel sinizm yaşayacaklardır.

Pozitif psikolojik sermayenin çıkış noktası daha iyimser, umutlu, dayanıklı ve öz yeterliliği yüksek insanların daha mutlu ve daha başarılı olacağına dair düşüncedir. Tükenmişlik kavramının ortaya çıkış noktası ise bazı bireylerin stresten daha fazla etkilenmeleri iken örgütsel sinizm çalışanların çeşitli sebeplerle örgütlerini sevmemeleri hatta nefret etmeleridir. Üç kavram örgüt düzeyinde değerlendirildiğinde pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların performanslarının daha yüksek olması beklendiğinden örgüt açısından istenilen bir durumdur. Tükenmiş ve örgütten nefret eden çalışanların performanslarının düşük olması muhtemelel olduğundan ve olumsuz ruh hallerinin tüm örgüt çalışanlarını olumsuz etkileyebilme riskinden ötürü örgüt düzleminde arzu edilmeyen iki durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların daha az tükenmişlik yaşamaları ve hayata daha olumlu bakacakları için örgütsel sinizm düzeylerinin daha düşük olması beklenen bir sonuçtur ve çalışma bulgularımızda beklediğimiz sonuçlar doğrulanmıştır.

Bu sonuçlar çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin örgütler için son derece önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Pozitif psikolojik sermaye

ye kişilerin doğuştan getirdiği birtakım özelliklerle ilişkili olabileceği gibi, sonradan yaşadığı olaylardan da etkilenebilmektedir. Unutulmamalıdır ki insanlarda pozitif psikolojinin zayıflaması tükenmişliğe neden olmaktadır. Tükenmişliğe neden olan en önemli nedenler ise örgütsel faktörlerdir. Bu bağlamda kişilerin pozitif psikolojik sermayelerini artırmak için hem bireysel hem de örgütsel düzeyde mücadele etmesi gerekmektedir. Örgüt yöneticileri çalışanların sadece fiziksel sağlığıyla değil psikolojik sağlığıyla da ilgilenmeli, özellikle örgütten kaynaklanan sorunları çözmede etkin rol oynamalıdır.

EXTENDED ABSTRACT

**The Mediating Role of Burnout in the Effects of
Positive Psychological Capital on Organizational
Cynicism: A Study in the Health Sector**

*

Pınar Erdoğan

Karamanoğlu Mehmetbey University

Positive psychological capital approach emerged with the reflection of positive thinking system and positive organizational behavior that emerged with the effect of positive psychology trend on human resources. It aims to develop the positive behavior of employees within the organization and to transfer all their potential to the organization.

Organizational cynicism and burnout, on the contrary to positive psychological capital, are two negative situations that are undesirable by organizations. Organizational cynicism, which reflects the hatred of employees towards their organizations, and burnout, which expresses the state of exhaustion of employees, are the results of a negative psychology.

In this study, it is aimed to investigate the mediating effect of burnout on the effect of positive psychological capital on organizational cynicism. It is thought that employees with high psychological capital in organizations will be less cynical and experience less burnout compared to those with low psychological capital, and that burnout will be a tool of positive psychology under the effect of organizational cynicism.

The population of the study consists of 825 healthcare professionals working in the Karaman State Hospital and Ermenek State Hospital, which provide second line health services affiliated to the Karaman Provincial Health Directorate, and the sample consists of 300 health personnel.

In the study, the data of the healthcare personnel on positive psychological capital, organizational cynicism and burnout were obtained using measurement tools whose validity and reliability were tested. The validity and reliability of the positive psychological capital scale used in the study was made by Erkuş and Fındıklı (2013). The organizational cynicism scale used

in the study is a 13-item scale developed by Brandes, Dharwadkar and Dean (1999) and adapted to Turkish by Kalağan (2009). The last scale used in the study is the Maslach burnout scale.

The 22nd version of the SPSS program was used to analyze the data obtained in the study. The research hypotheses were analyzed using the Process Macro (for SPSS) program developed by Hayes, and the Bootstrapping technique was used to interpret the results obtained.

The construct validity control of the scales used in the study was done by confirmatory factor analysis (CFA). Confirmatory factor analysis on the positive psychological capital scale confirmed the 4-factor structure of the scale. The confirmatory factor analysis of the organizational cynicism scale confirmed the 3-factor structure of the scale, and the 3-factor structure of the scale as a result of the confirmatory factor analysis of the burnout scale.

Regression analysis based on bootstrap method was conducted to test whether burnout has a mediating role in the effect of organizational cynicism of positive psychological capital. It is suggested that the Bootstrap method gives more reliable results than the traditional method of Baron and Kenny (1986) and the Sobel test (Gürbüz, 2019). In the analyzes, 5000 re-sampling option was preferred with the bootstrap technique. In the mediation effect analysis performed with the Bootstrap technique, the values obtained as a result of the analysis at the 95% confidence interval should not include the zero (0) value in order to support the research hypothesis.

According to the analysis, positive psychological capital significantly negatively affects burnout (path a) ($b = -, 556$; 95% CI $(-, 6468; -, 4650)$; $t = -12.035$; $p: 0.000 <, 001$). It is understood that the b (non-standardized beta) value, which shows the effect of positive psychological capital on burnout, is significant both because the p value is less than 0.001 and the CI values do not include the 0 (zero) value. According to this result, positive psychological capital explains approximately 33% of the change in burnout.

The organizational cynicism effect (b-path) of our mediator variable, burnout, was found statistically significant and positively ($b =, 792$; 95% CI $[, 6215;, 9617]$; $t = 9.159$; $p: .000 <.001$). When positive psychological capital was included in the regression with burnout (c' path = direct effect), the direct effect value found was not statistically significant ($c' = - .0707$; 95% CI $[-, 0947;, 2360]$; $t =, 8412$; p In a model without burnout, which is our mediator variable, the effect value of positive psychological capital on organizational

cynicism (path c = total effect) was found to be statistically significant and negative ($c = -, 3694$; $R^2 = , 070$;%). 95 CI $[-, 5227$; $-, 2161$]; $t = -4.7411$; $p: 000 < 0.001$).

Finally, whether the indirect effect of burnout on organizational cynicism is significant or not was determined according to the confidence intervals obtained by the Bootstrap method. It has been determined that the indirect effect of burnout on organizational cynicism is significant, and consequently, burnout mediates the relationship between positive psychological capital and organizational cynicism (since Bootstrap lower and upper confidence interval values obtained by the percentage method do not include 0 (zero) value). The organizational cynicism level of the employee, whose indirect impact value is 4401, positive psychological capital level 1 unit higher than the other employee (due to the low burnout of employees with high positive psychological capital level and lower organizational cynicism levels of employees with low burnout), it has been interpreted as lower.

In line with these results, all 4 hypotheses of the research were accepted. The starting point of positive psychological capital is the idea that more optimistic, hopeful, resilient and self-efficacious people will be happier and more successful. The emergence of the concept of burnout is that some individuals are more affected by stress, while organizational cynicism is that employees do not like or even hate their organizations for various reasons. When the three concepts are evaluated at the organizational level, it is a desired situation for the organization, as the performance of employees with high positive psychological capital is expected to be higher. Because of the possibility of low performance of exhausted employees who hate the organization and the risk of negative moods affecting all employees of the organization, they appear as two undesirable situations at the organizational level. Therefore, it is an expected result that employees with high positive psychological capital experience less burnout and have a lower level of organizational cynicism, and the results we expected in our study findings have been confirmed.

Kaynakça / References

- Akbiyık, A. ve Coşkun, E. (2013). Eğitsel sosyal yazılımların kabul ve kullanımına yönelik bir model. *AJIT-E: Online Academic Journal of Information Technology*, 4(13), 39-62.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S. ve Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal Of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Avey, J. B., Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal Of Management*, 36(2), 430-452.
- Aytaç, S. (2009). İş stresi yönetimi el kitabı iş stresi: oluşumu, nedenleri, başa çıkma yolları, yönetimi. *Uludağ Üniversitesi İİBF*, 1-34.
- Bedük, A. (2010). *Karşılaştırmalı İşletme-Yönetim Terimleri Sözlüğü*. Konya: Selçuk Üniversitesi Basımevi.
- Bedük, A. (2011). *Örgüt psikolojisi: Yeni Yaklaşımlar, Güncel Konular*. Konya: Atlas Akademi.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., ve Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? employee and supervisor perspectives on work outcomes. *In Eastern Academy Of Management Proceedings (1999)*, 150-153.
- Çalışkan, S. C. (2014). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile yeni araştırma modelleri geliştirme arayışları: pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerine etkileri ve bu etkileşimde örgütsel adalet algısının aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 363-382.
- Çetin, F., Şeşen, H., & Basım, H. N. (2013). Örgütsel psikolojik sermayenin tükenmişlik sürecine etkileri: kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 13(3).
- Dean, J. W. (1995). *Cynicism in organizations. École de paris du management*. 04.10.2020 tarihinde <http://www.ecole.org> adresinden erişilmiştir.
- Dean, J. W., Brandes P. ve Dharwadkar, R (1998). Organizational cynicism, *Academy Of Management Review*, 2 (23), 341-352.
- Dolgun, U. (2012). *Tükenmişlik sendromu*. (Ed. D. E. Özler) Örgütsel davranışta güncel konular. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 287-312.
- Örnekleme Büyüklüğü Hesaplama (2020). 01.09.2020 tarihinde <http://www.surveysystem.com/sscalc.html> adresinden erişilmiştir.

- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. Unpublished Doctoral Dissertation, Graduate Program In Psychology, York University, Toronto.
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Eryeşil, K., ve Öztürk, M. (2016, May). the relationship between organizational cynicism and burnout: A field research in health sector. In *Second Sarajevo International Conference on Social Sciences*, 47-56.
- Ercan, A., ve Kazançoğlu, İ. (2019). Algılanan örgütsel sinizmin mesleki tükenmişlik olgusuyla ilişkisi: Satış personeli üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(2), 1-19.
- Freudenberger, H. J. (1974). *Staff Burn-Out*. Journal Of Social Issues: 30(1), 159-165.
- Gün, F. ve Baskan, G. A. (2016). Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe University Journal of Education*, 3.
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Hefferon, K. ve Boniwell, I. (2014). *Positive psychology theory, researc and applications*. (Çev. Edi. T. Doğan). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık (2011).
- Izgar, H.(2012). *Çalışanlarda stres ve tükenmişlik*. (Ed. H. Izgar). Endüstri ve örgüt psikolojisi. Konya: Eğitim Yayınevi, 127-140.
- İncesu, E., Yorulmaz, M. ve Evirgen, H. (2017). Örgütsel sinizmin tükenmişlik üzerine etkisi: hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 3(3), 370-380.
- İbrahimağaoğlu, Ö. ve Can, E. (2017). Örgütsel sinizm ile örgütsel tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi: hizmet sektörü çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 181-205.
- Johnson, J. L. ve O'Leary-Kelly, A.M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627-647.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya

- Karacaoğlu, K., İnce, F. (2013). Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizim üzerindeki etkileri: Kayseri ilindeki imalat sanayii işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18, 181-202.
- Karcioğlu, M. S. ve Naktiyok, A. (2015). Örgütsel ortamda algılanan güven düzeyinin sinizm üzerindeki rolü: Atatürk Üniversitesi idari personeli üzerinde bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 19-34.
- Ko, J. O., Park, S. K. ve Lee, M. H. (2013). Factors affecting burnout among clinical nurses according to positive psychological capital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(2), 304-314.
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal Of Organizational Behavior*, 23 (6), 695-706.
- Luthans, F. (2002b). 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(3), 304-322.
- Luthans, F.ve Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. ve Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal Of Organizational Behavior*, 27(3), 387-393.
- Luthans, F., Youssef, C. M., ve Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. *Positive organizational behavior*, 1(2), 9-24.
- Maslach, C. (1978). The client role in staff burn-out. *Journal Of Social Issues*: 34(4), 111-124.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burn-out. *Journal Of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Ankara:Detay Yayıncılık.

- Oral, B., Tösten, R. Ve Elçiçek, Z. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(11), 77-87.
- Özer, Z., Tekin Şener, Z., Kaya Önav, A. ve Şirin, A. (2018). Dâhili kliniklerde çalışan hemşirelerin örgütsel sinizm ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi. *Çekmece İzzü Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(12), 135 – 154.
- Özler, D. E. ve Atalay, C. G. (2011). A research to determine the relationship between organizational cynicism and burnout levels of employees in health sector. *Business and management review*, 1(4), 26-38.
- Sayıl, I., Haran, S., Ölmez, Ş. ve Özgüven, H. D. (1997). Ankara üniversitesi hastanelerinde çalışan doktor ve hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri. *Kriz Dergisi*, 5(2), 71-77.
- Schaufeli, W. Ve Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. CRC pres.
- Seligman, M. E. ve Csikszentmihalyi, M. (2000), Positive psychology: An introduction, *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention and positive therapy. *Handbook Of Positive Psychology*, 2, 3-12.
- Sheldon, K. M. ve King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American psychologist*, 56(3), 216.
- Topçu, M. K. ve Ocağ, M. (2012). Psikolojik sermayenin tükenmişlik algısı üzerine etkisinde iş tatmininin aracılık rolü: Türkiye ve Bosna-Hersek sağlık çalışanları örneği. 20. *Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 24-26.
- Tösten, R., Arslantaş, H. İ. ve Şahin, G. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin tükenmişliğe etkisi. *Yüzyüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 726-744.
- Tunç, B. (2018). *Sağlık kurumlarında örgütsel vatandaşlık davranışı, iş özerkliği, örgütsel güven iklimi, duygusal zekâ, sinizm ve tükenmişlik arasındaki ilişkiler ve bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sozluk.(t.y). *Tükenmişlik nedir?* 28.12.2020 tarihinde <https://sozluk.gov.tr/> adresinden erişilmiştir.
- Wang, Y., Chang, Y., Fu, J., Wang, L. (2012). Work-family conflict and burnout among Chinese female nurses: The mediating effect of psychological capital. *BMC Public Health*, 12, 915-922.

Kaynakça Bilgisi / Citation Information

Erdoğan, P. (2021). Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sinizme etkisinde tükenmişliğin aracı rolü: Sağlık sektöründe bir çalışma. *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(37), 4230-4252.
DOI: 10.26466/opus.849324