



**T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANA BİLİM DALI**

**SPOR EĞİTİMİ VEREN YÜKSEKÖĞRETİM
KURUMLARINDAKİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ
ÖRGÜTSEL SİNİZM, İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ**

Doktora Tezi

Aydan ERMİŞ

Danışman

Prof. Dr. Soner ÇANKAYA

SAMSUN
2021

T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANA BİLİM DALI



**SPOR EĞİTİMİ VEREN YÜKSEKÖĞRETİM
KURUMLARINDAKİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ
ÖRGÜTSEL SİNİZM, İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ**

Doktora Tezi

Aydan ERMİŞ

Danışman

Prof. Dr. Soner ÇANKAYA

Bu çalışma, PYO.YDS.1904.18.012 proje numarası ile Ondokuz Mayıs Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Komisyonu Başkanlığı tarafından desteklenmiştir

SAMSUN
2021

TEZ KABUL VE ONAYI

Aydan ERMİŞ tarafından, Prof. Dr. Soner ÇANKAYA danışmanlığında hazırlanan *(Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarındaki Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi)* başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından 25.1.2021 tarihinde yapılan sınav sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı Adı Soyadı Üniversitesi Ana Bilim/Ana Sanat Dalı	İmza	Sonuç
Başkan	Prof. Dr. Erkan Faruk ŞİRİN Selçuk Üniversitesi Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı		☐
			Kabul
			☐ Ret
Üye (Danışman)	Prof. Dr. Soner ÇANKAYA Ondokuz Mayıs Üniversitesi Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı		☐
			Kabul
			☐ Ret
Üye	Doç. Dr. Musa ÇON Ondokuz Mayıs Üniversitesi Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı		☐
			Kabul
			☐ Ret
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Burak CEVAHİRCİOĞLU Ordu Üniversitesi Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı		☐
			Kabul
			☐ Ret
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Kürşat ACAR Sinop Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı		☐
			Kabul
			☐ Ret

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen ve yukarıda adları yazılı jüri üyeleri tarafından uygun görülmüştür.

ONAY

... / ... / ...

Prof. Dr. Ali BOLAT
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Hazırladığım doktora tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin Kaynaklarda gösterilenlerden oluştuğunu, enstitü yazım kılavuzuna uygun yazıldığını ve TÜBİTAK Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Yönetmeliği'nin 3. bölüm 9. maddesinde belirtilen durumlara aykırı davranılmadığını taahhüt ve beyan ederim.

İmza

02/02/2021

Aydan ERMİŞ

TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI

Tez Başlığı: Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarındaki Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışması için şahsım tarafından 02/02/2021 tarihinde intihal tespit programından alınmış olan özgünlük raporu sonucunda;

Benzerlik oranı : % 23

Tek kaynak oranı: % 3 çıkmıştır.

02/02/2021

Prof. Dr. Soner ÇANKAYA

ÖZET

SPOR EĞİTİMİ VEREN YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDAKİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ ÖRGÜTSEL SINIZM, İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Aydan ERMİŞ
Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı
Doktora, Şubat/2021
Danışman: Prof. Dr. Soner ÇANKAYA

Bu çalışmanın amacı spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının örgütsel sinizm, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemek; örgütsel sinizm ve tükenmişliği önlemek, iş doyumunu artırmak açısından öneriler sunmaktır. Araştırmada betimsel nitelik taşıyan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini, Türkiye’de spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapanlar içerisinde tesadüfen seçilmiş 525 öğretim elemanını oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde Shapiro-Wilk ve Levene, Student t-test, Tek Yönlü Varyans Analizi ve Tukey çoklu karşılaştırma testleri kullanılmıştır. Örgütsel sinizm, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla Yapısal Eşitlik Modellemesi’nden yararlanılmıştır. Çalışmada kadın öğretim elemanlarının kişisel başarı seviyelerinin düşük, evli öğretim elemanlarının bilişsel sinizm düzeylerinin ise yüksek olduğu belirlenmiştir. Lisans mezunu öğretim elemanlarının diğer öğretim elemanlarına oranla duygusal tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışmada, öğretim görevlilerinin iş doyumlarının en düşük, doktor öğretim üyelerinin duyuşsal sinizm düzeylerinin en yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, idari görevi olmayan öğretim elemanlarının ve Bölüm Başk. Yrd. bilişsel sinizm düzeylerinin yüksek; gelirinin yetersiz olduğunu düşünenlerin duygusal tükenmişlikleri ve duyuşsal sinizm düzeylerinin yüksek, iş doyumlarının ise düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapısal Eşitlik Modeli sonuçlarına göre öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönlü, iş doyum düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönlü, tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında pozitif yönlü, istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır. Dolayısıyla, öğretim elemanlarının bilişsel sinizm ve kişisel başarı düşüklüğü düzeylerini azaltmak ve iş doyumlarını arttırmak için, kurumda iletişimi geliştirmek, çalışanların önerilerini dikkate almak, doğru beklentiler sunmak, çalışanların sorunlarına ilişkin uzmanlara (psikiyatrist, psikolog vb.) yönlendirmek hizmet-içi eğitim, kurs vb. katılımları sağlamak, çeşitli aktiviteler organize etmek, yapılan işi ödüllendirerek değerli kılmak ve çalışanların motivasyonu arttırmaya yönelik önlemler alınması önem arz etmektedir.

Anahtar Sözcükler: İş doyumunu, örgütsel sinizm, tükenmişlik, yapısal eşitlik

ABSTRACT

EVALUATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANISATIONAL CYNICISM, JOB SATISFACTION AND BURNOUT LEVELS OF ACADEMIC STAFF IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS PROVIDING SPORTS EDUCATION

Aydan ERMİŞ

Ondokuz Mayıs University

Institute of Graduate Studies

Department of Sports Management

PHD, February/2021

Supervisor: Prof. Dr. Soner ÇANKAYA

The aim of this study is to find out the relationships between organizational cynicism, job satisfaction and burnout levels of academic staff in higher education institutions providing sport education; to make suggestions to prevent organizational cynicism and burnout and to increase job satisfaction. Descriptive relational survey model was used in the study. The sample consists of randomly chosen 525 academic staff teaching in higher education institutions providing sport education. Maslach Burnout Inventory, Minnesota Satisfaction Scale and Organizational Cynicism Scale were used as data collection tools. Shapiro-Wilk and Levene, Student t-test, One way ANOVA and Tukey multiple comparison tests were used in data analysis. Structural Equation Modeling was used to examine the relationship between organizational cynicism, job satisfaction and burnout levels. It was found that female participants had low personal achievement levels, while married participants had high cognitive cynicism levels. Participants with an undergraduate degree were found to have high emotional exhaustion levels. Instructors were found to have the lowest job satisfaction, while assistant professors had the highest affective cynicism. Academic staff who did not have administrative duties and deputy heads of departments were found to have high affective cynicism levels; participants who thought they had insufficient level of income had high emotional exhaustion and affective cynicism and low job satisfaction. Structural Equation Modeling results showed negative statistically significant association between job satisfaction and burnout levels, and between job satisfaction and organizational cynicism levels; and also positive statistically significant association between burnout and organizational cynicism levels. Therefore, it is important to take measures to develop communication in the institution, to consider the suggestions of employees, to provide accurate expectations, to guide employees to experts (psychiatrist, psychologist, etc.), to provide in-service training, courses, to organize various activities, to award and to increase motivation in order to decrease academic staff's affective cynicism and personal achievement levels and to increase job satisfaction.

Keywords: Job satisfaction, organizational cynicism, burnout, structural equation modeling

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

Doktora eğitimim boyunca bana her zaman yardımcı olan, sadece kendi alanı değil, birçok alanda bilgisi olan; çalışmayı, üretmeyi, bilimi, öğretmeyi ve yol göstermeyi seven ve bunların hepsini layıkıyla yerine getiren değerli danışmanım Prof. Dr. Soner ÇANKAYA'ya teşekkürlerimi sunarım.

Tanımdan çok büyük mutluluk ve onur duyduğum, kendisinden çok şey öğrendiğim ve hepimizin çok özlediği kıymetli hocam merhum Prof. Dr. Mehmet Yalçın TAŞMEKTEPLİĞİL'e teşekkür ederim.

Tanıdığım en çalışkan, en yardımsever, en iyi, en harika insanlardan biri olan, doktora ile başlayan arkadaşlığımızın abla-kardeş ilişkisine dönüştüğü, hayatta en güzel şeyleri hak eden Seda SABAH'a sonsuz teşekkür ederim.

Bu süreçte bana her zaman destek olan arkadaşlarıma, Yaşar Doğu Spor Bilimleri Fakültesi'nin tüm hocalarına ve personeline, uzun yıllardır çalışmakta olduğum Ondokuz Mayıs Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu akademik ve idari personeline teşekkürlerimi sunarım.

Sevgilerini ve desteklerini her zaman hissettiğim, çok sevdiğim aileme teşekkür ederim.

Bu süreçte her zaman yanımda olan, desteğini, bilgisi ve tecrübesini hiçbir zaman esirgemeyen sevgili eşim Doç. Dr. Egemen ERMİŞ'e ve canımdan çok sevdiğim, en kıymetlim, kızım Ayça ERMİŞ'e teşekkür ederim.

Bu çalışma, PYO.YDS.1904.18.012 proje numarası ile Ondokuz Mayıs Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Komisyonu Başkanlığı tarafından desteklenmiştir. Ondokuz Mayıs Üniversitesi BAP birimine teşekkür ederiz.

İÇİNDEKİLER

1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	2
1.1.1. Problem Cümleleri.....	3
1.1.2. Alt Problemler.....	3
1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	4
1.3. Araştırmanın Yöntemi	5
1.4. Araştırmanın Varsayımları.....	5
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	5
1.6. Tanımlar.....	5
2. KURAMSAL TEMELLER VE KAYNAK ÖZETLERİ.....	6
2.1. Sinizm Kavramı ve Tanımı.....	6
2.1.1. Sinizm Kavramının Tarihsel Gelişimi	6
2.2. Örgütsel Sinizm Kavramı	8
2.2.1. Örgütsel Sinizmin Ortaya Çıkış Nedenleri	8
2.2.2. Örgütsel Sinizmi Yok Etme Yolları.....	9
2.2.3. Örgütsel Sinizm Çeşitleri	10
2.2.4. Örgütsel Değişim Sinizmi	11
2.2.5. Örgütsel Sinizmin Sonuçları.....	12
2.3. İş Doyumu Kavramı ve Tanımı	13
2.3.1. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler.....	14
2.3.2. Çevresel ve Örgütsel Faktörler	15
2.3.3. İş Doyumunun Sonuçları	16
2.3.4. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları	17
2.4. Tükenmişlik Kavramı	18
2.4.1. Tükenmişliğin Sebepleri	18
2.4.2. Tükenmişlik Belirtileri.....	19
2.4.3. Fizyolojik belirtiler	19
2.4.4. Psikolojik belirtiler.....	19
2.4.5. Davranışsal belirtiler	20
2.4.6. Tükenmişlik Sonuçları	20
2.4.7. Tükenmişlik ile Baş Etme Yolları.....	21
2.4.8. Bireysel Açidan Başa Çıkma Yöntemleri	21
2.4.9. Örgütsel Açidan Başa Çıkma Yöntemleri.....	21
2.5. Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik İlişkisi.....	22
2.6. Örgütsel Sinizm ve İş Doyumu	23

2.7. İş Doyumu ve Tükenmişlik İlişkisi	24
2.8. Kaynak Özetleri	25
3. MATERYAL VE YÖNTEM.....	33
3.1. Araştırma Modeli	33
3.2. Evren ve Örneklem	33
3.3. Veri Toplama Aracı	34
3.4. Verilerin Toplanması	37
3.5. Verilerin Analizi	37
4. BULGULAR VE TARTIŞMA.....	44
4.1. Bulgular.....	44
4.1.1. Demografik Bilgilere Göre Katılımcıların Tükenmişlik, İş Doyumu ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri	44
4.1.2. Katılımcıların İş Doyumu, Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki	53
4.2. TARTIŞMA	63
5. SONUÇ.....	71
KAYNAKÇA.....	75
EKLER	84
EK 1. Etik Kurul Kararı	84
EK 2. Anket Formu.....	85
ÖZ GEÇMİŞ.....	89

SİMGELER VE KISALTMALAR

Akt : Aktaran

f : Frekans

n : Katılımcı Kişi Sayısı

Ss : Standart sapma

SPSS : Statistical Package for the Social Sciences

YL : Yüksek lisans

YEM : Yapısal eşitlik Modellemesi

DFA : Doğrulayıcı Faktör Analizi

AFA : Açıklayıcı Faktör Analizi

KMO : Kaiser-Meyer-Olkin

MTCS: Meslekte toplam çalışma süresi

KTCS: Kurumda toplam çalışma süresi

IGS : İdari görev süresi

TABLolar DİZİNİ

Tablo 3.1. Örneklem grubunun bölgelere göre dağılımı.....	34
Tablo 3.2. Ölçek Verilerinin Değerlendirme Ölçütleri	36
Tablo 3.3. DFA’da ve YEM’de kullanılan uyum iyiliği indeksleri ve normal değerleri	41
Tablo 4.1. Katılımcı Sosyo-Demografik Bilgilerine Göre Dağılımları	44
Tablo 4.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Katılımcıların Tükenmişlik, İş Doyumu ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri	45
Tablo 4.3. Medeni Durum Değişkenine Göre Katılımcıların Tükenmişlik, İş Doyumu ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri	46
Tablo 4.4. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Katılımcıların Tükenmişlik, İş Doyumu ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri	47
Tablo 4.5. Akademik Unvan Değişkenine Göre Tükenmişlik, İş Doyumu ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri.....	48
Tablo 4.6. Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Tükenmişlik, İş Doyumu ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri.....	49
Tablo 4.7. İdari Görev Değişkenine Göre Tükenmişlik, İş Doyumu ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri.....	51
Tablo 4.8. Katılımcıların Yaş, MTCS, KTCS, IGS ile Kullanılan Ölçeklerden Alınan Toplam Puanları Arasındaki İlişkiler	52
Tablo 4.9. Ölçeklerin Faktör Analizine Uygunluğu ile İlgili Bulgular.....	53
Tablo 4.10. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçlarına Göre Ortaya Çıkan Faktörler ve Madde Sayıları	53
Tablo 4.11. Ölçeklere Ait Doğrulayıcı Faktör Analiz Sonuçları	55
Tablo 4.12. Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Ölçütleri	56
Tablo 4.13. Yapısal Eşitlik Modeli Analizi Sonucu	60
Tablo 4.14. Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Uyum Ölçütleri	62

ŞEKİL DİZİNİ

Şekil 4.1. Minnesota İş Doyumu ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin Path Diyagramı.....	57
Şekil 4.2. Örgütsel Sinizm ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin Path Diyagramı.....	58
Şekil 4.3. Maslach tükenmişlik ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin Path Diyagramı.....	59
Şekil 4.4. Yapısal Eşitlik Modeli	62



1. GİRİŞ

Örgütler insan topluluklarının ortak ya da benzer amaçlar doğrultusunda bir araya gelmesi ile oluşurlar. Nasıl ki insanlar davranışları ile yaşamlarını sürdürmekteyse örgütler de yaşamlarını üyelerinin davranışları ile sağlarlar (Başaran, 1991). Çalışanların iş yerlerindeki mutluluklarının, motive edilmelerinin, olumlu bir örgüt iklimi içerisinde çalışmalarının sağlanmasının iş tatmin düzeylerini ve üretkenliğini artırdığı bilinen bir gerçektir.

Genel olarak sinizm kavramı; insan davranışı ile ilgili olumsuz algıları yansıtan, doğuştan gelen ve kararlı bir kişilik özelliği olarak görülürken (Abraham, 2000) örgütsel sinizm ise bir kişinin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları içeren negatif bir tutumdur (Dean, Brandes, Dharwadkar, 1998). Yanlış yönetilen stratejik çabalar, aşırı stres ve iş yükü, kişisel ve beklentilerin karşılanmaması, yetersiz destek, terfilerde adaletsizlik, amaç çatışması, örgütsel karmaşıklık, etkisiz karar alım mekanizmaları, iletişimsizlik, psikolojik sözleşme ihlalleri, işten çıkarma örgütsel sinizmin nedenleri olarak görülmektedir (Akman, 2013).

İş doyumu, çalışanların işlerinde başarılı, mutlu ve verimli olmalarını belirleyen önemli bir faktör olarak, kişilerin fiziksel, ruhsal ve sosyal ihtiyaçları ile işten karşıladıkları arasındaki uyumu değerlendirdiklerinde gelişen duygusal bir tepki şeklinde açıklanmaktadır (Muchinsky, 2000). Çalışanın yaptığı işten hoşnut olmaması iş konusunda bıkkınlık ve isteksizlik duygularına neden olarak iş doyumsuzluğunu meydana getirmektedir. Olumsuz duygular içeren iş doyumsuzluğu, yoğun ve sürekli kaygı yaratarak çalışanların ruhsal ve fiziksel sağlıkları üzerinde yıkıcı etkilere neden olmaktadır (Aksu, 2002). İş doyumunun sağlanamaması örgütsel düzeyde değerlendirildiğinde işten ayrılma, performansta düşme, iş arkadaşlarıyla ve yöneticileriyle çatışma gibi olumsuzluklar üzerinde doğrudan etkiye sahip olmaktadır (Feltman & Arnold, 1983).

İlk olarak Freudenberg tarafından gönüllü sağlık çalışanları arasında görülen hayal kırıklığı, işi bırakma ve yorgunluk gibi durumları tanımlamak için tükenmişlik kavramı ortaya atılmış, ardından Maslach ve Jackson bu kavramı geliştirmişlerdir. Uzun süreli iş stresinin tükenmişliğe sebebiyet verdiğini belirten Maslach, “Profesyonel bir kişinin mesleğinin özgün anlamı ve amacından kopması, hizmet

verdiği insanlar ile artık gerçekten ilgilenemiyor olması” şeklinde tükenmişliğin genel bir tanımını yapmıştır (Erim ve Çalışkan, 2010). Sinizmle benzer olarak tükenmişlik kavramında da iş yerine karşı ilgisizlik söz konusudur. Tükenmişliği etkileyen faktörlere bakıldığında ise; rol çatışması, aşırı iş yükü, üstler ile geçimsizlik, adaletsizlik gibi literatürde hâkim olan etkenlerin örgütsel sinizmin de tetikleyicisi oldukları görülmektedir.

Yükseköğretim kurumlarındaki önemli ve öncelikli konulardan biri de nitelikli insan yetiştirmektir. Bu kurumlarda görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeyleri iş doyumlarını ve tükenmişlik düzeylerini etkileyebilir. Bu kurumlarda görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm, iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemek örgütsel sinizmi ve tükenmişliği önleyici tedbirlerin alınmasının sağlanması ve bu kurumlarda verimliliğin artırılabilmesi açısından önem taşımaktadır. Dolayısıyla bu araştırmanın amacı öğretim elemanlarının örgütsel sinizm, iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemek; örgütsel sinizm ve tükenmişliği önlemek, iş doyumunu artırmak açısından öneriler sunmaktır.

1.1. Problem Durumu

Bir örgütün niteliği ve çalışan sayısı örgütün başarı ve başarısızlığını belirleyen en temel faktörler arasında yer almaktadır. Bu bağlamda örgütün en temel üretim faktörü çalışanlardır. Örgütlerin büyümesi, gelişmesi ve diğerlerinden daha güçlü ilerlemesinin sebebi parasal sermayeden ziyade uygun sayı ve kapasitede çalışanlarının bulunmasıdır (Barutçugil, 1992:76).

Çalışanlar konumlarını koruyabilmek, gelişen ve değişen dünyayı takip etmek durumundadır. Dolayısıyla bu durum kişiler arasında rekabete yol açmakla birlikte çeşitli sorunları da (işe bağlı stres, psikolojik sorunlar vb.) beraberinde getirmektedir. Süreç içerisinde iş görenler örgüte sağladıkları katkının karşılığını alabiliyorlarsa örgütün adaletli olduğunu düşünmekte; tam tersi durumda ise örgütü adaletsiz olarak nitelendirmektedirler. Dolayısıyla bu durum örgüt tarafından adaletin sağlanmadığını düşünen çalışanların sinik davranışlar göstermesine sebebiyet vermektedir.

Örgüt tarafından yeterli destek alamadığını düşünen iş gören kendini değersiz hissetmekle birlikte iş doyumunu hissetmeyerek düşük performans sergilemekte ve işten ayrılma eğilimi de göstermektedir (Derinbay, 2011: 4). İşten tatmin olmama, iş

yeri ortamından memnun olmama, rol çatışması, ücretin düşük olması, beklentilerin karşılanmaması gibi etkenler tükenmişliğe neden olmaktadır. Dolayısıyla tükenmişlik kişide fiziksel ve zihinsel pek çok soruna yol açmaktadır (Atabay, 2019: 1).

Bu bağlamda çalışmada öğretim elemanlarının örgütsel sinizm, iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri incelenerek, spor eğitimi veren kurumlarda mevcut problemlere müdahale edilmeli ve gerekli önlemler alınarak çalışanların verimliliğini arttırıcı tedbirler alınmalıdır.

1.1.1. Problem Cümleleri

Araştırmada iki farklı problem cümlesine çözüm aranacaktır. Bunlardan ilki “Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının bazı demografik özelliklerine göre örgütsel sinizm, iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasında fark var mıdır?” sorusu, ikincisi ise “Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının örgütsel sinizm, iş doyumu ve tükenmişlik düzeyi arasında ilişki var mıdır? ”sorusudur.

1.1.2. Alt Problemler

Araştırmada birinci problemin çözümlenmesinde aşağıda belirtilen alt problemlere ilişkin cevap aranmıştır.

- ✓ Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının cinsiyet değişkenine göre tükenmişlikleri, iş doyumları ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında fark var mıdır?
- ✓ Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının medeni durum değişkenine göre tükenmişlikleri, iş doyumları ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında fark var mıdır?
- ✓ Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının eğitim durumu değişkenine göre tükenmişlikleri, iş doyumları ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında fark var mıdır?
- ✓ Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının unvan değişkenine göre tükenmişlikleri, iş doyumları ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında fark var mıdır?

- ✓ Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının idari görev değişkenine göre tükenmişlikleri, iş doyumları ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında fark var mıdır?
- ✓ Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının aylık gelir düzey durumu değişkenine göre tükenmişlikleri, iş doyumları ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında fark var mıdır?
- ✓ Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının yaş, toplam idari görev süresi, toplam ve kurumda çalışma süresi ile tükenmişlikleri, iş doyumları ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

Araştırmada ikinci problemin çözümlenmesinde aşağıda belirtilen alt problemlere ilişkin cevap aranmıştır.

- ✓ Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının tükenmişlikleri ile iş doyumları arasında ilişki var mıdır?
- ✓ Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasında ilişki var mıdır?
- ✓ Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının tükenmişlikleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Örgütlerde kurumsal başarıya ulaşabilmek çalışanların kuruma olan bağlılıkları, inançları ve tutumlarıyla yakından ilgili bir durumdur. Dolayısıyla eğitim kurumlarında örgütsel başarıya ulaşmak öğretim elamanlarının tutumuyla yakından ilişkidir. Bu bağlamda öğretim elamanlarının örgütsel sinizme yönelik tutumlarının incelenmesi ve yönetilmesi, sinizmin ortaya çıkardığı iş doyumsuzluğu, tükenmişlik gibi sorunların nedenlerinin belirlenerek gerekli tedbirlerin alınması önem arz etmektedir. Örgüte karşı aidiyet hissetmeyen çalışanlar sadece kendi gelişimlerini değil kurumun gelişimini de engellemektedir. Bu bağlamda, özellikle eğitim kurumlarının yüksek performansa ilerlemeleri, gelişen ve değişen koşullara uyum sağlayabilmeleri önem arz etmektedir.

Birçok sektörde örgütsel sinizm ile iş doyum ve tükenmişlikle bağlantılı yapılan araştırmalar bulunsun da, spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki

öğretim elemanları üzerinde bu konuda yapılan araştırmalar kısıtlı sayıdadır (Ermış ve Çankaya, 2019). Dolayısıyla bu araştırma, spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının örgütsel sinizm, iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

1.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının örgütsel sinizm, iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla betimsel nitelik taşıyan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Öğretim elemanlarının demografik özelliklerine göre örgütsel sinizm, iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla; 22 madde ve 3 alt boyuttan oluşan Maslach Tükenmişlik Ölçeği, 20 madde ve 2 alt boyuttan oluşan Minnesota İş Doyum Ölçeği, 14 madde ve 3 alt boyuttan oluşan Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

- ✓ Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının anket sorularına dürüst ve samimi cevaplar verdiği varsayılmıştır.
- ✓ Seçilen örneklem grubunun evreni temsil ettiği varsayılmıştır.
- ✓ Araştırmanın veri toplama sürecinde kullanılan anket formlarının araştırmanın amacına uygun olduğu varsayılmıştır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma 2019-2020 yılları arasında spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personelle sınırlandırılmıştır.

1.6. Tanımlar

Tükenmişlik: İş gereği insanlarla yoğun iletişim halinde olan kişilerde ortaya çıkan duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve düşük başarı hissi (Maslach, vd., 2001).

İş Doyumu: Bireyin işine yönelik beklenti ve ihtiyaçları ile iş yaşamında elde ettiği kazanımlar arasındaki denge, iş tatmini (Dur, 2019).

Örgütsel Sinizm: Çalışanların bulundukları örgüte yönelik olumsuz inanç, duygu, tutum ve davranışlarına yönelik kavramdır (Dean, vd., 1998).

2. KURAMSAL TEMELLER VE KAYNAK ÖZETLERİ

2.1. Sinizm Kavramı ve Tanımı

Sinizm çok boyutlu bir kavram olmasının yanı sıra birçok farklı disiplinlerin araştırma konusu olmuştur. Bu disiplinlere örnek olarak din, felsefe, sosyoloji, yönetim ve psikoloji, sosyal bilimler olarak gösterilebilir (Boyalı, 2011: 6).

Sinizm kavramı yaklaşık 2500 yıl öncesinden günümüze kadar sinizm öğretilerinden farklı bir boyutta türetilmiştir (Dean vd., 1998: 342). Dolayısıyla söz konusu sinizm kavramı en sade ifadeyle “diğerlerinden hoşlanmama ve diğerlerine güvenmeme” olarak adlandırılmaktadır (Brandes vd., 2008: 208-235).

Diğer taraftan genel bir çerçevede incelendiğinde ise sinizm; bir gruba, kişiye, toplumsal geleneğe veya kuruma karşı olumsuz duygular veya güvensizliğin dışında hayal kırıklığı, öfke durumunun oluşması durumudur (Andersson and Bateman, 1997: 450).

Sinizm ve sinik kelimeleri Türkçe bir kelime olmayıp TDK tarafından iki farklı boyutta açıklanmaktadır. Sinik kelimesi yılmış, sinmiş olarak tanımlanmaktadır. Diğer yandan sinizm kavramı “İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişilebileceğini savunan Antisthenes’in öğretisi, kinizm” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2006).

2.1.1. Sinizm Kavramının Tarihsel Gelişimi

Bir Antik Yunan felsefesi olan sinizmin kelime olarak kökeni M.Ö. 500'lü yıllara dayanmakta olup, bir düşünce okulu ve hayat biçimi olarak tanımlanmaktadır (Griffin, 2006: 51).

Sinizm kökenine ilişkin farklı görüşlere yer verilmektedir. Bunlardan ikisi incelendiğinde (Gökberk, 2000: 48, Hançerlioğlu, 1999: 76., Akt; Akgün, 2019: 21),

1. Yunancada köpek manasına gelen “kyon” kelimesinden türetildiği ifade edilmektedir. Her türlü sosyal kuralları reddeden, doğal yaşamayı tercih eden sinik kişiler aynı zamanda insan için gerekli olan yeme, içme, giyim ve barınak gibi ihtiyaçları minimuma indirmiş ve insanlığı küçümsemişlerdir. Alışılmışın dışında bir yaşam tarzı benimsedikleri, düşünceleri ve davranışları bu yönde olmasından dolayı “kyon” köpek metaforu siniklerin bir simgesi olmuştur.

2. M.Ö. 4.yy.'da Kynosarges Gymnasion denilen yerde kurulan sinik okullarının “Kynosarges” kelimesinden türemiş olabileceği ileri sürülmüştür.

Sinizm; umutsuzluk, hayal kırıklığı ile karakterize edilirken; aşağılama, iğrenme ve güvensizlik ile ilişkilendirilmektedir. Bu kavramla ilgili temel inanç doğruluk, dürüstlük ve içtenlik vb. etmenlerin çıkar amaçlı kullanmasıdır (Boyalı, 2011: 5).

Diğer taraftan siniklerin bazı temel özellikleri şunlardır (Özgener vd., 2008: 54., Akt; Aytaş, 2016: 7-8).

- Sinikler, yalana başvurma, zahiri davranma ve birinin iyi niyetini kötüye kullanmayı insanın temel kişilik özellikleri olarak görürler,
- Sinikler, insanların seçimlerini yaparken kendi çıkarlarını herkesin ve her şeyin üstünde tuttuğunu, insan davranışlarının çelişki içerdiğini ve insanların güvenilir olmadığını düşünürler,
- Sinikler yapılan eylemlerin ardında çoğunlukla dışarı vurulandan daha fazlasının olduğuna inanırlar,
- Sinikler, psikolojik objeye (kişi, örgüt, grup, toplum gibi) dair şeyleri akıllarına getirdiklerinde sıkıntı, tiksinti hatta utanç bile hissedebilirler,
- Sinikler psikolojik objeyle ilgili bir deneyim yaşadıklarında olayları genellikle alaycı bir mizah ile ve kendi yorumlarını dâhil ederek anlatırlar.

Günümüzde siniklerin 2500 yıl öncesindeki gibi olmadıkları tespit edilmektedir. Diğer yandan sinikler acımasız eleştirmenler olarak bilinmekte olup, bugünkü sinizm kavramında ise yerini kötümserlik ve güvensizlik şeklinde almaktadır (Boyalı, 2019: 6).

Sonuç olarak, sinizme yönelik yapılan tanımlamalar toplumu etkileyen yönünü ele almaktadır. Bu bağlamda bir kurum ya da örgüt içerisindeki iletişim veya ilişkilerde bu kavramın gün geçtikçe önem kazandığını göstermektedir. Dolayısıyla sinizmin nedenleri veya sonuçları toplumu etkileyen yönünü ortaya çıkarması açısından etkili bir kavram olmasından ötürü gün geçtikçe önem kazanmaktadır.

2.2. Örgütsel Sinizm Kavramı

Örgütsel sinizm kavramı ilk olarak Amerikalı çalışanlar hakkında hazırlanmış olup, çeşitli disiplinlerde ilgi görmüş ve literatürde yerini almıştır (James, 2005: 24). Sinizm, örgütsel davranış alanında kurumların karşı karşıya kaldığı kavramlar arasında gösterilmektedir. Bütçe açığında artış, sistem ve politikalara yönelik savaşlar, skandallar, iş görenlerinin ihtiyaçlarının göz ardı edilmesi ve bu durumu dikkate almayan örgütlerin bağlı oldukları kişilere ilişkin umudunu yitirmesi sinizm olarak adlandırılmaktadır (Abraham, 2004: 1).

Adalet, dürüstlük, içtenlik gibi ilkelerin bireylerin çıkarları sebebiyle göz ardı edilmesi başka bir deyişle feda edilmesi sinizme ilişkin temel inanç olarak görülmektedir (James, 2005: 1).

Çalışanların örgütlerine karşı olumsuz tutumları örgütsel sinizm olarak adlandırılmakta olup, örgütsel sinizm kavramı bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç boyutta incelenmektedir. Bilişsel boyutta çalışanlara göre örgüt içerisinde adalet, dürüstlük, samimiyetin eksik olduğu ve örgüt içerisinde bütünlük olmadığı savunulmaktadır. Duygusal boyutta, çalışanlar nefret, üzüntü, sinir, utanç gibi çeşitli olumsuz duygular hissetmektedirler. Son olarak davranışsal boyutta çalışanlar örgüte karşı olumsuz tutum sergileyerek eleştirilerde bulunmakta ve geleceğe yönelik kötümser düşüncelerle hareket etmektedirler (Dean vd., 1998: 345-346).

Örgütsel sinizmin öğrenilmiş düşünceyi yansıttığı vurgulanmaktadır. Ayrıca tecrübeler sonucu ortaya çıkan ve gelişen düşünce olduğu savunulmaktadır. Bunun yanı sıra örgütsel sinizm, çalışanların bağlı oldukları örgütlerin dürüstlükten yoksun olduğu şeklinde bir inanç benimsemeleri sonucunda görülmektedir. Dolayısıyla bu inanç adaleti dürüstlük ahlak gibi ilkelerin ihlal edilmesi sonucu ortaya çıkmaktadır (Johnson and O'leary-Kelly, 2003: 629).

2.2.1. Örgütsel Sinizmin Ortaya Çıkış Nedenleri

Örgütsel sinizmin meydana geliş nedenleri arasında, tutarsız davranışlar, örgüt politikalarının çıkarlar doğrultusunda göz ardı edilmesi, yönetimin yeterli düzeyde destek vermeyişi, küçülme, değişim süreçlerinin başarısızlıkla sonuçlanması, yanlış

ücret politikaları, lider ve üye etkileşiminin yetersiz oluşu gibi etkenler yer almaktadır (Naus vd., 2007: 688-690).

Örgütsel sinizmin belirli bir meslek grubu veya işlere yönelik ortaya çıkmadığı belirtilmektedir. Tutum, davranış, duygu ve inanç gibi özellikleri kapsayan bir yapıdır. Teknolojinin gelişmesi, ekonomik kriz, rekabet ortamı, bireyleri toplu işten çıkarma, iş saatlerindeki artış, kuruma yönelik olumsuz tutum gibi diğer faktörler de örgütsel sinizmin nedenleri arasında gösterilmektedir (Dean, Brandes and Dharwadkar, 1998: 347). Bunlara ek olarak psikolojik sözleşme ihlalleri, adaletsizlik, güç dağılımındaki dengesizlik, yıldırma, yöneticilerin işten çıkarılması gibi durumlar da örgütsel sinizme yol açan diğer faktörlerdir (Özgener vd., 2008: 57).

Sonuç olarak, sinizmin yalnızca örgüt veya kişi kaynaklı olmayıp, bazı politikaların işleyişinin sağlıklı olmayışı ve şeffaf bir şekilde yürütülmemesi örgütlerin veya kişilerin sinizme dahil olmasına sebebiyet vermektedir.

2.2.2. Örgütsel Sinizmi Yok Etme Yolları

Örgütsel sinizm inancıyla hareket eden çalışan iş arkadaşlarına karşı güvensiz ve olumsuz tutumlar benimsediğinden zaman geçtikçe kendini bulunduğu ortamdan soyutlamaya başlamaktadır. Dolayısıyla bu soyutlanma sonucu yaşadığı uzaklaşma motivasyonun düşmesi, moral bozukluğu ve iş kalitesinin düşmesine sebebiyet vermektedir (Kanbur, 2019: 57).

Dolayısıyla örgütlerin örgütsel sinizmi yok etmek için yapabilecekleri;

1. İnsana ve insana özgü olgulara değer vermek,
2. Yönetimin örgütte, etiğin getirdiği değer ve kurallara uyarak güveni sağlamak,
3. Çalışanlara doğru beklentiler sunmak,
4. Çalışanlara, müşterilere ve diğer muhataplara karşı saygılı olmak,
5. Çalışana aitlik duygusunu aşılıyarak örgütün bir parçası olduğunu hissettirmek,
6. Oryantasyon, hizmet içi eğitim, geliştirici ve yenilik getirici eğitim olanaklarını sağlamak,

7. Çalışanlara karar verme ve sorumluluk alma konusunda yetki vermek,
8. Çalışanların örgüt yönetimine olan ulaşılabilirliğini ortadan kaldırmak,
9. Çalışanlar, yöneticiler ve tüm muhataplar arasındaki iletişimi geliştirmek,
10. Çalışanların işleri arasında rotasyonu sağlamak ve monotonluğu azaltmak,
11. Çalışanlara sosyal ve kültürel aktiviteler sunmak,
12. Adil, eşit, açık ücret ve ödül sistemleri oluşturmaktır (Sur, 2010: 39).

2.2.3. Örgütsel Sinizm Çeşitleri

Örgütsel sinizm beş bölümde ele alınmaktadır. Bunlar; kişilik sinizmi, toplumsal sinizm, çalışan sinizmi, mesleki sinizm ve örgütsel değişim sinizmidir (Dean vd., 1998: 342-345).

2.2.3.1. Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizminde, birey doğuştan gelen olumsuz bir tutuma sahiptir. Genellikle bireylerin davranışlarını negatif yönde algılar. Bu sinizm şekline göre birey, toplumun bencil, kendini beğenmiş, başkalarını önemsemeyen, saygı duymayan bir dünyadan oluştuğu inancını benimsemektedir (Abraham, 2000: 270-271).

Kişilik sinizminde bireyler güven duymazlar. Yapılan her iyiliğin altında mutlaka bir neden ararlar. Ayrıca bu sinizm türünde çalışanların diğer bireylerle ilişkileri kopuktur. Dolayısıyla güvensizlik duygusu kişilik sinizmin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Pitre, 2004:11). Bunun yanı sıra kişilik sinizmin örgütsel sinizmi etkileyen önemli bir faktör olduğu tespit edilmektedir (Abraham, 2000: 272).

2.2.3.2. Toplumsal Sinizm

Toplumsal sinizmin temelinde bireylerin hem ülkelerine hem de kurumlarına duydukları güvensizlik yer almaktadır. Bu sinizm türü psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi sonucu ortaya çıkmaktadır (Kanter and Mirvis, 1991: 59). Başka bir deyişle sosyal sözleşmenin ihlal edilmesi durumudur. Sosyal sözleşme kavramı bireyin eğitim, iş güvencesi, refah bir yaşam şekline yönelik beklentilerini ifade etmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013: 85). Dolayısıyla beklentilerin yeterli düzeyde

karşılanmayıp yapılan bu toplumsal sözleşmelerin ihlal edilmesi durumu toplumsal sinizme yol açmaktadır (Arslan, 2012: 15).

2.2.3.3. Çalışan Sinizmi

Bu sinizm türünde çalışan ile işveren arasında eşitsizlik hissi söz konusudur. Başka bir deyişle, bu hissi işveren çalışanına yansıtır; bir nevi resmi sözleşme ihlal edilmiş olur. Eşitsizlik hissi çalışan sınığı diğerlerinden ayırır. Bu hisse kapılan çalışan işini sahiplenmez öfke duyar. Dolayısıyla çalışanda sinizm ortaya çıkar (Andersson, 1996: 1403).

Sonuç olarak, bu sinizm türüne sahip bireyler başarısızlıklarının sebebini örgütsel politikalarla, üst kademede bulunan kişilerle ve kaynakların yetersiz olma durumuyla ilişkilendirmektedirler (Naus, 2007: 13).

2.2.3.4. Mesleki Sinizm

Örgütsel ortamda adalet ve destek algısının oluşturulması, süreç içerisinde ödül ve kontrol sistemlerinin başarılı bir şekilde sürdürülmesi güven ortamının oluşturulması hususunda oldukça büyük bir öneme sahiptir. Bu görüşle hareket eden otorite veya örgütler çalışanların bakış açılarının olumlu yönde etkileyip örgütlerine güven duymalarına sebebiyet vermektedir (Karcıoğlu ve Naktiyok, 2015: 23).

Mesleki sinizmde çalışan yapılan işi sıkıcı bulmasının yanı sıra herhangi bir ödül veya motivasyon arttırıcı bir durum söz konusu olmadığından ötürü yapılan gayrete değmediğini düşünmektedir (Andersson, 1996: 1397). Dolayısıyla çalışan işini önemsememekle beraber, umursamaz tavırlar sergilemektedir (Abraham, 2000: 273).

Sonuç olarak, iş gören kişi süreç içerisinde negatif tutum sergileyip öncelikle tüketiciye sonrasında ise çevreye bu durumu yansıtarak hareket etmektedir (Delken, 2004: 16).

2.2.4. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütlerin günümüz şartlarına ayak uydurabilmeleri için rekabet ortamına uyum sağlamaları gerekmektedir. Dolayısıyla süreç içerisinde yeniliklere açık olarak kendilerini güncellemeleri önem arz etmektedir. Bu bağlamda, rekabet ortamında

işletmelerin veya kurumların ayakta kalabilmelerinde en önemli etken yeniliğe açık olmalarından geçmektedir.

Örgütsel sinizm boyutu kötümserlik ve kötüleme boyutu şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Kötümserlik boyutunda çalışanlar yeniliklere ve değişime karşı olumsuz tutum geliştirirken (Abraham, 2000: 272); kötüleme boyutu ise, değişimden sorumlu bireylerin bu süreci düzgün yönetemediği noktada ortaya çıkmaktadır (Albrecht, 2002: 324).

2.2.5. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizmin sonuçları bireysel ve örgütsel olarak iki boyutta ele alınmaktadır.

2.2.5.1. Bireysel Sonuçlar

Örgütlerde çalışanların olumsuz yönde inanç geliştirmeleri ve beklentilerinin karşılanmaması sonucunda bu durum iş görenlerde çeşitli rahatsızlıklara sebebiyet vermektedir. Çalışanlarda öfke, kendini savunma, sinirlenme, performans düşüklüğü, alkol ve sigara kullanımı, kalp damar hastalıkları gibi durumları tetiklemektedir (Kalağan, 2009: 79-80).

Bunların yanı sıra bireylerin beklentilerinin tam anlamıyla karşılanmaması uykusuzluk, depresyon gibi olumsuz durumlara da neden olmaktadır (Costa vd., 1986: 284; McCrae, Costa and Bush, 1986:483).

2.2.5.2. Örgütsel Sonuçlar

Çalışan bireylerin iş memnuniyetleri, beklentilerinin yerine getirilmesi, maddi manevi ihtiyaçlarının karşılanması, yaptığı işi sevmekle ilişkili bir durumdur. Dolayısıyla iş memnuniyeti arttıkça örgütsel sinizm durumu ortadan kalkmaktadır. Başka bir deyişle, çalışanların iş memnuniyeti ile örgütsel sinizm ters orantılıdır. Çalışan bireylerin sinizm düzeyi arttıkça işe olan memnuniyet düzeyi düşmektedir. Bu bağlamda örgütsel sinizm iş memnuniyetini olumsuz etkilemekte olup iş görenlerin memnuniyetlik düzeylerini azaltmaktadır (Sur, 2010: 30).

Örgütsel sinizmin örgütsel açıdan sonuçları arasında işten ayrılma oranının artması, duygusal tükenmişlik, güvensizlikte artış, örgütü aşağılama, özgüvende azalma, şüphe duyma, kurallara uymama, hırsızlık, itaatsizlik, yöneticilerin olumsuz

davranışları (saygı ve iletişim eksikliği), motivasyonda azalma gibi sorunlar yer almaktadır (Kalağan, 2009: 81).

2.3. İş Doyumu Kavramı ve Tanımı

İş doyumu, çalışan kişilerin beklentilerinin karşılanma düzeyini gösteren bir kavramdır. Bu beklentiler çalışanın işinden ve örgüt tarafından karşılanmakta olup, çalışanın ihtiyaç duyduğu, istediği hak ettiği bir şeyi aldığı anda gerçekleşmektedir (Thiagaraj and Thangaswamy 2015: 464).

İş doyumu diğer bir ifadeyle bireyin işinden elde ettiği yeterli duygusu anlamını taşımaktadır (Özaydın ve Özdemir, 2014: 253).

Motivasyon ve verimlilik örgütlerin ekonomik hedeflere ulaşması hususunda önem taşımaktadır. Diğer yandan, iş doyumu çalışan bireylerin motivasyonunu ve verimliliğini etkileyen bir faktördür. (Can vd., 2007:97). Hizmet sektöründe işletmelerin önem verdiği konular arasında motivasyon yer almaktadır. Dolayısıyla işletmelerin hedeflere ulaşması amacıyla motivasyon düzeyini arttırmaları önem arz etmektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014: 253-254).

Bunların yanı sıra iş doyumunun üç önemli boyutuna aşağıda belirtilen şekilde değinilmektedir:

- a. İş doyumu, birbiri ile ilişkili çeşitli tutumları temsil eder. Bu tutumlar, işin kendisi, ücret, yönetim tarzı, iş arkadaşları, yükselme olanakları, vb.
- b. İş doyumu genellikle kazançların ne ölçüde karşılanacağı ve/veya beklentilerin hangi derecede aşıldığının belirlenmesidir.
- c. İş doyumu, bir iş durumunun duygusal yanıtıdır. Bundan dolayı görülemez sadece ifade edilebilir (Pelit, 2015: 55., Akt; Şahin, 2020).

İş doyumu, çalışan bireylerin iş yerinde beklentilerini gerçekleştirmelerini ve işe karşı geliştirdikleri tüm unsurları kapsayabilir. Bu süreçte birey olumlu veya olumsuz yargılara ulaşır. Dolayısıyla süreç sonunda oluşan yargı olumlu ise iş doyumu, olumsuz ise iş doyumsuzluğu olarak adlandırılmaktadır (Barutçugil, 2014: 387).

2.3.1. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler

İş doyumuna etki eden etmenler genel bir çerçevede bireysel ve örgütsel olarak ele alınmaktadır.

2.3.1.1. Bireysel Faktörler

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler kişiden kişiye değişkenlik göstermektedir. Dolayısıyla çalışan bireylerin iş doyum düzeyleri birbirinden farklıdır. Kişilik özellikleri, mutluluk, tatmin durumu, beklentiler gibi özelliklerin farklı olma durumu iş doyum düzeyini de etkilemektedir (Can vd., 2015: 94).

2.3.1.2. Yaş

İş doyumunu düzeyinde yaş faktörü oldukça etkili bir özellik olarak görülmektedir. Bunun yanı sıra iş doyum düzeyinin tecrübeyle de ilişkili olduğuna değinilmektedir. Dolayısıyla bireylerin yaşlarının ilerlemesi durumunun iş doyum düzeylerini arttırdığını, gençlerin gerçekten uzak beklentilerinin olması, şartların yeterince bilinmemesi, yanlış bilgilendirilme gibi durumların iş doyumsuzluğuna sebebiyet verdiği tespit edilmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005: 57).

2.3.1.3. Cinsiyet

Kadın ve erkeğe verilen görevler çalışma hayatında da bir ayrım oluşturmaktadır. Bu durum kadının ev işi, çocuk bakımı gibi aileye yönelik işleri üstlenmesi; erkeğin ise ailenin geçimini sağlamak amacıyla dışarıda çalışması durumuyla özdeşleşmiş olmasıdır. Dolayısıyla bu algı kadın ve erkek arasında toplumsal bir rol ayrımının oluşmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda, her iki grubun mesleklere sahip olma durumunda bile genellikle kadınların yine ev işleriyle ilgilenerek sorumluluk alması iş doyumunu olumsuz yönden etkilemektedir (Izgar 2001., akt; Çalışkan, 2015: 8).

2.3.1.4. Meslek

Kurum içerisinde konum açısından yüksek bireylerin iş doyum düzeyinin fazla olduğu bir gerçektir. Dolayısıyla saygınlığı yüksek olan meslek gruplarının diğerlerine oranla iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Cığerci, 2004: 12).

Sonuç olarak, toplumun mesleklere bakış açısı ve kurum içerisinde mesleğe verilen değerin iş doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu bilinmektedir (Cengiz, 2004: 20).

2.3.1.5. Eğitim

Kişilerin eğitim düzeyi iş doyumunu etkileyen diğer faktörlerden biridir. Eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında doğru orantılı bir ilişki söz konusudur. Ancak bu durum özellikle kişilerin eğitim ve donanımlarına uygun işlerde çalışmaları durumunda geçerli hale gelmektedir (Eğinli, 2009: 40).

Bazı mesleklerde ise aynı işte çalışmalarına rağmen farklı eğitim düzeyine sahip kişilere rastlanmaktadır. Dolayısıyla bu tarz durumlarda eğitim düzeyi yüksek olan bireyler ücret ve konum açısından memnun olmamakta ve iş doyum oranlarında azalma görülmektedir (Mumcu, 2014: 19).

2.3.2. Çevresel ve Örgütsel Faktörler

İş doyumunu etkileyen çevresel ve örgütsel faktörler ayrı bir boyutta incelenmektedir. Ücret, terfi imkanları, iş güvenliği, işin kendisi, çalışma arkadaşları ile ilişkiler bu faktörler arasında yer almaktadır.

2.3.2.1. Ücret

Çalışan bireylerin işe karşı olan tutumunu aldığı ücretin yeterli olması, ihtiyaçlarını karşılama düzeyi belirleyecektir. Dolayısıyla kurumun belirlediği ücret, terfi politikasının adil olması ve beklentilerin karşılanması çalışan bireyler tarafından önemlidir. Bunun yanı sıra alınan ücretin yüksek olmasından ziyade dengeli olması iş doyumunu açısından daha önemlidir (Kolasa, 1995: 455).

2.3.2.2. Terfi İmkanları

Terfi imkanları çalışan bireylerin süreç içerisinde gerekenlerin tamamen öğrenilmesi durumunda kendilerini yetersiz hissetmemesi açısından önemlidir. Söz konusu imkanların sağlanması durumunda çalışanların işlerine yönelik görüşleri olumlu yönde gelişmekle beraber aynı zamanda örgütün hedeflerine ulaşması açısından işbirliğinin sağlanmasına olanak tanıyacaktır (Eren, 1993: 333).

2.3.2.3. İş Güvenliği

İş ortamının güvenli olması verimliliğin artmasına sebebiyet vermektedir. Dolayısıyla güvenli bir iş ortamında birey motive olur ve buna bağlı olarak da verimliliği de artar. Diğer yandan bireylerin en çok dikkat ettiği unsurlardan biri iş güvencesidir. Kurumda da iş güvenliğinin sağlanması kurum imajı açısından önemlidir. İş güvenliği algısının düşük olması durumu bir çok iş kazasına sebep olmakla beraber bir çok sorunu da beraberinde getirmektedir (Ülker, 2014: 38-39).

2.3.2.4. İşin Kendisi

Bireyler genellikle kendilerini geliştirebilecekleri ve becerilerini kullanabilecekleri alanlarda iş yapmayı tercih etmektedirler. Kişinin çalışacağı işi kendi seçmesi durumu iş doyumunu arttıran bir faktördür. Diğer taraftan bireylerin bilgi ve deneyimlerini kullanmadığı bir işi yapması iş doyumunun azalmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla bireylere yapacakları işi seçme hakkı verilmesi durumu motivasyonu artırırken aynı zamanda kendisine önemsendiği hissini de sağlamaktadır (Ulusoy, 2010., Akt; Gürçan, 2019: 47).

2.3.2.5. Çalışma Arkadaşları ile İlişkiler

Kişiler bulundukları ortamdan olumsuz veya olumlu yönde etkilenmektedirler. Bir kurumda birbirine yardımcı olan bireylerle çalışan kişi daha fazla iş doyumuna ulaşmaktadır (Sun, 2002: 33). Dolayısıyla iş yerinde arkadaş ortamında sorun olmaması ve insan ilişkilerinin iyi olması durumu iş doyumunu düzeyini olumlu yönde etkilemektedir (Şahin, 2011., Akt; Tosun, 2019: 16).

2.3.3. İş Doyumunun Sonuçları

İş doyumuna ve iş doyumsuzluğunun çalışana olan olumlu veya olumsuz etkisi aynı zamanda iş kurumuna da yansımaktadır. İş hayatında iş doyumuna ulaşan kişi nasıl ki verim sağlayabiliyorsa iş doyumsuzluğu yaşayan kişi de o kadar verimsiz olmaktadır. Diğer yandan iş doyumuna ulaşan kişi çalışma arkadaşlarıyla doğru ilişkiler kurar ve pozitif enerji sağlar. Ancak iş doyumsuzluğu yaşayan kişinin iş hayatında yaşadığı doyumsuzluk normal hayatına da yansır ve mutsuz olur (Lal, 2014: 16).

Günümüzde nasıl ki kurum dışında müşteri memnuniyeti önemliyse iç müşteri olan çalışanların da memnuniyeti bir o kadar önemlidir. Dolayısıyla kurumlarda iş doyumunun sağlanması örgütler açısından önem kazanmaktadır. Bu bağlamda her iki müşteri profilinin memnuniyetinin sağlanması gerekmektedir (Eroğlu, 2007: 338).

İş doyumunun düşük olması durumu çalışan kişinin duyarsız ve ilgisiz olmasına neden olurken iş doyumunun yüksek olması bireyde olumlu etkiler yaratmaktadır (Akıncı, 2002: 7).

Diğer yandan iş doyumuna ulaşan çalışanlar örgüte de katkı sağlamaktadır. İş doyumuna ulaşmış çalışanların morali yüksek olduğundan işini severek ve enerjik yapmakta ve örgütün hedefe ulaşmasında yardımcı olmaktadır. Ayrıca kurallara uyma, disiplin içerisinde çalışma, problemleri çözüme ulaştırma hususunda artıları da olmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005: 58).

2.3.4. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

İş doyumsuzluğu fiziksel ve ruhsal rahatsızlığın yanı sıra iş veriminin düşmesi, işten ayrılma, devamsızlık gibi çeşitli problemlere sebebiyet vermektedir (Durmuş ve Günay 2007: 140).

İş doyumsuzluğu iş kurumunun dışında kişinin özel hayatını da olumsuz yönde etkilemektedir. Birey uyumsuz olup aynı zamanda ailesiyle iyi ilişkiler kurma hususunda çeşitli sorunlar yaşamaktadır. Bunun yanı sıra kişi zihinsel ve bedensel yorgunluk, tükenmişlik ve çeşitli sağlık sorunlarıyla karşılaşmaktadır. Ayrıca kişi iş doyumsuzluğu durumunda işe devam etmemekle birlikte eğer kıdemli bir çalışan ise devamsızlık oranı da o doğrultuda artış göstermektedir (Erdoğan, 1991: 378-379-380).

Çalışan bireyin işinden soğuması durumu yabancılaşmayı da beraberinde getirmektedir. Kişi işinden soğur, uzaklaşır ve böylelikle kendini örgüte ait hissetmez. Bu durum örgütçe kendisine verilen konumu ve saygınlığı kabul etmemesine neden olur (Koçoğlu, 2015: 22).

Diğer taraftan stres de kişiyi olumsuz yönde etkileyen bir faktördür. Eğer stres bir iş ortamında fazla ise çalışanlarda fiziki ve zihni bir takım davranış bozukluklar ve psikolojik tatminsizlik ortaya çıkmaktadır (Gündoğan, 2010:51).

2.4. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik durumu genellikle insanlarla yüz yüze çalışma durumunda kendini göstermektedir. Ayrıca bu durum kişide bazı olumsuz durumlara sebebiyet verirken aynı zamanda kurumda da ciddi kayıplara yol açmaktadır. Dolayısıyla tükenmişlik bireyleri, kurumları ve hatta toplumları etkileyen bir durumdur (Balcıoğlu, 2008).

Tükenmişlik bireyin karşılanamayan istekleri sonucunda ortaya çıkan yıpranma, başarısızlık, enerji kaybı olarak da adlandırılmaktadır (Freudenberger, 1974: 159). Diğer yandan tükenmişlik çaresizlik, umutsuzluk, kişilerin başkalarına olumsuz tutum sergilemesi şeklinde de tanımlanmaktadır (Maslach and Jackson, 1981: 98).

Tükenmişlik durumu çoğunlukla sorunlu bireylerle ilgilenme sonucu olarak da ortaya çıkan bir durumdur. Bu durum stresle ilişkili bir durumdur. Başka bir deyişle stres ile benzer etkilere sahiptir (Örmen, 1993: 1).

Tükenmişlik bir tür iş stresi olarak da tanımlanmaktadır. Bu süreçte çalışan kişinin başarı durumu düşer ve aynı zamanda depresyon, moral bozukluğu, üretimde azalma vb durumlar yaşanır (Gündoğdu, 2013: 45). Buna ek olarak stres aynı zamanda depresyonu da beraberinde getirmektedir. Aşırı strese maruz kalan kişilerde depresyon ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla çalışanların iş ve koşullardan memnun olmama durumu depresyon faktörünü tetiklemektedir (Sağır, 2015: 29).

2.4.1. Tükenmişliğin Sebepleri

Tükenmişliğin sebepleri kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Kişinin yaşı, medeni durumu, çocuk, özel hayat, iş hazzı gibi etkenler tükenmişliğin sebepleri arasında yer almaktadır (Izgar, 2001: 11). Kişinin beklentilerinin gerçekleşmeyişi bu hususta ısrarcı olması çeşitli sorunlara yol açmaktadır. Ayrıca bu durum kişinin yaşamını da olumsuz etkileyerek uyumsuzluklara sebep olmaktadır (Şahin 1998: 56-73).

Çalışma saati, ücret, iş yükü, iş ortamı, iş rolü, örgütün destek vermeyişi, işin niteliği, aile, ekonomik ve toplumsal etkenler tükenmişliğin sebepleri arasında yer almaktadır (Karakaya, 2017: 17).

Daha fazla sorumluluk ve stresli işlerle uğraşma durumu tükenmişlik sendromunun oluşmasına sebebiyet vermektedir. Eğitim düzeyi daha yüksek olan bireylerin düşük eğitim düzeyine sahip olan bireylere oranla daha yüksek düzeyde tükenmişlik sendromuna yakalandıkları tespit edilmektedir. Bunun yanı sıra eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin beklentileri de diğerlerine oranla daha üst seviyelerdedir. Dolayısıyla bu beklentilerinin gerçekleşmemesi durumu da tükenmişlik sendromuna yol açmaktadır (Maslach vd., 2001: 410).

Diğer yandan yeni işe başlayan bireylerde de çeşitli problemlerin yaşandığı belirlenmektedir. Fiziksel olarak hazır olmamaları ve tecrübesiz olma, kurumun adil olmayışı gibi etkenler de tükenmişliğin oluşmasında etki eden etmenler arasında gösterilmektedir (Dolgun, 2010: 5).

Bireylerin çalıştıkları kurumlarda yaptıkları iş hususunda yönetici ve iş arkadaşları tarafından baskı görmesi ve bu durumu sürekli yaşaması kendilerini olumsuz yönde etkilemektedir. Dolayısıyla bu durum çalışan kişinin yaptığı işten zevk almama, kendini soyutlama, güvende hissetmeme, şüphe gibi çeşitli durumların ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir (Gezer, 2008: 35-36).

2.4.2. Tükenmişlik Belirtileri

Tükenmişlik durumu farklı boyutlarda ortaya çıkar ve etkisi kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Tükenmişlik belirtileri fizyolojik, psikolojik ve davranışsal olarak üç grupta incelenmektedir. Bu gruplar arasında davranışsal belirtiler fiziksel ve psikolojik belirtilere nazaran daha az kendini göstermektedir (Güneş vd., 2009: 48).

2.4.3. Fizyolojik belirtiler

Tükenmişlik durumunda baş ağrıları, solunum güçlüğü, kalp rahatsızlığı, yorgunluk, bitkinlik, kilo değişimi, kas rahatsızlıkları gibi durumlar süreç içerisinde ortaya çıkan fizyolojik belirtiler arasında gösterilmektedir. (Barutçu ve Serinkan, 2008: 541).

2.4.4. Psikolojik belirtiler

İlgisizlik, çaresizlik, sabırsızlık, ümitsizlik, ailede yaşanan problemler, olumsuz tutum ve davranışlar, depresyon, şüphe duyma ve özgüven azalması gibi

durumlar tükenmişliğin psikolojik belirtileri arasında gösterilmektedir (Ardıç ve Polatlı, 2009: 21).

Diğer yandan kişilerde aşırı tepkiler de görülmektedir. Örneğin aşırı heyecan, mutsuzluk, kontrol edilemeyen duygular, ortamdaki kendini soyutlama, sessizleşme, ikilemde kalma, boşluk hissi vb. durumlar da tükenmişliğin psikolojik belirtileri arasında yer almaktadır (Kutlu, 2004: 22).

2.4.5. Davranışsal belirtiler

Baş ağrısı, öfke ve özgüven sorunları davranışsal belirtiler arasında yer almaktadır. Ancak bu belirtiler tükenmişlik durumunun ilk aşamalarında kendini göstermektedir. İlerleyen süreç içerisinde bu durum daha zararlı bir hale dönüşerek intihar etmeyle sonuçlanabilmektedir (Koyuncu, 2001: 353). Ayrıca konsantrasyon düşüklüğü, ağlama nöbetleri, düşük iş performansı, işten uzaklaşma, işten ayrılma ve çevresindekilere olumsuz tutum sergileme vb. durumlar da tükenmişliğin davranışsal belirtileri arasında gösterilmektedir (Karadağ, 2013:7).

2.4.6. Tükenmişlik Sonuçları

Çalışan bireylerde tükenmişlik durumunda hem kişinin kendisi hem de örgüt etkilenmektedir. Bu durum kişide çeşitli sağlık problemleri oluşturduğu gibi aynı zamanda işte verimliliğinin azalmasına da sebep olmaktadır (Maslach and Leiter, 1997).

Kişilerin iş hayatlarında problem olduğu gibi aile içerisinde de çeşitli sorunlar yaşanmaktadır. Dolayısıyla tükenmişliğin yaşanması durumunda aile üyeleri arasında anlaşmazlıklar, işteki performansın düşmesi, verilen hizmetlerin kalitesinin bozulması, olumsuz düşünceler gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır (Sürgevil, 2006: 89).

Tükenmişlik sendromu durumunda kişilerin bazıları aileleriyle iş yerindeki sorunlarını paylaşırken bazı bireyler bu durumu paylaşmak istemezler. İş yerine yönelik memnuniyetsizliğini dile getiren kişilere karşı ailesinin bireye olan beklentisi düşmekte hatta uzaklaşma ve soğuma durumu meydana gelmektedir. Diğer taraftan bu rahatsızlığı anlatmayan kişilerde de aile arasında paylaşım azalmakta hatta güven sarsılması gibi durumlar oluşmaktadır (Dolgun, 2010: 302).

Tükenmişlik durumunda kişide duyarsızlaşma meydana gelmektedir. Bu durumdan kişinin ailesi, arkadaşları ve çevresi etkilenmektedir. Dolayısıyla tükenen kişide oluşan durgunluk, gerginlik ve yorgunluk durumu çevresine yansiyacaktır (Sürgevil, 2014: 93).

2.4.7. Tükenmişlik ile Baş Etme Yolları

Tükenmişlikle baş etme yolları bireysel ve örgütsel olarak iki boyutta incelenmektedir.

2.4.8. Bireysel Açıdan Başa Çıkma Yöntemleri

Tükenmişlik çeşitli durumlarda ortaya çıkmaktadır. Tedavisi uzun sürebilir ve kişi eğer tükendiğini kabullenmezse süreç daha uzun olabilmektedir. Tedavi süreci uzadığı gibi iyileşme süreci de yavaşlar. Stres tükenmişliği tetikleyen bir durumdur. Dolayısıyla tükenmişlik durumuyla mücadele etmek için stresin azaltılması ve stresle başa çıkma yöntemlerinin uygulanması gerekmektedir (Saçlı, 2011., Akt; Muzıka, 2019).

Tükenmişlikle bireysel mücadele durumunda çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Çalışan kişinin öncelikle hedefleri ve beklentileri ulaşılabilir olmalıdır. Durumu kabullenmeli ve bu hususta uzman kişilerden destek almalıdır. Kurumda işe yönelik görüş ve önerilerini özgürce ifade etmelidir. Ayrıca sürekli işle meşgul olmayıp kendisine verilen izin ve molaları iyi değerlendirip kendisine vakit ayırmalıdır (Sarıkaya, 2007: 46).

Bunun yanı sıra, kişi çeşitli aktiviteler yaparak hoşlandığı şeylere zaman ayırmalıdır. Bu aktiviteler arasında örnek olarak kitap okumak, müzik dinlemek, resim yapmak vb. faaliyetler yer almaktadır. Bunun dışında stres de tükenmişlik durumunu tetikleyen bir faktördür. Dolayısıyla spor ve yürüyüş gibi faaliyetler stresi azaltan etkinliklerdir. Bu etkinlikler kişinin beden ve ruh sağlığına katkı sağlar. Sonuç olarak mutlu olan bireylerin tükenmişlikle baş etme durumu daha kolay olacaktır (Abay, 2018; Akt: Keleş, 2020: 35).

2.4.9. Örgütsel Açıdan Başa Çıkma Yöntemleri

- İşe yeni başlandığında kişilere alışma süresi ve işe uyum için oryantasyon eğitimi verilmesi

- Çalışanların kişilik özelliklerinin bilinerek değerlendirilmesi
- İş yerindeki rollerin ve sorumlulukların net ve adaletli bir şekilde belirtilmesi
- Çalışanlara tükenmişlik sendromu ve başa çıkma yollarıyla ilgili eğitim verilmesi
- Tükenmişlik sendromu saptananlara uygun destek verilmesi ve mümkünse çalıştığı yerden bir süreliğine uzak kalmalarının sağlanması
- Kişilerin sürekli aynı yerde çalışmasının önlenmesi için iş yerinde rotasyonların sağlanması
- Çalışma saatlerinin net bir şekilde belirlenmesi, uzun süreli çalışılması gerektiğinde vardiyalı çalışılması, özellikle sağlık sektöründe nöbet ertesi dinlenme olanağının sağlanması
- Tükenmişlik sendromu yaşayan çalışanların deneyimlerini anlatabileceği ortamların yaratılması
- Kariyer planlanmasının sağlanması
- Hizmet içi eğitimlerinin belli aralıklarla tekrar edilmesi
- Etkin bir ödüllendirme sisteminin oluşturulması, maaşların düzenlenmesi
- Fiziki çalışma koşullarının yeterli, güvenli ve konforlu olmasına dikkat edilmesi
- Çalışan sayısının iş yükünün gerektirdiği düzeyde olmasına dikkat edilmesi
- Sağlık çalışanlarında, mesai saatlerinin tümünün hasta ile yüz yüze geçirilmemesinin sağlanması, eğitim ve araştırmaya vakit ayrılması
- Kurum içi ilişkilerin sağlıklı olmasına dikkat edilmesi (Maslach, 2001; Topel, 2019., Akt; Özışık, 2019: 21-22).

2.5. Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik İlişkisi

Tükenmişlik durumu tıpkı sinizmde olduğu gibi beklentiyle ilişkili bir durumdur. İş görenin yaptığı işe ve aldığı ücrete yönelik bulunduğu örgütün sosyal

durumuna ilişkin bir takım beklentileri vardır. Kişi yaptığı işin karşılığında degecek düzeyde ücret almak, huzurlu ve rahat bir ortamda çalışmak, kendini geliştirebilecek faaliyetler yapmak isteyecektir. Dolayısıyla iş gören kendi iyi niyetine istinaden örgüt tarafından beklentilerinin karşılanmadığı durumda hayal kırıklığı hissedecektir. Aynı zamanda bu durum güvensizlik yaratacaktır. Bunları takiben bedensel ve ruhsal olarak tükenmişlik başlayacaktır (Sur, 2010: 35).

Çalışanları bir makine gibi görmek iş görenlerin sağlık, eşitlik ve güvenlik gibi ilkelerinde eksilmeler yaşamasına sebebiyet vermektedir. Bu durum kişilerin işten uzaklaşmalarına neden olmaktadır. Dolayısıyla çalışanların verimi düşmekte ve işe odaklanmaları engellemektedir (Budak ve Sürgevil, 2005: 97-98).

2.6. Örgütsel Sinizm ve İş Doyumu

İş tatmini ile örgütsel sinizm ters orantılıdır. Biri arttıkça diğesinde azalma görölmektedir. Diğer yandan örgütsel sinizm iş memnuniyetini olumsuz yönde etkilemektedir. Örgütsel sinizm arttıkça iş memnuniyeti durumu azalma göstermektedir (Sur, 2010: 30). Başka bir deyişle örgütsel sinizm arttıkça iş doyumsuzluğu düzeyinde artış görölmektedir (Abraham, 2000: 282).

Sinizmin iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği bilinmektedir. Sinizm düzeyinin yüksek olduğı kişilerin iş doyum düzeyi de düşük seyretmektedir. Dolayısıyla lider üye etkileşiminin az olması, arkadaşlarından daha az destek görme durumu örgütsel sinizm ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi etkilemektedir (Srivastava and Adams, 2011., Akt; Tilki, 2017: 35).

Çalışan bireylerin beklentilerinin karşılanmaması sonucunda bazı sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bunlar fizyolojik, psikolojik, ve davranışsal boyutta ele alınmaktadır. Bu durum davranışsal açıdan kişilerin işten ayrılmasına sebebiyet vermektedir. Dolayısıyla kişide tükenmişlik yaşama durumunu da arttırmaktadır (Costa, vd., 1986: 483-485).

Örgütün iş görenlerin beklentilerini karşılamakta başarısız olması durumunda çalışanlar hayal kırıklığına uğramaktadır. Dolayısıyla örgütsel sinizm ortaya çıkmaktadır. Örgütsel sinizmde iş gören bireyler örgütlere, öfke, kızgınlık, güvensizlik, aşağılama, hayal kırıklığı, şüphe gibi düşünceler beslemektedirler.

İlaveten örgütü aşağılayıcı ve olumsuz yönde eleştirel bir tavır benimsemektedirler (Naus, 2007: 690-691).

2.7. İş Doyumu ve Tükenmişlik İlişkisi

Tükenme durumuna etki eden en önemli etkenlerden biri de iş doyumudur. Her iki durumdan biri azalınca diğeri artmaktadır (Akbolat vd., 2012: 21).

İş doyumunu yüksek olan bireylerde tükenmişlik seviyesi düşüklük göstermektedir. Kişilerin işlerine olan bağlılığı ve uyum düzeyleri artarken diğertaraf tan tükenmişlik seviyesi düşüş yaşamaktadır. Bir başka deyişle iş doyumunu ile tükenmişlik durumu ters orantılıdır. Diğertaraf tan kişilerin tükenmişlik durumunda stres faktörü etkili olmaktadır. Sürecin başında kişiler örgütlerine bağlı ve iş ortamında yeterlilik gösterirken, stresli durumlarda veya stresle baş edemedikleri durumlarda bağlılıklarını ve yeterliklerini kaybetmektedirler (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012: 40).

Tükenmişlik hisseden kişiler genellikle mesleki tatminsizlik ve isteksiz olma durumunu yaşamaktadırlar. İlerleyen süreçte kişi yaptığı işten uzaklaşmaya başlamaktadır. Böylelikle bireyde tahammülsüzlük, şüphe, olumsuz tutumlar ve işe gitmek istememe gibi durumlar görülmektedir (Çam 1992: 155).

Öğretmenlik, doktor, hemşire, psikolog, avukat, sosyal hizmet uzmanlığı, çocuk bakıcısı gibi meslekler tükenmişliğin en çok rastlandığı meslekler arasında yer almaktadır. Tükenmişlik ciddi hastalıklara sebep olmaktadır. İş sıkıntısı yaşayan ve işini bırakamayan kişilerde tükenmişlik durumu olumsuz etkilere sebebiyet vermektedir. Madde kullanımı, evlilikte yaşanan problemler hatta intihara varan ciddi sıkıntılar doğurmaktadır (Öztürk ve ark., Akt; Lal, 2014).

Sonuç olarak tükenmişlik ve iş doyumunu arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. İş doyumunu ve tükenmişlik etkileşim içindedir. Yönetimin tutumu, cinsiyet, konum, medeni durum, iş memnuniyeti vb gibi durumlar hem tükenmişliği hem de iş doyumunu etkileyen etmenler arasında yer almaktadır (Gönen, 2010: 33).

2.8. Kaynak Özetleri

Konu ile ilgili literatürde yapılan çalışmalara örnekler verilmiştir.

Eriş ve Kaya (2020) tarafından sağlık çalışanlarında sinizmin iş doyumuna etkisine yönelik yapılan çalışmada, araştırmaya katılan sağlık personelinin sinizm düzeyinin düşük, iş doyum düzeyinin ise orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonucunda sinizm ve iş doyum arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir ve yüksek örgütsel sinizmin iş doyumsuzluğuna neden olduğu sonucuna varılmıştır.

Öztürk ve Erdem (2020) tarafından sınıf öğretmenlerinin iş yükü algısı ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişki düzeyini belirlemek için 329 öğretmen üzerinde yapılan araştırmanın sonuçları öğretmenlerin iş yüklerinin ağır olmadığını ve mesleki tükenmişliklerinin düşük düzeyde olduğunu göstermiştir. Çalışmada aynı zamanda hem toplamda hem de alt boyutlarda iş yükü algısı ile mesleki tükenmişlik arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu bildirilmiştir.

Köylü (2020), tükenmişlik sendromu ve ilişki faktörlere yönelik 239 Tıp Fakültesi son sınıf öğrencisi ve hekim üzerinde yapmış olduğu çalışmada, çalışma saati, şartları, ortam faktörleri, şiddetle karşılaşma gibi olumsuz durumların hekimlerin tükenmişlik düzeylerini etkilediğini tespit etmiştir.

Bulut ve Çetin (2020) Akdeniz Bölgesinde bulunan Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan antrenörlerin örgütlerine yönelik güven düzeyi ve iş doyumunu inceleme amacıyla yaptıkları çalışmada antrenörlerin örgütlerine güvenlerinin ve iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğunu belirlemişlerdir. Ayrıca çalışmada antrenörlerin iş doyum düzeyleri ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Antrenörlerin iş doyumlarının artmasına bağlı olarak örgütlerine olan güvende de bir artış olduğu ileri sürülmüştür.

Saeidi vd. (2020) tarafından 30 yenidoğan yoğun bakım hemşiresi üzerinde iş doyum ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada, hemşirelerin orta düzeyde iş doyumuna sahip olduğu ve iş doyumlarının yaş ve eğitim seviyesiyle ilişkili olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca hemşirelerin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Kuzgun (2020) akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerini öz-anlayış ve bazı değişkenler açısından incelediği çalışmada, akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet ve sahip oldukları akademik unvan değişkenlerine göre anlamlı farklılaştığını bulmuştur. Sonuçlara göre, erkek akademisyenlerin toplam tükenmişlik düzeylerinin kadın akademisyenlerden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Buna ek olarak, araştırmada öğretim üyeleri ve araştırma görevlilerinin toplam tükenmişlik düzeyleri öğretim görevlilerinden daha yüksek bulunmuştur.

Dyrbye vd. (2019) Amerikalı hemşirelerde tükenmişlik, işe gitmeme ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma yapmışlardır. Elde edilen sonuçlara göre hemşirelerin üçte birinde tükenmişlik semptomları görülmüş ve bunun kötü iş performansı ile sonuçlanma olasılığının iki kat daha fazla olduğunu bildirmişlerdir.

Durrah vd. (2019) endüstriyel örgütlerde örgütsel sinizmin örgüt gururu üzerine etkilerini araştırmış ve örgütsel sinizmin duyuşsal ve davranışsal sinizm altboyutlarının örgütsel gurur üzerine anlamlı ve olumsuz etkilerinin olduğunu, buna karşılık bilişsel sinizmin örgütsel gururu anlamlı bir şekilde etkilemediğini bulmuşlardır.

Tohed vd. (2019) reklam sektöründe 250'den fazla çalışan üzerinde örgütsel sinizmin sonuçlarını inceledikleri çalışmada sinizmin örgütsel bağlılık ve değişime karşı direnç üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna varmışlardır. Aynı zamanda, örgütlerinden ve yöneticilerinden değer gördüklerini hisseden çalışanların daha yüksek bağlılık seviyelerine sahip olduklarını bildirmişlerdir.

Liu vd. (2019) sağlık çalışanlarında iş doyumu, iş stresi ve iş bırakma niyetleri arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmalarında çalışanların işlerinden memnuniyet düzeylerinin düşük olduğunu, işleriyle ilgili en az memnun oldukları alanın ödül olduğunu, orta düzeyde strese sahip olduklarını, iş doyumunun aracı etkiye sahip olduğunu ve iş stresi ve işi bırakma niyetleri arasındaki pozitif ilişkiyi zayıflattığını bulmuşlardır.

Gürcan (2019), 249 hemşire üzerinde hemşirelikte meslektaş dayanışmasının iş doyumu ve işten ayrılma niyetine etkisine yönelik yapılan çalışmada, genel iş doyumu puanı ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönde, zayıf ve anlamlı bir ilişki

saptanırken, hemşirelerin meslektaş dayanışması yapması sonucunda iş doyumunun arttığını, işten ayrılma niyetinin de azaldığını tespit etmiştir.

Karakaya (2019)'nın resmi ve özel okullarda beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve tükenmişlik düzeylerini incelendiği çalışmaya İstanbul ilinde görev yapan 551 gönüllü Beden Eğitimi öğretmeni katılmıştır. Örgütsel sinizm ile tükenmişlik envanteri alt boyutları arasında genel olarak istatistiksel olarak anlamlı ve orta düzeyde pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Çalışmada tükenmişlik kişisel başarı alt boyutu ile sinizm bilişsel ve davranışsal alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve düşük düzeyde negatif yönlü, tükenmişlik kişisel başarı alt boyutu ile sinizm genel ortalaması ile duyuşsal alt boyutu arasında ise istatistiksel olarak anlamlı ve orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça, duygusal ve duyarsızlaşma düzeylerinin de arttığı ve kişisel başarı düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tink (2019), 359 öğretmen üzerinde mesleki doyum ve örgütsel sinizm düzeylerinin incelendiği çalışmada, ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin mesleki doyum ve örgütsel sinizm düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum gibi değişkenler açısından anlamlı bir farklılık göstermediğini belirlemiştir. Ayrıca çalışmada mesleki doyum düzeyleri ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönlü ve orta derece güçlü bir ilişkinin var olduğu saptanmıştır.

Saygın ve Güvenç (2019) banka çalışanlarının iş tatmin düzeylerini incelemeyi amaçlamayan çalışmalarında katılımcıların içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini ile genel iş tatmini arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışmanın sonucuna göre, katılımcıların içsel iş tatminleri, dışsal ve genel iş tatminlerini etkilemektedir. Sonuç olarak, 85 banka çalışanı ile gerçekleştirilen çalışmada çalışanların iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Garg vd. (2018), banka müdürleri arasında iş doyumunu inceledikleri çalışmalarında iş doyumunda dışsal faktörlerden daha çok içsel faktörlerin etkili olduğunu belirlemişlerdir. Çalışmada aynı zamanda iş doyumunu ve işe bağlılık arasında olumlu orta derecede bir ilişki bildirilmiştir. Sonuç olarak, iş doyumunun işe

bağlılığa neden olduğu ve iş doyumunu artırmak için daha fazla içsel motivasyonel faktörler sağlanması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Bingöl (2018), Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde görev yapan 798 antrenörün örgütsel sinizm ve bağlılığının incelenmesine yönelik yapılan çalışmada antrenörlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm algıları arasında negatif yönlü ilişki olduğunu ve antrenörlerin yüksek sinizm algılarının bağlılık algılarını negatif yönde etkilediğini belirlemiştir.

Kılınç (2018), fen bilgisi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerine ilişkin yapılan çalışmada 158 fen bilgisi öğretmenine ulaşılmış ve cinsiyet, yaş, medeni hal, ders saati gibi değişkenlerin öğretmenlerin tükenmişlik düzeyine etki etmediğini tespit etmiştir.

Oliveira vd. (2018) tarafından iş doyum, tükenmişlik sendromu ve depresif semptomlar arasında ilişkiye yönelik yapılan çalışmada, idarecilerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu belirlenirken diğer taraftan erkek sağlık personellerinin tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanlarda tükenmişliğin görülmemesinin iş doyumunun gelişmesini yordadığı ve depresif semptomların tükenmişliği yordadığı sonucuna varılmıştır.

Batholomew ve Chima (2018) örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmada iki değişken arasında anlamlı ve direkt bir ilişki olduğu, çalışanlarda örgütsel sinizm ne kadar yüksek ise, işten ayrılma niyetinin de o kadar yüksek olacağı sonucuna varmışlardır. Sinizmin açık ve dürüst bir ortamda çalışmak, gerçekçi hedefler sağlamak, bireyler ve yönetim arasında işbirliğini sağlamak, ve dürüst ve adil ücret sistemi gibi uygulamalar benimsenerek örgütler tarafından etkin bir şekilde yönetilebileceği belirtilmiştir.

Abugre (2017), iş yerinde ilişkiler, sinizm ve işten ayrılmaya yönelik yapmış olduğu çalışmada, çalışanların iş arkadaşlarıyla ilişkilerini olumsuz yönde algılaması durumunun sinizme yol açacağını aynı zamanda olumlu ilişkilerin iş doyumunu arttıracığını belirlemiştir.

Akhigbe ve Gail (2017) banka çalışanlarının tükenmişlik ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre duygusal tükenme ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Charoensukmongkol vd. (2016), iş arkadaşı ve süpervizör desteğinin iş tükenmişliği ve iş tatmini üzerindeki rolünü inceleyen çalışmada iş arkadaşı desteğinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma üzerinde negatif yönde ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Aytaş (2016), demografik değişkenlerin farklı kuşak ayrımlarında örgütsel sinizme etkisinin incelendiği çalışmada akademisyenlerde örgütsel sinizm alt boyutlarının en fazla bilişsel düzeyde gerçekleştiğini belirlemiştir. Aynı zamanda akademik personelin sinizm düzeylerinin ve alt boyutlarının kuşak ayrımlarında demografik değişkenlere bağlı olarak anlamlı şekilde değiştiği tespit edilmiştir.

Kış vd. (2016) eğitim paydaşlarının yaşadığı tükenmişlik (duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları) ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi 24 ampirik çalışma üzerinden inceledikleri meta analiz çalışmalarında tükenmişlik ile iş doyumunu arasında orta düzeyde negatif bir korelasyon belirlemiştir.

Were (2016)'nin hemşirelere yönelik yapmış olduğu çalışmada, destekleyici hemşire yöneticileri, hemşireler arasında iyi ilişkiler ve yeterli personelin organizasyonun iş tatminini olumlu, tükenmişlik düzeyini olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir.

Eryeşil ve Öztürk (2016) sağlık sektörü çalışanlarında örgütsel sinizm ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemişler ve çalışanların örgütsel sinizm ve tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğunu bulmuşlardır. Buna ek olarak, örgütsel sinizm ve duygusal tükenme, kişisel başarı düşüklüğü ve duyarsızlaşma arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Khan (2014)'ın bankacılık sektöründe örgütsel sinizmin iş bırakma niyeti üzerindeki etkisini incelediği çalışmasında, iş doyumunu ve içsel motivasyonun örgütsel sinizm ve iş bırakma niyeti arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği, örgütsel sinizmin iş bırakma niyeti üzerinde direkt etkisi olduğu, örgütsel sinizmin bankacılık sektörü çalışanlarının iş doyumunu ve içsel motivasyonunu düşürüp, streslerini artırabileceği sonucuna varılmıştır.

Høigaard vd. (2012) yeni öğretmenlerin işe bağlılık ve öğretmen yeterliliklerinin iş doyumunu, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini araştırmış ve işe bağlılık ve öğretmen yeterliliklerinin iş doyumunu ile pozitif

yönde ilişkili ve tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri ile negatif yönde ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır.

Kinman vd. (2011) Birleşik Krallık'taki öğretmenlerde duygusal emek, tükenmişlik ve iş doyumu arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Çalışmanın sonuçları duygusal emek ve hem duygusal tükenme hem de duyarsızlaşma arasında anlamlı olumlu ilişkiler ve duygusal emek ve iş doyumu arasında negatif ilişki ortaya çıkarmıştır. İşyerinde daha yüksek seviyede sosyal destek bildiren öğretmenlerin daha düşük duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ve daha fazla iş doyumu bildirdikleri belirlenmiştir.

Tsigilis, Zournatzi ve Koustelios (2011) tarafından beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyini incelemek için 437 beden eğitimi öğretmenine Maslach Tükenmişlik Ölçeği uygulanmıştır. Yapılan çalışmada, öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğu, ayrıca ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin ortaöğretimde görev yapan öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu belirlenmiş ve öğretmenlerin öğretmenlik yaptığı eğitim seviyesinin tükenmişlik düzeyini etkileyen önemli bir özellik olduğu sonucuna varılmıştır.

Hombrados-Mendieta ve Cosano-Rivas (2011) sosyal hizmet görevlilerinin tükenmişlik, iş yeri desteği, iş doyumu ve yaşam doyumlarını inceledikleri çalışmada tükenmişliğin iş yeri desteği, iş doyumu ve yaşam doyumunu olumsuz yönde etkilediğini bulmuşlardır.

Dağdeviren vd. (2011) akademisyenlerde iş doyumunu araştırdığı çalışmasında öğretim elemanlarında genel iş doyumunu orta düzeyde saptamıştır. Aynı zamanda, lisans mezunlarının iş doyumunun, yüksek lisans ve doktora mezunlarına göre daha yüksek; araştırma görevlilerinde iş doyumunu en düşük olarak bulunmuştur.

Skaalvik ve Skaalvik (2009) 563 Norveçli ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenin tükenmişlik ve iş doyumları arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Çalışma sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş doyumlarının duygusal tükenme ve kişisel başarı düşüklüğü ile doğrudan ilişkili olduğu bulunmuştur.

Şirin (2009) beden eğitimi ve spor yüksekokulu araştırma görevlilerinin iş tatmini ve öğretim üyeliğine ilişkin tutumları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak

amacıyla gerçekleştirdiği çalışmasında araştırma görevlilerinin öğretim üyeliğine ilişkin tutumları ile genel iş tatmini, işin niteliğinden tatmin ve kurum imajından tatmin arasında orta düzeyde pozitif yönlü; iletişim ve çalışma arkadaşlarından tatmin alt boyutları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki saptamıştır. Çalışmada tüm araştırma görevlilerinin akademisyenliğe karşı olumlu tutumları olduğu ve iş tatminlerinin oldukça yüksek olduğu belirlenmiştir.

Serinkan ve Bardakçı (2009) akademik personelin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerini incelemek için yaptıkları çalışmada genel tatmin puanları açısından profesörler ve doçentlerin en yüksek ortalamaoya sahipken, araştırma görevlilerinin en düşük puana sahip olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca, genel tükenmişlik puanları bakımından araştırma görevlileri en fazla tükenmişliğe sahipken, profesör ve doçentlerin en az tükenmişlik değerine sahip olduğu bulunmuştur.

Claes and Van de Ven (2008) çalışanların örgüt bağlılıklarını ve iş memnuniyetlerini inceledikleri çalışmada elli yaş ve üzeri çalışan bireylerin iş güvensizliği algılarının yüksek düzeyde olmasının iş doyumlarını olumsuz yönde etkilediğini belirlemiştir.

Fives vd. (2007) öğretmenlerde tükenmişliğe sebep olan çevresel ve kişisel etmenlerin incelendiği çalışmada kırsal kesimlerde görev yapmakta olan öğretmenlerin şehir merkezlerinde görev yapan öğretmenlere kıyasla daha fazla tükenmişlik yaşadığını tespit etmiştir. Çalışmada ayrıca öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin zaman içerisinde azaldığı belirtilmiştir.

Kokkinos (2007) ilkokul öğretmenlerinde işle ilgili stres faktörleri, kişilik ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri incelediği çalışmasında hem kişiliğin hem de işle ilgili stres faktörlerin tükenmişliğin boyutları ile ilişkili olduğunu bulmuştur. Öğrencilerin yanlış davranışlarını yönetme ve zaman kısıtlamalarının tükenmişliğin boyutlarını sistematik olarak yordadığı bulunmuştur.

James (2005) tarafından örgütsel sinizmi oluşturan temel faktörler ve örgütsel sinizmin ara değişkenlerinin incelendiği çalışmada örgütsel sinizmi oluşturan temel faktörler arasında örgütsel adalet, algılanan örgütsel destek, psikolojik sözleşme gibi etkenlerin yer aldığı tespit edilmiştir. Buna ek olarak, örgütsel sinizmin iş stresi,

öğretmen tükenmişliği, zarar verici iş davranışı ve iş uyumu ile pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur.

Croom (2003) tarım öğretmenlerinde tükenmişliği incelediği çalışmasında, öğretmenlerin orta düzeyde duygusal tükenme, öğrenciler ve meslektaşlarla ilişkilerde duyarsızlaşma ve işlerinde yüksek derecede kişisel başarı yaşadıklarını belirlemiştir. Genel olarak öğretmenlerin belirli bir derecede stres yaşadıkları, fakat bu stresin tükenmişlik boyutuna ulaşmadığı bulunmuştur.



3. MATERYAL VE YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin analizi ve değerlendirilmesi, geçerlik, güvenirlik ve raporlaştırma süreci ile ilgili bilgiler ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırmada betimsel nitelik taşıyan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli genellikle birden çok değişken arasındaki etkileşimin varlığını ve miktarını belirlemede kullanılır (Karasar, 2005).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Türkiye’de spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise, tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenmiş 25 Spor Bilimleri Fakültesi ve 10 Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda görev yapmakta olan 525 (101 Araştırma Görevlisi, 181 Öğretim Görevlisi, 131 Doktor Öğretim Üyesi, 86 Doçent ve 26 Profesör) öğretim elemanı oluşturmaktadır.

7 coğrafi bölgede (Karadeniz, İç Anadolu, Güneydoğu Anadolu, Marmara, Akdeniz, Doğu Anadolu, Ege) yürütülen çalışmada anket uygulamalarının gerçekleştirildiği üniversitelere ve bu üniversitelerden çalışmaya gönüllü katılan öğretim eleman sayılarına ait dağılım Tablo 3.1’de verilmiştir.

Araştırmada Karadeniz Bölgesinde beş farklı üniversiteden toplam 64, Marmara Bölgesinde beş farklı üniversiteden toplam 64, Akdeniz Bölgesinde beş farklı üniversiteden toplam 99, Doğu Anadolu Bölgesinde beş farklı üniversiteden toplam 64, İç Anadolu Bölgesinde beş farklı üniversiteden toplam 107, Güneydoğu Anadolu Bölgesinde beş farklı üniversiteden toplam 53, Ege Bölgesinde beş farklı üniversiteden toplam 65 öğretim elemanına ilişkin örneklem bilgilerine yer verilmiştir (Tablo 3.1).

Tablo 3.1. Örneklem grubunun bölgelere göre dağılımı

Karadeniz Bölgesi	n	%	Marmara Bölgesi	n	%
Ondokuz Mayıs Üniversitesi	28	5,3	Kocaeli Üniversitesi	14	2,7
Ordu Üniversitesi	7	1,3	Onsekiz Mart Üniversitesi	10	1,9
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi	15	2,9	Sakarya Üniversitesi	22	4,2
Sinop Üniversitesi	6	1,2	Uludağ Üniversitesi	9	1,7
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi	8	1,5	Marmara Üniversitesi	9	1,7
Toplam	64	12,2	Toplam	64	12,2
Akdeniz Bölgesi	n	%	Doğu Anadolu Bölgesi	n	%
Çukurova Üniversitesi	29	5,5	Atatürk Üniversitesi	24	4,6
Mersin Üniversitesi	19	3,6	Erzincan Binali Yıldırım Ü.	7	1,3
Akdeniz Üniversitesi	30	5,7	Fırat Üniversitesi	15	2,9
Burdur Mehmet Akif Ersoy Ü.	12	2,3	Van 100. Yıl Üniversitesi	10	1,9
Süleyman Demirel Üniversitesi	9	1,7	Iğdır Üniversitesi	8	1,5
Toplam	99	18,8	Toplam	64	12,2
İç Anadolu Bölgesi	n	%	Güney Doğu Anadolu Bölgesi	n	%
Niğde Üniversitesi	27	5,1	Gaziantep Üniversitesi	20	3,8
Selçuk Üniversitesi	31	5,9	Harran Üniversitesi	10	1,9
Cumhuriyet Üniversitesi	17	3,2	Dicle Üniversitesi	13	2,5
Erciyes Üniversitesi	15	2,9	Siirt Üniversitesi	10	1,9
Gazi Üniversitesi	17	3,2	Adıyaman Üniversitesi	9	1,7
Toplam	107	20,3	Toplam	53	11,8
Ege Bölgesi	n	%			
Muğla Üniversitesi	14	2,7			
Dumlupınar Üniversitesi	16	3,0			
Uşak Üniversitesi	9	1,7			
Dokuz Eylül Üniversitesi	12	2,3			
Ege Üniversitesi	14	2,7			
Toplam	65	12,4			

3.3. Veri Toplama Aracı

Öğretim elemanlarının demografik özelliklerine göre örgütsel sinizm, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Araştırmamızda öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerini belirlemek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlaması, geçerlik ve güvenilirlik çalışması Ergin (1992) tarafından yapılmış olan “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, toplam 22 ifadeden oluşmakta olup tükenmişliği üç farklı alt boyut üzerinden ölçmektedir. Bunlardan ilki 9 ifadeden (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20) oluşan duygusal tükenme (DT), ikincisi 5 ifadeden (5, 10, 11, 15, 22) oluşan duyarsızlaşma (D) ve sonuncusu 8 ifadeden (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) oluşan kişisel

başarı düşüklüğü (KBD) alt boyutudur. DT ve D boyutları olumsuz, KBD boyutu olumlu ifadelerden oluşmaktadır. Buna göre, KBD alt boyutundan alınan düşük puanlar yüksek tükenmişlik göstergesi olarak kabul edilmiştir. Orijinal ölçeğin iç tutarlılık katsayıları duygusal tükenme alt boyutu için 0.90; duyarsızlaşma alt boyutu için 0.79; kişisel başarı düşüklüğü alt boyutu için 0.71 olarak bulunmuştur. Ölçek maddelerine verilen cevapların iç tutarlılığını kontrol etmek için hesaplanan Cronbach alfa değerleri eğer 0.5-0.7 aralığında ise iç tutarlılığın kabul edilebilir düzeyde, eğer 0.7'den büyük ise iyi düzeyde olduğu şeklinde yorumlanır (Streiner and Norman, 2008; Altman, 1991; Nunnally, 1978). Bu çalışmada katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri cevaplara göre Tükenmişlik Ölçeği'ne ait iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alfa) ölçeğin tamamı için 0.835; duygusal tükenme alt boyutu için 0.842; duyarsızlaşma alt boyutu için 0.744; kişisel başarı düşüklüğü alt boyutu için 0.579 olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla, bu çalışmada kullanılan Tükenmişlik Ölçeği için hesaplanan iç tutarlık katsayıları kabul edilebilir ve iyi düzeydedir (>0.50).

Minnesota İş Doyum Ölçeği

Araştırmada öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerini belirlemek için Weiss ve ark. (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ) kullanılmıştır. Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,77'dir. Bu ölçek içsel ve dışsal iş doyumunu olmak üzere toplam 20 maddelik 2 alt boyuttan oluşmaktadır. İçsel doyum, başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkârlıkla ilgili öğelerden oluşmaktadır. Dışsal doyum, işletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. MSQ' da yer alan tutum ifadelerinden 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20 no'lu ifadeler içsel doyumunu ölçerken; 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19 no'lu ifadeler dışsal doyumunu ölçmektedir. MSQ için madde başına tarafsız ortalama iş doyum puanı 3'tür. Ölçekten alınan madde başına ortalama puan 3'ten küçük ise iş doyumunu düşük, 3'ten büyük ise iş doyumunu yüksek olarak değerlendirilmektedir. Minnesota İş Doyum Ölçeği'ne ait iç tutarlılık katsayıları ölçeğin tamamı için 0.86; içsel doyum alt boyutu için 0.79; dışsal doyum alt boyutu için 0.82 olarak

bulunmuştur. Bu çalışmada katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri cevaplara göre Minnesota İş Doyum Ölçeği'ne ait iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alfa) ölçeğin tamamı için 0.910; içsel doyum alt boyutu için 0.898; dışsal doyum alt boyutu için 0.815 olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla, bu çalışmada kullanılan İş Doyumu Ölçeği için hesaplanan iç tutarlılık katsayıları iyi düzeydedir (>0.70).

Örgütsel Sinizm Ölçeği

Brandes (1997) tarafından geliştirilen ve 14 maddeden oluşan beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçek bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından gözden geçirilerek, davranışsal alt boyutuna ait bir madde çıkarılmıştır. Kalağan (2009) 13 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeğinin dilsel eşdeğerlik analizini yaparak ölçeği Türkçe'ye uyarlamıştır. Bilişsel sinizm boyutunda beş madde (1, 2, 3, 4, 5), duyuşsal sinizm boyutunda dört madde (6, 7, 8, 9) ve davranışsal sinizm boyutunda dört madde (10, 11, 12, 13) bulunmaktadır. Örgütsel Sinizm Ölçeği'ne ait iç tutarlılık katsayıları ölçeğin tamamı için 0.931; bilişsel sinizm alt boyutu için 0.913; duyuşsal sinizm alt boyutu için 0.948; davranışsal sinizm alt boyutu için 0.866 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri cevaplara göre Örgütsel Sinizm Ölçeği'ne ait iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alfa) ölçeğin tamamı için 0.928; bilişsel sinizm alt boyutu için 0.920; duyuşsal sinizm alt boyutu için 0.962; davranışsal sinizm alt boyutu için 0.822 olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla, bu çalışmada kullanılan Örgütsel Sinizm Ölçeği için hesaplanan iç tutarlılık katsayıları iyi düzeydedir (>0.70).

Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeği değerlendirilirken ölçüt olarak değerlendirilecek kriterler Tablo 3.1'de gösterilmiştir.

Tablo 3.2. Ölçek Verilerinin Değerlendirme Ölçütleri

Seçenekler	Puanlar	Puan Aralığı	Ölçek Değerlendirme
Hiç Katılmıyorum	1	1,00 - 1,79	Çok düşük
Katılmıyorum	2	1,80 - 2,59	Düşük
Kararsızım	3	2,60 - 3,39	Orta
Katılıyorum	4	3,40 - 4,19	Yüksek
Tamamen Katılıyorum	5	4,20 - 5,00	Çok yüksek

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada verilerin toplanması Ocak 2019- Ocak 2020 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. 25 Spor Bilimleri Fakültesi ve 10 Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda görev yapmakta olan 525 (101 Araştırma Görevlisi, 181 Öğretim Görevlisi, 131 Doktor Öğretim Üyesi, 86 Doçent ve 26 Profesör) öğretim elemanına anket uygulama çalışmaları yürütülmüştür.

3.5. Verilerin Analizi

Kullanılan ölçekteki maddelere verilen cevapların iç tutarlılığını kontrol etmek için Cronbach Alfa katsayıları tahmin edilmiştir. Araştırmada, elde edilen verilere normallik varsayımı ve varyansların homojenliği varsayımlarını kontrol etmek için Shapiro-Wilk ve Levene testleri uygulanmıştır ($P>0,05$). Demografik değişkenlere göre, ölçeklere ve ölçeklerin alt boyutlarına ait toplam puanlar arası farklılıkları ortaya koyabilmek için ikili kıyaslamalarda Student t-test, üç veya daha fazla grup kıyaslamalarında ise Tek Yönlü Varyans Analizi ve Tukey çoklu karşılaştırma testleri kullanılmıştır. Ölçeklerden elde edilen toplam puanlar arası ilişkilerin incelenmesi için ise Pearson korelasyon katsayısı tahmin edilmiştir. Araştırmada, kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini ortaya koymak için Açıklayıcı Faktör Analizi'nden yararlanılmıştır. Son olarak ise, spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının örgütsel sinizm, iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla Path (Yol) Analizi, Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Yapısal Eşitlik Modellemesi'nden yararlanılmıştır.

Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

Açıklayıcı faktör analizinde araştırmacılar uygun faktör sayısını belirlemek ve ölçülen değişkenlerin (maddelerin) çeşitli gizil (gizli) boyutun makul göstergeleri olup olmadığını ortaya çıkarmayı amaçlar (Brown, 2015). AFA ile örneklem büyüklüğünün yeterliliği, faktör (alt boyut) sayısı ve faktörlerdeki madde sayısı, toplam açıklanan varyans oranı belirlenir (Tabachnick ve Fidell, 2001). Örneklem büyüklüğünün yeterliliği için hesaplanan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin 0.60'dan büyük, verilerin çok değişkenli normallik varsayımını sağlamadığını test etmek için Bartlett testinin anlamlı olması istenir (Tabachnick ve Fidell, 2001). KMO değerlerine göre örneklem yeterliliği dereceleri: KMO değeri 0,90-1,00 aralığında ise

mükemmel; 0,80-0,89 arasında ise iyi; 0,60-0,79 aralığında ise düşük; 0,00-0,59 aralığında ise örneklem büyüklüğünün yeterliliği kabul edilemez olarak değerlendirilir (Tavşancıl, 2010). AFA sayesinde araştırmada kullanılan ölçeklerin alt boyutları ve bu alt boyutların sayısı hakkında bilgi edinilmektedir. Anket çalışmalarında AFA, madde sayısının fazla olduğu araştırmalarda karmaşıklığı azaltmak için oldukça tercih edilen bir yöntemdir.

Yapısal Eşitlik Modellemesi

Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM), belirli bir teorik alt yapıya dayanan gözlenebilen ve gözlenemeyen değişkenler arasında nedensel ve ilişkisel bir model tanımlanmasına ve bu değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkilerin tek bir modelde analiz edilmesine olanak sağlayan çok değişkenli istatistiksel bir yöntemdir (Meydan ve Şeşen 2015:5). YEM verilen bir modeldeki gözlenen değişkenlere ait ölçüm hatalarını hesaba katmasından dolayı bilimsel çalışmalarda sıklıkla kullanılır. Bu avantajının yanı sıra, YEM çok değişkenli kompleks modeller geliştirmeye, tahmin etmeye ve test etmeye olanak sağlar ve verilen modeldeki değişkenlerin direkt ve dolaylı etkilerini de dikkate alır (Karagöz, 2017:452).

Yapısal Eşitlik Modellemesi yapısal bir teorinin analizinde doğrulayıcı yaklaşımı temel alır ve nedensel bir süreci analiz eder. YEM kuramsal olarak varlığı kurulmuş olan ilişkilerin veri ile uyumunu doğrular ve hem gözlenebilen hem de gözlenemeyen değişkenler üzerinden analiz yapabilmektedir. Dolayısıyla, YEM hem gözlenebilen hem de gözlenemeyen değişkenleri bir araya getirerek yol (path) analizini ve doğrulayıcı faktör analizini (DFA) birleştirir (Demir, 2016:33).

YEM ile ilgili temel kavramlar

Gözlenen ve Gizli (Gizil) Değişkenler

Verileri doğrudan elde edilebilen değişkenlere (örn. medeni durum, eğitim düzeyi, idari görev durumu , vb.) gözlenen değişkenler denir. Diğer yandan, verileri doğrudan elde edilemeyen değişkenlere (örn. sinizm, iş doyumu, tükenmişlik) gizli değişkenler denir. Gizli değişkenler gözlenebilen bir değişkene bağlı olarak ölçülebilmektedir. Örneğin, yapılan iş karşılığında alınan ücret, kişinin iş doyumunun bir göstergesi olabilir. Gizli değişkenler sinizm, iş doyumu, tükenmişlik gibi soyut kavramlara karşılık gelir ve bu yapılar dolaylı olarak belirli göstergeler

temelinde ölçülen değişkenler yardımıyla gözlenebilir. Bu değişkenler gözlenemedikleri için doğrudan ölçülemezler, dolayısıyla bu değişkenleri temsil edebileceği düşünülen gözlenebilir değişkenleri ifade etmede kullanılan bazı maddelere ihtiyaç duyulmaktadır. Örneğin, tükenmişliğin ölçülmesinde kullanılan ölçekteki her bir madde gözlenebilir değişkeni açıklarken, ölçekteki bazı maddelerin biraraya gelmesiyle gözlenemeyen değişkenler (duyarsızlaşma, duygusal tükenmişlik ve kişisel başarı düşüklüğü) oluşturulmaktadır.

Yapısal eşitlik modellemesinde gözlenen değişkenler dikdörtgen, gizli değişkenler ve ölçüm hataları elips ile gösterilirler.

Analiz sürecinde kullanılan temel şekiller aşağıdaki gibidir:

Elips:  Gizli değişkenleri gösterir

Dikdörtgen:  Gözlenen değişkenleri gösterir

Tek yönlü ok: $\leftarrow$ Bir değişkenin diğer değişken üzerindeki etkisini gösterir

Çift yönlü ok: $\leftrightarrow$ İki değişken arasındaki korelasyon ve kovaryansı gösterir

 $\leftarrow$  :Gözlenen bir değişkenin gizli bir değişken üzerindeki yol katsayısı

 $\rightarrow$  : Gizli bir değişkenin bir başka gizli bir değişken üzerindeki yol katsayısı

$\rightarrow$  : Gözlenen bir değişkenle ilgili ölçüm hatası

$\rightarrow$  : Gizli bir faktörün tahminindeki artık hatası

Aracı değişken: Üç ya da daha fazla değişkenin nedensel ardışıklığı söz konusu ise aracılık değişkeninden söz edilebilir.

Bir değişken aşağıdaki şartları sağlıyorsa aracı değişken olarak ele alınır:

- ✓ Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi olmalıdır.
- ✓ Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde etkisi olmalıdır.
- ✓ Aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi olmalıdır.
- ✓ Aracı değişken bağımsız değişkenle birlikte modele dahil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalırken, aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi anlamlı olmalıdır.

Yapısal Eşitlik Modellemesinin Varsayımları

- Gözlenen değişkenler çok değişkenli normal dağılıma sahip olmalıdır.
- Gizli değişkenler çok değişkenli normal dağılıma sahip olmalıdır.

- Modeldeki her bir bağımlı gizli değişken diğer gizli değişkenlerin her biri değeri ile normal dağılıma sahip olmalıdır.
- Değişkenler arasındaki ilişki doğrusal olmalıdır.
- Seride aşırı (aykırı) değerler olmamalıdır. Aşırı değerler modelin anlamlılığını etkileyebilir.
- Her bir gizli değişkeni ölçmek için üç ya da daha fazla gözlenen değişken olmalıdır.
- Hata terimleri arasında korelasyon olmamalıdır.
- Değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı olmamalıdır.
- Örneklem hacmi ile ilgili olarak literatürde görüş birliği yoktur.

Yapısal Eşitlik Modelleri

Doğrulayıcı faktör analizi modelleri,

Yol (path) analizi modelleri,

Yapısal regresyon modelleri,

Gizli büyüme eğrisi modelleri olarak dört başlık altında incelenebilir.

Gizli büyüme eğrisi modelleri ile bir gizli değişkende zaman içerisinde oluşan değişim ortaya konduğu ve bu modellerin odaklandığı veri gizli değişkenin zaman içerisinde değiştiği bir veri seti olduğu için (Karagöz, 2017:460), bu çalışmada ilk üç modelden yararlanılmıştır.

Doğrulayıcı Faktör Analizi Modelleri

Doğrulayıcı faktör analizi modelleri genellikle gözlenen bazı değişkenlerin bir gizli değişkeni oluşturup oluşturmadığını ya da birçok gizli değişken arasında tanımlanan ilişkilerin var olup olmadığını test etmek için kullanılır. Modeldeki her gizli değişken bir grup gözlenen değişken tarafından ölçülür. Doğrulayıcı faktör analizinde önemli olan değişkenler arasındaki ilişkidir. DFA'da kullanılan uyum iyiliği indeksleri ve normal değerlere ilişkin bilgiler Tablo 3.2.'de sunulmuştur (Munro, 2005; Schreiber, Nora, Stage, Barlow and King, 2006; Şimşek, 2007; Hooper and Mullen 2008; Schumacker and Lomax, 2010; Waltz, Strickland and Lenz 2010; Wang and Wang, 2012).

Tablo 3.3. DFA’da ve YEM’de kullanılan uyum iyiliği indeksleri ve normal değerleri

İndeks	χ^2 “p” Değeri	χ^2/sd	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	NFI	NNFI (TLI)
İyi Uyum	$p > 0.05$	≤ 3	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.95	≤ 0.05	≥ 0.95	≥ 0.95
Kabul Edilebilir Değer	$0.01 < p \leq 0.05$	≤ 5	≥ 0.85	≥ 0.85	≥ 0.90	≤ 0.08	≥ 0.90	≥ 0.90

Ki-kare uyum indeksi (χ^2): Bu indeks YEM’de başlangıç uyum indeksi olarak kullanılır ve model ile veriden elde edilen kovaryans matrislerinin birbiriyle ilişkisini inceler. YEM’de ki-kare değerinin anlamlı çıkmaması gerekir. Ki-kare değeri ne kadar küçük çıkarsa bu iki model arasındaki uyumun o kadar iyi olduğu söylenebilir (Şimşek 2007: 46).

χ^2/sd : Ki-kare testinde serbestlik derecesi önemlidir. Serbestlik derecesinin büyük olduğu durumlarda ki-kare değeri anlamlı çıkabilmektedir. Bu nedenle, genel model uyumunun testinde ki-kare’nin serbestlik derecesine bölünmesi ile elde edilen orana bakılır. Bu oranın $(\chi^2/sd) \leq 3$ olması durumunda ki-kare anlamlı dahi çıksa modelin genel uyumunun yeterli olduğu sonucu çıkarılabilir (Meydan ve Şeşen 2015: 32).

GFI (İyilik Uyum İndeksi): Uyum iyiliği indeksi (GFI), modelle açıklanabilen varyans ve kovaryansların nispi miktarıyla ilgili bir ölçüdür ve 0 ile 1 arasında değişir. 0.90 ve üzeri iyi uyum, 0.85 ve üzeri de kabul edilebilir uyum olarak görülmektedir (Meydan ve Şeşen 2015: 34).

AGFI (Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi): Düzeltilmiş iyilik uyum indeksi (AGFI) serbestlik derecesi göz önüne alınarak hesaplanır. Örneklem hacmi arttığında AGFI değeri de yükselmektedir. AGFI değeri 0 ile 1 arasında değişir ve 0.90 ve üzeri değerler iyi model uyumu olarak ifade edilir. AGFI her zaman GFI’ya eşit ya da düşük değer alır (Bayram 2013:74-75).

CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi): CFI indeksi, teorik model ile yapısal modelin kovaryans matrislerini karşılaştırır. CFI indeksi 0 ile 1 arasında değer alır ve yüksek değerler iyi uyumun olduğunu gösterir. CFI indeksi 0.95 ve üzeri iyi, 0.97 ve üzeri ise mükemmel model uyumunu gösterir (Aydın 2010: 32).

RMSEA (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü): RMSEA teorik model ile gözlenen değişkenlerden elde edilen model arasındaki hata düzeyinin ölçülmesinde kullanılır ve 0 ile 1 arasında değer alır. Değerin 0'a yakın olması beklenir. RMSEA indeksi 0.08 ve daha aşağısı ise kabul edilebilir model uyumunu gösterirken, 0.05 ve daha aşağısı mükemmel model uyumu gösterir. İndeksin 0.10'dan daha büyük değer alması durumunda zayıf model uyumu olduğu söylenebilir.

NFI (Normlaştırılmış Uyum İndeksi): NFI değeri gözlenen değişkenlerden elde edilen modelin ki-kare değerinin, teorik modelin ki-kare değerine bölünmesi ile elde edilir. NFI indeks değeri 0 ile 1 arasında değer alır ve 0.90 ve üzerinde ise kabul edilebilir uyumu, 0.95 ve üzeri ise mükemmel model uyumu gösterir.

NNFI (TLI) (Normlaştırılmamış Uyum İndeksi): NNFI'nın NFI'dan farkı hesaplanmasında modelin serbestlik derecesini hesaba katmasıdır. Bu sayede indekzin hesaplanmasında örneklem hacminin etkisi azaltılarak, küçük örnekleme sahip modellerin reddedilmesi önlenmektedir. NNFI, 0 ile 1 arasında değer alır ve 0.90 ve üzeri iyi uyumu gösterirken 0.95 ve üzeri mükemmel model uyumunu göstermektedir. NNFI bazı kaynaklarda Tucker-Lewis İndeksi (TLI) olarak da adlandırılmaktadır (Bayram 2013: 75).

Yol (Path) Analizi Modelleri

Path analizi, değişkenler arası ilişkiyi göstermesi için path diyagramının oluşturulması, doğrusal ilişkinin miktarının ve yönünün belirlenmesi, ilişkinin etkilerinin (doğrudan ve dolaylı) ayrıştırılması ve bu ilişkilerin yorumlanmasını içerir (Alpar, 2011).

Yapısal Regresyon Modelleri

Yapısal regresyon modelleri doğrulayıcı faktör analizi modeline benzese de, ikisinin arasındaki en temel fark yapısal regresyon modelinin gözlenemeyen değişkenler arasındaki çift yönlü ilişki yerine gözlenemeyen regresyon etkilerine (yol analizi etkileri) sahip olmasıdır. Yapısal regresyon modelleri gözlenemeyen değişkenlerin aralarındaki etkileşimin bilinmediği durumlarda aralarındaki ilişkilerin keşfedilmesinde kullanılır.

YEM'in Oluşturulma Süreci

YEM'in amacı veriye en iyi uyan modeli bulmaktır. YEM'in oluşturulma sürecinde genellikle aşağıdaki süreç takip edilmektedir.

- Teorinin oluşturulması
- Modelin belirlenmesi ve çizimi
- Örneklemenin belirlenmesi ve verilerin elde edilmesi
- Modelin test edilmesi
- Uyum iyiliğı indekslerinin incelenmesi
- Modelin modifikasyonu
- Elde edilen bulgular ışığında sonuçların yorumlanması

Araştırmada tüm istatistiksel hesaplamalar SPSS 22.0 V. İstatistik paket programı ve LISREL programında yapılmış olup, araştırma bulguları n, ortalama ve standart sapma şeklinde verilmiştir. Araştırma bulguları, $P < 0,05$ önem seviyesinde anlamlı olarak kabul edilmiştir.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde araştırmada elde edilen verilerin analiz sonuçları sunulmuş ve elde edilen sonuçlar ilgili literatürle ilişkilendirilerek tartışılmıştır.

4.1. Bulgular

4.1.1. Demografik Bilgilere Göre Katılımcıların Tükenmişlik, İş Doyumu ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının tükenmişlik, iş doyumu ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla oluşturulan anket formlarına cevap veren katılımcıların sosyo-demografik durumlarına göre dağılımları Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Katılımcı Sosyo-Demografik Bilgilerine Göre Dağılımları

Özellikler	n	%	Özellikler	n	%
<i>Cinsiyet</i>			<i>Medeni durum</i>		
Kadın	122	23,2	Evli	358	68,2
Erkek	403	76,8	Bekâr	167	31,8
Toplam	525	100,0	Toplam	525	100,0
<i>Akademik Ünvan</i>			<i>İdari Görev</i>		
Prof. Dr.	26	5,0	Dekan/Müdür	10	1,9
Doç. Dr.	86	16,3	Dek.Yrd/Müd.Yrd	34	6,5
Dr. Öğr. Üyesi	131	25,0	Bölüm Başkanı	40	7,6
Öğr. Gör.	181	34,5	Böl. Bşk. Yrd.	27	5,1
Araş. Gör	101	19,2	Görevim yok	414	78,9
Toplam	525	100,0	Toplam	525	100,0
<i>Eğitim Durumu</i>			<i>Aylık Gelir Yeterlilik Durumu</i>		
Lisans	58	11,0	Yeterli (Gelir>Gider)	162	30,9
Yüksek lisans	137	26,1	Orta (Gelir=Gider)	252	48,0
Doktora	330	62,9	Yeterli değil (Gelir<Gider)	111	21,1
Toplam	525	100,0	Toplam	525	100,0

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının %23,2’sinin kadın, %31.8’inin bekar, %53.7’sinin araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi olduğu, % 21,1’inin idari görevi olduğu, % 11’inin lisansüstü eğitim yapmadığı, % 21,1’inin gelir düzeyinin geçim açısından yeterli olmadığı, %78,86’sının ise herhangi bir idari görevinin olmadığı saptanmıştır (Tablo 4.1).

Katılımcıların cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, akademik unvan, gelir düzeyi, idari görev değişkenlerine göre tükenmişlik, iş doyumu ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki farklılıklar aşağıda tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 4.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Katılımcıların Tükenmişlik, İş Doyumu ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri

	Cinsiyet	n	Ortalama	Std. Sapma	P-değeri
<i>Duygusal Tükenme</i>	Kadın	122	19,44	6,74	0,995
	Erkek	403	19,45	5,64	
<i>Duyarsızlaşma</i>	Kadın	122	9,26	3,53	0,185
	Erkek	403	9,74	3,49	
<i>Kişisel başarı düşüklüğü</i>	Kadın	122	31,43	3,34	0,004
	Erkek	403	30,18	4,42	
<i>İş Doyumu</i>	Kadın	122	76,02	12,49	0,204
	Erkek	403	77,50	10,79	
<i>İçsel Doyum</i>	Kadın	122	48,34	7,50	0,665
	Erkek	403	48,65	6,78	
<i>Dışsal Doyum</i>	Kadın	122	27,69	6,00	0,039
	Erkek	403	28,85	5,26	
<i>Bilişsel Sinizm</i>	Kadın	122	14,67	5,11	0,973
	Erkek	403	14,66	4,76	
<i>Duyuşsal Sinizm</i>	Kadın	122	8,70	4,56	0,936
	Erkek	403	8,73	4,19	
<i>Davranışsal Sinizm</i>	Kadın	122	10,41	3,80	0,905
	Erkek	403	10,45	3,52	
<i>Örgütsel Sinizm</i>	Kadın	122	33,78	11,88	0,955
	Erkek	403	33,84	10,26	

Çalışmada, kadın ve erkek öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde; duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenirken, tükenmişlik alt boyutlarından sadece kişisel başarı düşüklüğü bakımından anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Kadınların erkeklere göre kişisel başarı düşüklüğü açısından daha fazla ($P=0,004$) tükenmişlik algısına sahip olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra kadın ve erkek öğretim elemanlarında iş doyumu ve içsel doyum açısından anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenirken, dışsal doyum açısından anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Dolayısıyla dışsal iş doyum alt boyutu açısından kadınların erkeklere göre daha düşük ($P=0,039$) dışsal iş doyum algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Buna ilaveten, örgütsel sinizm düzeyleri açısından kadın ve erkek katılımcıların

bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ($P>0,05$, Tablo 4.2).

Tablo 4.3. Medeni Durum Değişkenine Göre Katılımcıların Tükenmişlik, İş Doyumu ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri

	Medeni Durum	n	Ortalama	Std. Sapma	P-değeri
<i>Duygusal Tükenme</i>	Evli	358	19,31	5,74	0,441
	Bekar	167	19,74	6,25	
<i>Duyarsızlaşma</i>	Evli	358	9,58	3,45	0,636
	Bekar	167	9,74	3,61	
<i>Kişisel başarı düşüklüğü</i>	Evli	358	30,37	4,36	0,428
	Bekar	167	30,68	3,93	
<i>İş Doyumu</i>	Evli	358	77,03	10,55	0,700
	Bekar	167	77,43	12,54	
<i>İçsel Doyum</i>	Evli	358	48,67	6,58	0,646
	Bekar	167	48,37	7,68	
<i>Dışsal Doyum</i>	Evli	358	28,35	5,14	0,168
	Bekar	167	29,06	6,07	
<i>Bilişsel Sinizm</i>	Evli	358	14,99	4,78	0,023
	Bekar	167	13,96	4,90	
<i>Duyuşsal Sinizm</i>	Evli	358	8,84	4,25	0,383
	Bekar	167	8,49	4,34	
<i>Davranışsal Sinizm</i>	Evli	358	10,51	3,62	0,546
	Bekar	167	10,31	3,52	
<i>Örgütsel Sinizm</i>	Evli	358	34,33	10,57	0,113
	Bekar	167	32,75	10,76	

Çalışmada, evli ve bekar öğretim elemanlarında duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı düşüklüğü bakımından anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra benzer şekilde çalışmada; iş doyumu, içsel doyum ve dışsal doyum açısından anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Buna ilaveten, örgütsel sinizm düzeyleri açısından kadın ve erkek katılımcıların duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenirken ($P>0,05$), evli öğretim elemanlarının bilişsel sinizm toplam puanlarının bekar öğretim elemanlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($P=0,023$, Tablo 4.3). Çalışmada, Eğitim Durumu Değişkenine Göre Katılımcıların Tükenmişlik, İş Doyumu ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Tablo 4.4'de verilmiştir.

Tablo 4.4. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Katılımcıların Tükenmişlik, İş Doyumu ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri

	Eğitim Durumu	n	Ortalama	Std. Sapma	P-değeri
<i>Duygusal Tükenme</i>	Lisans	58	20,45 a	6,04	0,033
	YL	137	18,38 b	5,36	
	Doktora	330	19,71 ab	6,06	
<i>Duyarsızlaşma</i>	Lisans	58	10,02	3,94	0,217
	YL	137	9,20	3,19	
	Doktora	330	9,74	3,54	
<i>Kişisel başarı düşüklüğü</i>	Lisans	58	29,98	5,86	0,634
	YL	137	30,46	3,94	
	Doktora	330	30,56	4,00	
<i>İş Doyumu</i>	Lisans	58	73,98	12,52	0,056
	YL	137	78,15	10,34	
	Doktora	330	77,30	11,25	
<i>İçsel Doyum</i>	Lisans	58	46,60	7,90	0,070
	YL	137	48,93	6,34	
	Doktora	330	48,78	6,97	
<i>Dışsal Doyum</i>	Lisans	58	27,38	5,61	0,094
	YL	137	29,22	5,11	
	Doktora	330	28,52	5,54	
<i>Bilişsel Sinizm</i>	Lisans	58	15,05	4,51	0,439
	YL	137	14,23	4,50	
	Doktora	330	14,77	5,03	
<i>Duyuşsal Sinizm</i>	Lisans	58	8,81 ab	4,02	0,033
	YL	137	7,91 b	3,76	
	Doktora	330	9,05 a	4,48	
<i>Davranışsal Sinizm</i>	Lisans	58	10,17	3,29	0,231
	YL	137	10,07	3,37	
	Doktora	330	10,65	3,71	
<i>Örgütsel Sinizm</i>	Lisans	58	34,03	9,41	0,112
	YL	137	32,20	9,90	
	Doktora	330	34,46	11,10	

a,b: Farklı harfler aynı sütun içerisinde gruplar arası farklılıkları göstermektedir (P<0,05).

Çalışmada, öğretim elemanlarının eğitim durumu değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri duyarsızlaşma ve kişisel başarı düşüklüğü açısından anlamlı bir farklılık göstermezken, lisans mezunu öğretim elemanlarının duygusal tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (P=0,033). Çalışmaya katılan öğretim elemanlarının iş doyumu, içsel doyum ve dışsal doyum alt boyut toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (P>0,05). Buna ilaveten çalışmada bilişsel sinizm, davranışsal sinizm ve örgütsel sinizm açısından anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenirken, lisans mezunu öğretim elemanlarının duyuşsal sinizm düzeylerinin orta düşük (P=0,033) kategorisinde olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.4).

Tablo 4.5. Akademik Unvan Değişkenine Göre Tükenmişlik, İş Doyumu ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri

	Akademik Unvan	n	Ortalama	Std. Sapma	P-değeri
<i>Duygusal Tükenme</i>	Profesör	26	18,38	4,11	0,095
	Doçent	86	20,43	5,82	
	Dr Öğr. Üyesi	131	20,06	6,80	
	Öğr. Gör.	181	19,26	5,52	
	Arş. Gör.	101	18,42	5,67	
<i>Duyarsızlaşma</i>	Profesör	26	9,31	2,68	0,484
	Doçent	86	10,06	3,69	
	Dr Öğr. Üyesi	131	9,85	3,78	
	Öğr. Gör.	181	9,32	3,29	
	Arş. Gör.	101	9,61	3,50	
<i>Kişisel başarı düşüklüğü</i>	Profesör	26	31,65	4,32	0,222
	Doçent	86	30,67	3,98	
	Dr Öğr. Üyesi	131	30,72	3,99	
	Öğr. Gör.	181	30,43	4,28	
	Arş. Gör.	101	29,74	4,56	
<i>İş Doyumu</i>	Profesör	26	79,69 ab	9,05	0,001
	Doçent	86	78,06 ab	10,47	
	Dr Öğr. Üyesi	131	76,39 ab	12,09	
	Öğr. Gör.	181	75,06 b	10,98	
	Arş. Gör.	101	80,49 a	10,74	
<i>İçsel Doyum</i>	Profesör	26	50,19	5,76	0,174
	Doçent	86	49,16	6,78	
	Dr Öğr. Üyesi	131	48,19	7,50	
	Öğr. Gör.	181	47,82	6,97	
	Arş. Gör.	101	49,50	6,44	
<i>Dışsal Doyum</i>	Profesör	26	29,50 ab	4,45	<0,001
	Doçent	86	28,90 ab	5,32	
	Dr Öğr. Üyesi	131	28,20 b	5,66	
	Öğr. Gör.	181	27,23 b	5,16	
	Arş. Gör.	101	30,98 a	5,28	
<i>Bilişsel Sinizm</i>	Profesör	26	14,81	3,63	0,924
	Doçent	86	14,67	5,10	
	Dr Öğr. Üyesi	131	14,91	5,41	
	Öğr. Gör.	181	14,65	4,39	
	Arş. Gör.	101	14,31	4,95	
<i>Duyuşsal Sinizm</i>	Profesör	26	8,81 ab	3,41	0,016
	Doçent	86	9,28 ab	4,64	
	Dr Öğr. Üyesi	131	9,49 a	4,77	
	Öğr. Gör.	181	8,47 ab	3,97	
	Arş. Gör.	101	7,69 b	3,79	
<i>Davranışsal Sinizm</i>	Profesör	26	11,08	3,54	0,477
	Doçent	86	10,87	3,76	
	Dr Öğr. Üyesi	131	10,56	3,84	
	Öğr. Gör.	181	10,21	3,31	
	Arş. Gör.	101	10,18	3,59	
<i>Örgütsel Sinizm</i>	Profesör	26	34,69	7,95	0,264
	Doçent	86	34,83	11,52	
	Dr Öğr. Üyesi	131	34,96	12,08	
	Öğr. Gör.	181	33,33	9,64	
	Arş. Gör.	101	32,18	10,12	

a,b: Farklı harfler aynı sütun içerisinde gruplar arası farklılıkları göstermektedir (P<0,05).

Çalışmada, akademik unvana (profesör, doçent, araştırma görevlisi gibi) göre öğretim elemanlarının duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı düşüklüğü düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($P>0,05$). Bunun yanı sıra içsel doyum açısından anlamlı bir farklılık belirlenmezken; araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinin öğretim görevlilerine nazaran daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($P=0,001$). Bu farklılık dışsal doyumdan kaynaklanmaktadır. Buna ilaveten, bilişsel sinizm, davranışsal sinizm, örgütsel sinizm düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmezken, araştırma görevlilerinin duyuşsal sinizm alt boyut toplam puanlarının Dr. Öğr. üyelerine göre yaklaşık % 19 daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.5).

Tablo 4.6. Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Tükenmişlik, İş Doyumu ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri

	Gelir Düzeyi	n	Ortalama	Std. Sapma	P-değeri
<i>Duygusal Tükenme</i>	Yeterli	162	18,72 b	6,01	<0,001
	Orta	252	19,04 b	5,30	
	Yetersiz	111	21,41 a	6,64	
<i>Duyarsızlaşma</i>	Yeterli	162	9,56	3,49	0,136
	Orta	252	9,42	3,23	
	Yetersiz	111	10,21	4,02	
<i>Kişisel başarı düşüklüğü</i>	Yeterli	162	30,48	4,05	0,679
	Orta	252	30,60	3,87	
	Yetersiz	111	30,17	5,17	
<i>İş Doyumu</i>	Yeterli	162	79,70 a	10,11	<0,001
	Orta	252	76,79 ab	10,56	
	Yetersiz	111	74,26 b	13,27	
<i>İçsel Doyum</i>	Yeterli	162	49,81 a	5,97	0,012
	Orta	252	48,31 ab	6,58	
	Yetersiz	111	47,38 b	8,66	
<i>Dışsal Doyum</i>	Yeterli	162	29,89 a	5,28	<0,001
	Orta	252	28,48 a	4,99	
	Yetersiz	111	26,88 b	6,21	
<i>Bilişsel Sinizm</i>	Yeterli	162	14,25	5,33	0,150
	Orta	252	14,60	4,57	
	Yetersiz	111	15,40	4,64	
<i>Duyuşsal Sinizm</i>	Yeterli	162	8,60 ab	4,64	0,027
	Orta	252	8,38 b	3,87	
	Yetersiz	111	9,68 a	4,49	
<i>Davranışsal Sinizm</i>	Yeterli	162	10,28	3,95	0,683
	Orta	252	10,58	3,34	
	Yetersiz	111	10,36	3,59	
<i>Örgütsel Sinizm</i>	Yeterli	162	33,13	11,91	0,186
	Orta	252	33,57	9,79	
	Yetersiz	111	35,43	10,50	

a,b: Farklı harfler aynı sütun içerisinde gruplar arası farklılıkları göstermektedir ($P<0,05$).

Çalışmada, öğretim elemanlarının gelir düzeyleri (yeterli, orta ve yetersiz) açısından tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma ve kişisel başarı düşüklüğü toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Ancak algılanan gelir düzeyindeki yeterli durumlarına göre gelirinin yetersiz olduğunu düşünenlerin duygusal tükenmişlik düzeylerinde ($P<0,001$) anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Gelirinin yetersiz olduğu düşünen katılımcıların duygusal tükenmişlik alt boyut toplam puanı, orta ve yeterli düzeyde gelire sahip olduğunu düşünenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Bunun yanı sıra çalışmada gelir düzeyine göre iş doyumunu, dışsal doyum ve içsel doyum açısından anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak öğretim elemanlarının sinizm düzeylerinde davranışsal ve örgütsel sinizm açısından anlamlı bir farklılık saptanmazken, duygusal sinizm düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla çalışmada, katılımcıların algılanan gelir yeterli durumlarına göre gelirinin yetersiz olduğunu düşünenlerin duygusal tükenmişlikleri ($P<0,001$) ve duygusal sinizm düzeylerinin yüksek ($P=0,027$), iş doyumlarının ise düşük ($P<0,001$) olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.6).

Çalışmada, öğretim elemanlarının idari görevi olup olmaması durumuna göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı düşüklüğü alt boyut toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde, öğretim elemanlarının idari görevi olup olmaması durumuna göre iş doyumunu, içsel doyum, dışsal doyum toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca, öğretim elemanlarının idari görevi olup olmaması durumuna göre örgütsel sinizm düzeyleri açısından duygusal sinizm, davranışsal sinizm alt boyut ve örgütsel sinizm toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenirken ($P>0,05$), öğretim elemanlarının bilişsel sinizm alt boyut toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($P=0,025$, Tablo 4.7). Dolayısıyla idari görevi olmayan öğretim elemanlarının ve bölüm başkan yardımcılarının bilişsel sinizm alt boyut puanları dekan/müdür olarak görev yapan öğretim elemanlarına göre yüksek bulunmuştur.

Tablo 4.7. İdari Görev Değişkenine Göre Tükenmişlik, İş Doyumu ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri

	İdari Görev	n	Ortalama	Std. Sapma	P-değeri
<i>Duygusal Tükenme</i>	Dekan/Müdür	10	21,10	6,62	0,661
	Dek. Y/Müd.Y	34	19,88	5,07	
	Böl. Başk.	40	18,68	4,85	
	Böl. Başk. Y.	27	18,48	6,09	
	Yok	414	19,51	6,04	
<i>Duyarsızlaşma</i>	Dekan/Müdür	10	10,70	3,77	0,358
	Dek. Y/Müd.Y	34	9,85	4,14	
	Böl. Başk.	40	9,20	3,65	
	Böl. Başk. Y.	27	8,56	3,14	
	Yok	414	9,70	3,44	
<i>Kişisel başarı düşüklüğü</i>	Dekan/Müdür	10	31,40	4,55	0,152
	Dek. Y/Müd.Y	34	30,24	2,99	
	Böl. Başk.	40	31,35	3,56	
	Böl. Başk. Y.	27	32,00	3,68	
	Yok	414	30,28	4,38	
<i>İş Doyumu</i>	Dekan/Müdür	10	78,00	9,25	0,205
	Dek. Y/Müd.Y	34	78,59	9,71	
	Böl. Başk.	40	80,25	9,84	
	Böl. Başk. Y.	27	79,44	10,50	
	Yok	414	76,57	11,50	
<i>İçsel Doyum</i>	Dekan/Müdür	10	47,80	6,18	0,154
	Dek. Y/Müd.Y	34	48,91	6,43	
	Böl. Başk.	40	50,50	5,87	
	Böl. Başk. Y.	27	50,67	6,52	
	Yok	414	48,24	7,10	
<i>Dışsal Doyum</i>	Dekan/Müdür	10	30,20	3,19	0,283
	Dek. Y/Müd.Y	34	29,68	4,62	
	Böl. Başk.	40	29,75	4,74	
	Böl. Başk. Y.	27	28,78	6,09	
	Yok	414	28,32	5,57	
<i>Bilişsel Sinizm</i>	Dekan/Müdür	10	12,40 b	3,60	0,025
	Dek. Y/Müd.Y	34	13,26 ab	5,04	
	Böl. Başk.	40	13,10 ab	4,36	
	Böl. Başk. Y.	27	14,56 a	5,10	
	Yok	414	14,99 a	4,83	
<i>Duyuşsal Sinizm</i>	Dekan/Müdür	10	6,90	3,07	0,309
	Dek. Y/Müd.Y	34	9,00	4,49	
	Böl. Başk.	40	8,20	3,93	
	Böl. Başk. Y.	27	7,63	4,43	
	Yok	414	8,87	4,30	
<i>Davranışsal Sinizm</i>	Dekan/Müdür	10	10,50	2,92	0,668
	Dek. Y/Müd.Y	34	11,29	4,09	
	Böl. Başk.	40	10,08	3,87	
	Böl. Başk. Y.	27	10,37	3,58	
	Yok	414	10,41	3,53	
<i>Örgütsel Sinizm</i>	Dekan/Müdür	10	29,80	8,26	0,324
	Dek. Y/Müd.Y	34	33,56	12,15	
	Böl. Başk.	40	31,38	10,30	
	Böl. Başk. Y.	27	32,56	10,95	
	Yok	414	34,27	10,57	

a,b: Farklı harfler aynı sütun içerisinde gruplar arası farklılıkları göstermektedir (P<0,05).

Tablo 4.8. Katılımcıların Yaş, MTCS, KTCS, IGS ile Kullanılan Ölçeklerden Alınan Toplam Puanları Arasındaki İlişkiler

		MTCS	KTCS	IGS	D	Duy	KBD	İçsel	Dışsal	Bilişsel	Duyuşsal	Dav	ID	OS
Yaş	r-değeri	0,900	0,816	0,379	-0,023	-0,129	-0,115	0,053	-0,102	0,009	0,015	-0,006	-0,017	0,008
	p-değeri	<0,001	<0,001	<0,001	0,600	0,003	0,008	0,224	0,019	0,835	0,733	0,891	0,702	0,853
MTCS	r-değeri		0,854	0,360	0,013	-0,103	0,128	0,025	-0,136	0,035	0,032	0,019	-0,051	0,035
	p-değeri		<0,001	<0,001	0,771	0,018	0,003	0,568	0,002	0,424	0,463	0,666	0,245	0,422
KTCS	r-değeri			,356	0,037	-0,066	0,068	-0,038	-,157	0,039	0,039	0,012	-,100	0,038
	p-değeri			<0,001	0,393	0,129	0,122	0,383	<0,001	0,367	0,373	0,778	0,022	0,388
IGS	r-değeri				-0,049	-0,048	0,197	0,148	0,062	-0,057	-0,021	0,045	0,122	-0,019
	p-değeri				0,264	0,271	<0,001	0,001	0,155	0,194	0,627	0,303	0,005	0,661
Duygusal (D)	r-değeri					0,662	-0,296	-0,581	-0,467	0,338	0,533	0,410	-0,587	0,506
	p-değeri					<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Duyarsızlaşma (Duy)	r-değeri						-0,295	-0,487	-0,358	0,322	0,453	0,382	-0,476	0,457
	p-değeri						<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
KBD	r-değeri							0,363	0,124	-0,142	-0,249	-0,093	0,285	-0,196
	p-değeri							<0,001	0,005	0,001	<0,001	0,033	<0,001	<0,001
İçsel	r-değeri								0,629	-0,260	-0,388	-0,248	0,926	-0,358
	p-değeri								<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Dışsal	r-değeri									-0,579	-0,537	-0,378	0,877	-0,606
	p-değeri									<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Bilişsel	r-değeri										0,638	0,466	-0,443	0,868
	p-değeri										<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Duyuşsal	r-değeri											0,529	-0,502	0,870
	p-değeri											<0,001	<0,001	<0,001
Davranışsal (Dav)	r-değeri												-0,338	0,761
	p-değeri												<0,001	<0,001
ID	r-değeri													-0,516
	p-değeri													<0,001

Araştırmada katılımcıların yaşı, MTCS, KTCS ve IGS ile kullanılan ölçekler ve alt boyutlarından elde edilen toplam puanlar arasında kayda değer anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır.

4.1.2. Katılımcıların İş Doyumu, Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki

Araştırmada incelenen Minnesota İş doyumu, Örgütsel Sinizm ve Maslach Tükenmişlik ölçekleri için yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçlarının uygunluklarına ait bulgular Tablo 4.9'da verilmiştir.

Tablo 4.9. Ölçeklerin Faktör Analizine Uygunluğu ile İlgili Bulgular

Ölçekler	Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçütü	Yaklaşık Ki Kare	Bartlett Küresellik Testi	
			Sd	Anlamlılık
Minnesota İş Doyumu	0,892	3920,56	105	<0,001
Örgütsel Sinizm	0,913	5488,74	66	<0,001
Maslach Tükenmişlik	0,870	2913,56	136	<0,001

Tablo 4.9 incelendiğinde araştırmada kullanılan ölçek maddelerine ait verilerin faktör analizi için yeterliliğinin saptanabilmesi amacıyla hesaplanan KMO değerlerinin 0,80'den büyük olması örneklem yeterliliğinin Minnesota İş Doyumu ve Maslach Tükenmişlik için iyi, 0,90'dan büyük olması ise Örgütsel Sinizm için mükemmel olduğunu göstermektedir. Aynı veriler için hesaplanan Bartlett Küresellik Testlerinin anlamlı olması verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.10. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçlarına Göre Ortaya Çıkan Faktörler ve Madde Sayıları

Ölçekler	Faktörler	Madde sayısı	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach Alfa	Uyum
Minnesota İş Doyumu	İçsel Doyum	11	6,309	42,062	0,902	YDG
	Dışsal Doyum	4	2,041	13,609	0,816	YDG
	Genel	15		55,670	0,890	YDG
Örgütsel Sinizm	Bilişsel Sinizm	5	6,726	56,049	0,920	YDG
	Duyuşsal Sinizm	4	1,501	12,512	0,962	YDG
	Davranışsal Sinizm	3	1,334	11,120	0,783	OG
	Genel	12		79,680	0,925	YDG
Maslach Tükenmişlik	Duyusal Tükenme	7	5,078	29,871	0,867	YDG
	Kişisel Başarı Düşüklüğü	7	2,434	14,319	0,741	OG
	Duyarsızlaşma	3	1,176	6,619	0,591	DG
	Genel	17		51,109	0,696	OG

YDG: Yüksek Derecede Güvenilir; DG: Düşük Güvenilir; OG: Oldukça Güvenilir.

Minesota iş doyumu ölçeği içsel doyum (12 madde) ve dışsal doyum (8 madde) olarak iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ancak bu çalışmadan elde edilen açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre toplamda 5 madde silinmesine gidilerek, Minnesota iş doyumu ölçeği 2 alt boyuta ayrılıp bunlardan içsel doyum alt boyutu 11 maddeden, dışsal doyum alt boyutu ise 4 maddeden oluşmuştur. İçsel doyum alt boyutu açıklanan varyansın %42,062'sini oluştururken Dışsal doyum %13,609'unu oluşturmuştur. Ayrıca elde edilen iki alt boyutun da yüksek derecede güvenilir olduğu ifade edilebilmektedir (Tablo 4.10).

Örgütsel Sinizm ölçeği Bilişsel sinizm (5 madde), Duyuşsal sinizm (4 madde) ve Davranışsal sinizm (4 madde) olmak üzere toplam 13 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu çalışmadan elde edilen açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre davranışsal sinizm alt boyutunda yer alan maddelerden 1 maddenin silinmesine gidilerek, Örgütsel Sinizm ölçeği Bilişsel sinizm (5 madde), Duyuşsal sinizm (4 madde) ve Davranışsal sinizm (3 madde) olmak üzere toplam 12 madde ve 3 alt boyuttan oluşmuştur. Açıklanan varyans bakımından Bilişsel Sinizm alt boyutu açıklanan varyansın %56,049'unu, Duyuşsal Sinizm %12,512'sini, Davranışsal Sinizm ise %11,120'sini açıklamaktadır. Bilişsel Sinizm ve Duyuşsal Sinizm alt boyutları yüksek derecede güvenilir olarak ifade edilebilirken, Davranışsal Sinizm alt boyutu oldukça güvenilir olarak ifade edilebilmektedir (Tablo 4.10).

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme (9 madde), Duyarsızlaşma (5 madde) ve Kişisel başarı düşüklüğü (8 madde) olmak üzere 22 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu çalışmadan elde edilen açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre toplamda 5 madde silinmesine gidilerek, ölçek Duygusal Tükenme (7 madde), Duyarsızlaşma (3 madde) ve Kişisel başarı düşüklüğü (7 madde) olmak üzere 17 madde ve 3 alt boyuttan oluşmuştur. Açıklanan varyans bakımından alt boyutlar incelendiğinde, Duygusal tükenme açıklanan varyansın %29,871'ini, Kişisel başarı düşüklüğü %14,319'unu, Duyarsızlaşma ise %6,619'unu oluşturmaktadır.

Çalışmada kullanılan ölçeklerde, açıklayıcı faktör analizi neticesinde madde silinmesine bağlı her bir alt boyut ve toplam ölçek için hesaplanan Cronbach alfa katsayılarına göre iç tutarlılığın iyi ($>0,70$) veya kabul edilebilir değerlerin ($0,50 - 0,70$) üstünde olduğu belirlenmiştir (Streiner and Norman, 2008; Altman, 1991;

Nunnally, 1978) (Tablo 4.10). Ölçeklere ait doğrulayıcı faktör analizi sonucuna ait bulgular Tablo 4.11'de verilmiştir.

Tablo 4.11. Ölçeklere Ait Doğrulayıcı Faktör Analiz Sonuçları

	Faktörler/Maddeler	Standart Yükler	t-değeri	Yapı güvenirliği	R ²
Minnesota İş Doyumu	İçsel Doyum (IC)				
	ID1	0,81	21,73**		0,65
	ID2	0,74	19,26**		0,55
	ID3	0,75	19,30**		0,56
	ID4	0,74	19,27**		0,55
	ID8	0,51	12,01**		0,26
	ID9	0,72	18,62**	%90,2	0,52
	ID10	0,61	14,74**		0,38
	ID11	0,81	21,53**		0,65
	ID15	0,78	20,70**		0,61
	ID16	0,75	19,69**		0,57
	ID20	0,76	19,53**		0,57
	Dışsal Doyum (DIS)				
	ID5	0,69	16,06**		0,48
	ID6	0,64	14,65**	%81,6	0,41
	ID18	0,65	14,99**		0,42
	ID19	0,84	20,24**		0,71
Örgütsel Sinizm	Bilişsel Sinizm (BS)				
	OS1	0,87	24,65**		0,75
	OS2	0,83	22,85**		0,69
	OS3	0,89	25,02**	%92,0	0,78
	OS4	0,81	22,24**		0,66
	OS5	0,92	26,78**		0,84
	Duyuşsal Sinizm (DUYS)				
	OS6	0,97	30,48**		0,94
	OS7	0,99	31,40**	%96,2	0,97
	OS8	0,95	29,22**		0,90
	OS9	0,90	26,41**		0,80
	Davranışsal Sinizm (DAVS)				
	OS11	0,92	15,67**		0,84
	OS12	0,51	10,55**	%78,3	0,27
	OS13	0,81	14,74**		0,65
Maslach Tükenmişlik	Duygusal Tükenme (DT)				
	T1	0,70	17,35**		0,49
	T2	0,74	19,23**		0,55
	T3	0,76	19,96**		0,58
	T6	0,70	17,41**	%86,7	0,48
	T8	0,92	25,89**		0,85
	T16	0,58	14,07**		0,33
	T20	0,78	18,97**		0,60
	Kişisel Başarı Düşüklüğü (KBD)				
	T4	0,26	5,51*		0,07
	T7	0,48	10,71**		0,23
	T9	0,71	12,86**		0,50
	T17	0,80	19,96**	%74,1	0,65
	T18	0,69	16,36**		0,47
	T19	0,61	14,25**		0,36
	T21	0,67	15,73**		0,44
	Duyarsızlaşma (D)				
	T5	0,75	16,84**		0,56
	T15	0,63	13,80**	%59,1	0,39
	T22	0,57	12,48**		0,33

**P<0,01 *P<0,05

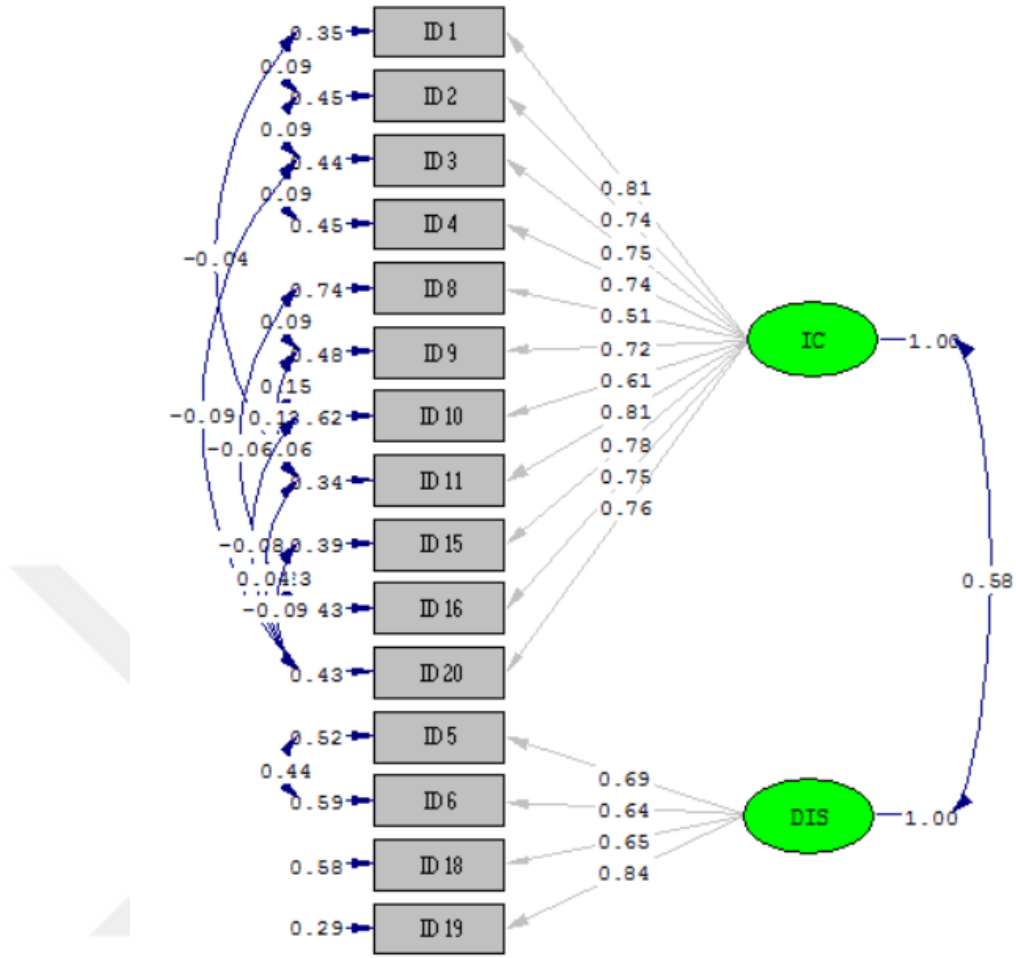
Doğrulayıcı faktör analiz sonuçları, çalışmada kullanılan tüm ölçeklere (Minnesota İş Doyumu, Örgütsel Sinizm, Maslach Tükenmişlik) ait tüm alt boyutların ilişki katsayılarının t değerlerinin 0,05 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir ($|t| > 1,96$). t-değerlerinin anlamlı çıkması, literatürde kabul görmüş olan Minnesota İş Doyumu, Örgütsel Sinizm, ve Maslach Tükenmişlik ölçeklerini ve alt boyutlarını oluşturan maddelerin bu çalışmada ilgili faktörlere doğru yüklendiğini göstermektedir (Tablo 4.11). Ölçeklere ait doğrulayıcı faktör analizine ait uyum değerleri Tablo 4.12'de verilmiştir.

Tablo 4.12. Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Ölçütleri

Ölçekler	Uyum Ölçütleri								
	χ^2	sd	χ^2/sd	RMSEA	NFI	NNFI	CFI	GFI	AGFI
Minnesota İş Doyumu	300,92	87	3,46*	0,069*	0,97**	0,98**	0,98**	0,93*	0,90**
Örgütsel Sinizm	126,62	54	2,34*	0,051**	0,99**	0,99**	0,99**	0,96**	0,94**
Maslach Tükenmişlik	459,98	117	3,93*	0,075*	0,95**	0,95*	0,96*	0,91*	0,88*

*Kabul Edilebilir Uyum **İyi Uyum

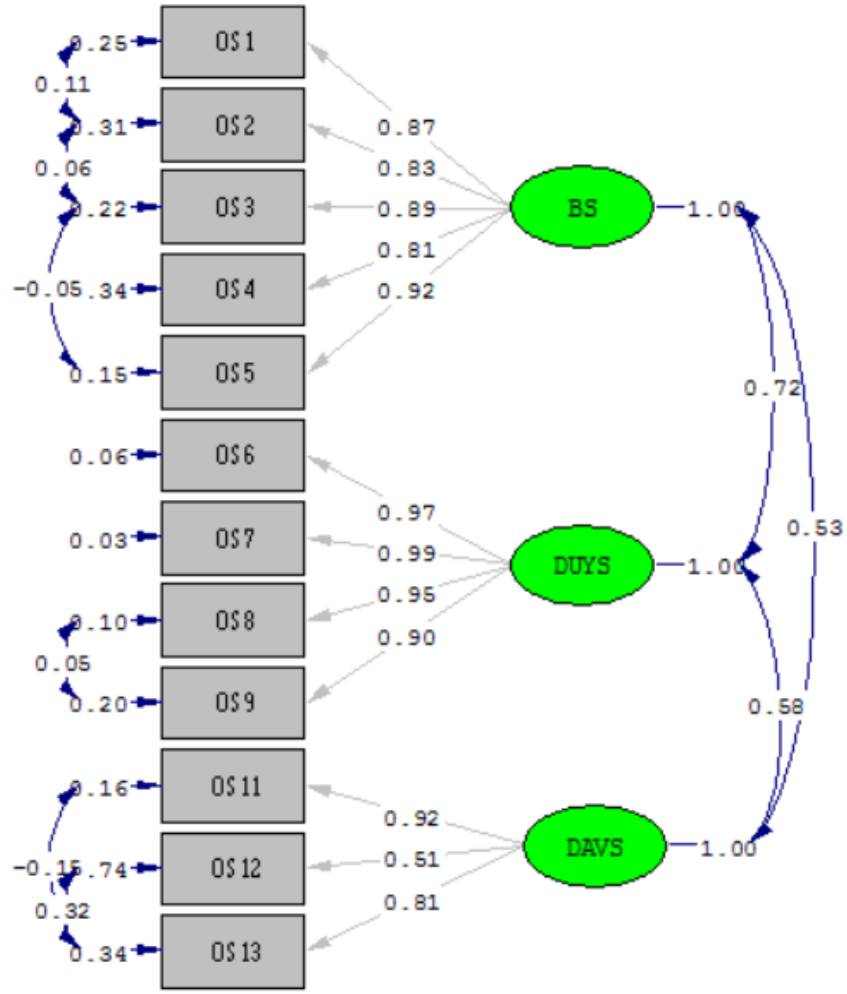
Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum indeksleri incelendiğinde; Minnesota iş doyumu için GFI ve AGFI değerleri hariç modelin genel anlamda kabul edilebilir ve mükemmel uyum değerlerine sahip olduğu, Örgütsel Sinizm için GFI ve AGFI değerleri hariç modelin genel anlamda kabul edilebilir ve mükemmel uyum değerlerine sahip olduğu, Maslach Tükenmişlik için GFI ve AGFI değerleri hariç modelin genel anlamda kabul edilebilir ve mükemmel uyum değerlerine sahip olduğu anlaşılmaktadır (Tablo 4.12). Minnesota İş Doyumu ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin Path Diyagramı Şekil 4.1'de verilmiştir.



Şekil 4.1. Minnesota İş Doyumu ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin Path Diyagramı

Şekil 4.1'de Minnesota İş Doyumu ölçeğinin maddeleri (gözlenen değişkenler) ve bunlara ait hata terimleri verilmiştir. Ayrıca, gözlenemeyen değişkenlerle (ölçek alt boyutları) gözlenen değişkenler arasındaki standartlaştırılmış regresyon katsayıları ve ölçeğin alt boyutları arasındaki korelasyon değerleri verilmiştir. Bu çalışmada kullanılan Minnesota İş Doyumu ölçeği ve tüm alt boyutlarına ilişkin katsayılarının 0,05 düzeyinde anlamlı çıkması, ölçeğin tamamı ve alt boyutlarını oluşturan maddelerin bu çalışmada ilgili faktörlere doğru yüklendiğini göstermektedir.

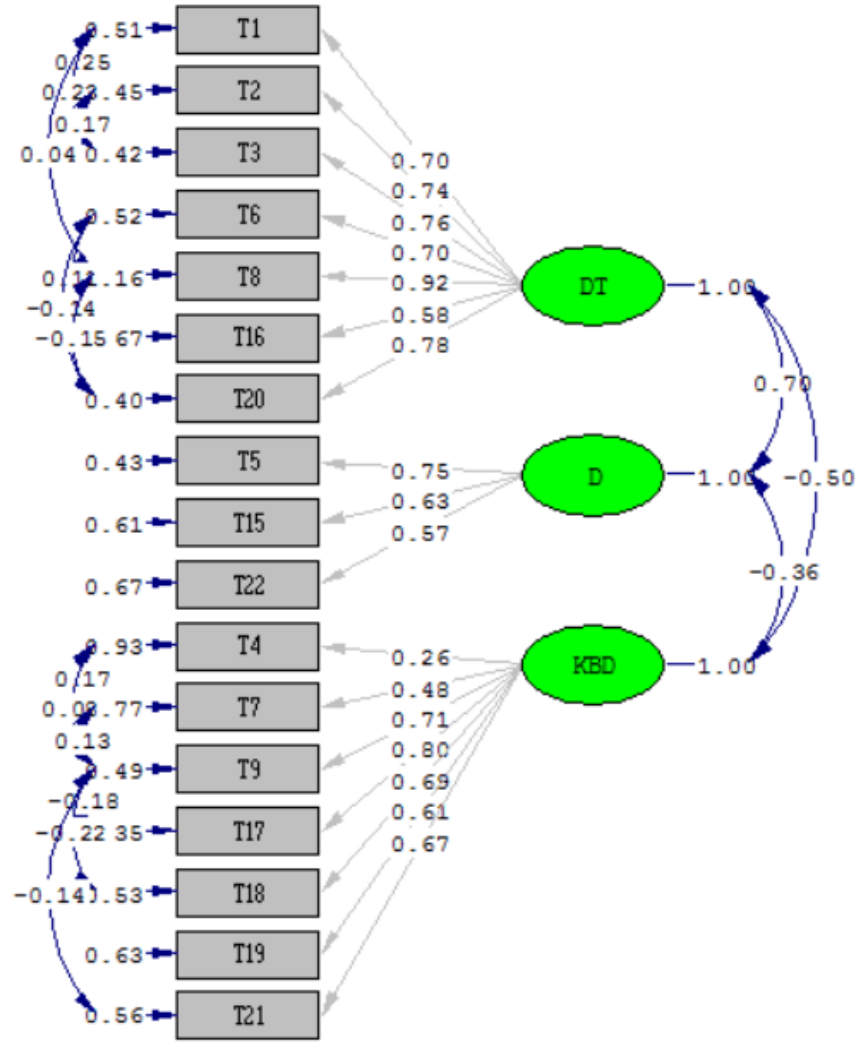
Örgütsel Sinizm ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin Path Diyagramı Şekil 4.2'de verilmiştir.



Şekil 4.2. Örgütsel Sinizm ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin Path Diyagramı

Şekil 4.2'de Örgütsel Sinizm ölçeğinin maddeleri (gözlenen değişkenler) ve bunlara ait hata terimleri verilmiştir. Ayrıca, gözlenemeyen değişkenlerle (ölçek alt boyutları) gözlenen değişkenler arasındaki standartlaştırılmış regresyon katsayıları ve ölçeğin alt boyutları arasındaki korelasyon değerleri verilmiştir. Bu çalışmada kullanılan Örgütsel Sinizm ölçeği ve tüm alt boyutlarına ilişkin katsayılarının 0,05 düzeyinde anlamlı çıkması, ölçeğin tamamı ve alt boyutlarını oluşturan maddelerin bu çalışmada ilgili faktörlere doğru yüklendiğini göstermektedir.

Maslach tükenmişlik ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin Path Diyagramı Şekil 4.3'te verilmiştir.



Şekil 4.3. Maslach tükenmişlik ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin Path Diyagramı

Şekil 4.3'de Maslach Tükenmişlik ölçeğinin maddeleri (gözlenen değişkenler) ve bunlara ait hata terimleri verilmiştir. Ayrıca, gözlenemeyen değişkenlerle (ölçek alt boyutları) gözlenen değişkenler arasındaki standartlaştırılmış regresyon katsayıları ve ölçeğin alt boyutları arasındaki korelasyon değerleri verilmiştir. Bu çalışmada kullanılan Maslach Tükenmişlik ölçeği ve tüm alt boyutlarına ilişkin katsayılarının 0,05 düzeyinde anlamlı çıkması, ölçeğin tamamı ve alt boyutlarını oluşturan maddelerin bu çalışmada ilgili faktörlere doğru yüklendiğini göstermektedir.

Tablo 4.13. Yapısal Eşitlik Modeli Analizi Sonucu

Faktörler/Maddeler	Standart Yükler	t-değeri	Yapı güvenilirliği	R ²
Duygusal Tükenme (DT)				
T1	0,80	21,06**	%86,7	0,67
T2	0,76	23,16**		0,57
T3	0,78	23,13**		0,61
T6	0,67	15,37**		0,44
T8	0,90	21,46**		0,82
T16	0,57	13,10**		0,32
T20	0,76	15,80**		0,57
Duyarsızlaşma (D)				
T5	0,74	11,82**	%59,1	0,55
T15	0,63	11,56**		0,39
T22	0,59	11,01**		0,34
Kişisel Başarı Düşüklüğü (KBD)				
T4	0,27	15,91**	%74,1	0,07
T7	0,49	5,52**		0,24
T9	0,74	5,41**		0,55
T17	0,80	5,47**		0,64
T18	0,69	5,39**		0,47
T19	0,59	5,29**		0,35
T21	0,67	5,37**		0,45
MTO → DT	0,95	18,19**	-	0,90
MTO → D	0,75	13,24**	-	0,56
MTO → KBD	-0,52	-5,05**	-	0,27
İçsel Doyum (IC)				
ID1	0,82	13,18**	% 90,2	0,67
ID2	0,75	21,42**		0,56
ID3	0,75	18,82**		0,56
ID4	0,73	18,55**		0,53
ID8	0,50	11,75**		0,25
ID9	0,72	18,31**		0,52
ID10	0,61	14,40**		0,37
ID11	0,80	19,74**		0,65
ID15	0,78	19,90**		0,60
ID16	0,74	18,85**		0,55
ID20	0,76	19,22**		0,58
Dışsal Doyum (DIS)				
ID5	0,70	12,35**	%81,6	0,49
ID6	0,66	28,54**		0,43
ID18	0,66	12,79**		0,43
ID19	0,83	14,38**		0,69
MIDO → IC	0,83	8,17**	-	0,69
MIDO → DIS	0,69	7,97**	-	0,48

Tablo 4.13. Yapısal Eşitlik Modeli Analizi Sonucu (devamı)

Faktörler/Maddeler	Standart Yükler	t-değeri	Yapı güvenilirliği	R2
Bilişsel Sinizm (BS)				
OS1	0,87	12,43**	%92,0	0,75
OS2	0,83	31,20**		0,69
OS3	0,88	26,60**		0,78
OS4	0,81	24,02**		0,66
OS5	0,92	28,75**		0,85
Duyuşsal Sinizm (DUYS)				
OS6	0,97	10,65**	%96,2	0,94
OS7	0,98	72,82**		0,97
OS8	0,95	54,81**		0,90
OS9	0,90	41,21**		0,81
Davranışsal Sinizm (DAVS)				
OS11	0,92	11,61**	%78,3	0,85
OS12	0,51	7,88**		0,26
OS13	0,81	12,94**		0,65
OSO → BS	0,76	15,97**	-	0,58
OSO → DUYS	0,95	19,63**	-	0,90
OSO → DAVS	0,63	13,19**	-	0,40

Yapısal Eşitlik Modelleri

$$\begin{aligned} \text{MIDO} &= -0,20 \cdot \text{OSO} - 0,70 \cdot \text{MTO}, & R^2 &= 0,71 \\ S_b & (0,066) \quad (0,11) \\ t\text{-değerleri} & 3,03 \quad 6,15 \end{aligned}$$

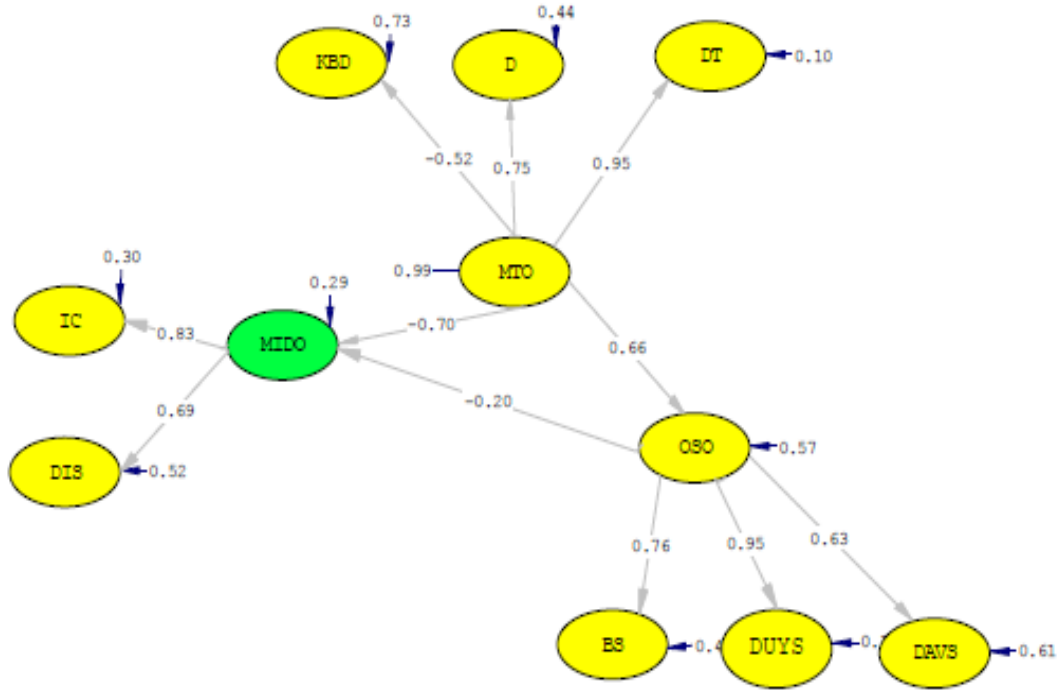
$$\begin{aligned} \text{OSO} &= 0,66 \cdot \text{MTO}, & R^2 &= 0,43 \\ S_b & (0,058) \\ t\text{-değeri} & 11,25 \end{aligned}$$

Çalışmada verilen yapısal eşitlik modeli incelendiğinde Minnesota İş Doyumu ölçeği gizil değişkeninde görülen varyasyonun OSO ve MTO ile %71'inin açıklanabildiği görülmektedir. Çalışmada, MIDO ile MTO arasında negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişki iş tatminindeki bir birimlik artışın tükenmişlikte 0,70 birimlik bir azalışa neden olacağını göstermektedir. Ayrıca OSO'daki değişkenliğin %43'ünün MTO tarafından açıklanabildiği görülmektedir. Yapılan analiz sonucu modele ilişkin elde edilen uyum indeksleri Tablo 4.14'te verilmiştir.

Tablo 4.14. Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Uyum Ölçütleri

Uyum Ölçütü	Değeri	Uyum
$\chi^2=2907,07/sd = 900$	3,23	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	0,065	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	0,95	Mükemmel Uyum
NNFI	0,96	Mükemmel Uyum
CFI	0,96	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	0,80	Uyumsuz
AGFI	0,78	Uyumsuz

Yapısal Eşitlik Modeline ilişkin uyum indeksleri incelendiğinde; GFI ve AGFI değerleri hariç modelin genel anlamda kabul edilebilir ve mükemmel uyum değerlerine sahip olduğu anlaşılmaktadır. Analiz sonunda elde edilen yapısal eşitlik modeli Şekil 4.4’de verilmiştir.



Şekil 4.4. Yapısal Eşitlik Modeli

4.2. TARTIŞMA

Aşağıda araştırmanın problem cümlelerine ilişkin elde edilen verilerin analizi sonucunda bulgular yorumlanmış ve ilgili literatürle ilişkilendirilerek tartışılmıştır.

Araştırmada birinci problemin çözümlenmesinde aşağıda belirtilen alt problemlere ilişkin cevap aranmıştır.

Çalışmada, kadın öğretim elemanlarının erkeklere göre kişisel başarı düşüklüğü açısından daha fazla tükenmişlik algısına sahip olduğu belirlenmiştir. Öğretim elemanlarının kişisel başarı düşüklüğü alt boyutundaki cevapları incelendiğinde *"yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum"* ifadesine düşük düzeyde (%36,1) katıldıkları belirlenmiştir. Dolayısıyla bu durum öğretim elemanlarının mesleğe olan inançlarını (yapılan işte başarılı olduğunu düşünme) kaybettiklerini göstermekte ve kişisel başarı düşüklüğüne neden olan etkenler arasında yer almaktadır. Bu durum, katılımcıların cinsiyet değişkenine göre kadınlarda tükenmişlik durumu içerisinde kişisel başarı düşüklüğüne neden olabileceğini göstermektedir. İlaveten, dışsal iş doyum alt boyutu açısından kadınların erkeklere göre daha düşük dışsal iş doyum algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Kadın öğretim elemanlarının dışsal doyum alt boyutuna verdikleri cevaplar incelendiğinde *"yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret"* ifadesine çok düşük düzeyde (%8,2) katıldıkları belirlenmiştir. Dolayısıyla bu durum kadın öğretim elemanlarının kuruma karşı olan inançlarını olumsuz yönde etkilemekte olup dışsal doyum düzeylerini (ücret, terfi vb.) düşürmektedir. Diğer yandan, kadın ve erkek öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Cinsiyet açısından örgütsel sinizm düzeylerinde farklılık olmamasının nedeni kurumların gerçekten kurumsallaşmış olduğu ve buna bağlı olarak görev tanımlamalarının çalışanların cinsiyetine göre yapıldığı düşüncesini ön plana çıkarmaktadır. Çalışma bulgularıyla örtüşen veya farklılık gösteren literatürdeki diğer araştırmalar incelendiğinde; çalışanların özellikle duygusal tükenme düzeyinin yüksek olduğu (Doğan, 2020), tükenmişlik düzeyinin cinsiyete göre farklılık göstermediği, kadın öğretmenlerin erkeklere nazaran iç doyum elde ettiği (Gönen, 2020), iş doyum düzeyinin cinsiyete göre değişkenlik göstermediği (Kanbur, 2020),

öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin cinsiyet açısından farklılık göstermediği (Yurduseven, 2020), kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla daha az sinizm duygularına sahip olduğu (Korkut ve Aslan, 2016), örgütsel sinizmin davranışsal boyutunu yaşayan bireylerin örgütü küçümseyici, eleştirici vb. gibi olumsuz tutumlar sergilediği (Brandes vd., 2006), erkeklerin iş doyum düzeyinin kadınlara oranla daha yüksek olduğu (Çimen ve Şahin, 2000) bulunmuştur. Çalışmanın birinci alt problemine (*Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının cinsiyet değişkenine göre tükenmişlikleri, iş doyumları ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında fark var mıdır?*) yönelik elde edilen bulgular neticesinde cinsiyet değişkeni açısından kadın ve erkek öğretim elemanları arasında kişisel başarı düşüklüğü ve dışsal iş doyumunu alt boyutları açısından anlamlı farklılık bulunmuştur.

Çalışmada öğretim elemanlarının medeni durum değişkeni açısından tükenmişlik ve iş doyumları düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Evli öğretim elemanlarının bilişsel sinizm düzeylerinin bekar öğretim elemanlarına göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretim elemanlarının bilişsel sinizm alt boyutuna verdikleri cevaplar incelendiğinde "*çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum*" ifadesine yüksek düzeyde (%13,4) katıldıkları belirlenmiştir. Bu bağlamda evli öğretim elemanlarının bilişsel sinizm düzeylerinin yüksek olması durumu, bekarlara göre daha fazla sorumluluk ve daha fazla maddi kaynaklı sorunlar yaşamaları, kuruma olan beklentilerinin karşılanmaması vb. durumlar nedeniyle kuruma karşı olumsuz duygular geliştirmeleri ile açıklanabilir. Çalışma bulgularıyla örtüşen veya farklılık gösteren literatürdeki diğer araştırmalar incelendiğinde; medeni durum değişkeninin tükenmişlik düzeyine etki etmediği (Köylü, 2020), bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere oranla örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu (Korkut, 2019), öğretmenlerin evli veya bekar olma durumunun mesleki doyuma etkisinin olmadığı (Tink, 2019), bekar ve çocuğu olmayan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin evli, boşanmış ve çocuğu olan öğretmenlere göre daha fazla olduğu (Tosun, 2017), bekar öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin yüksek (Yao vd., 2015), evli akademisyenlerin daha yüksek tükenmişlik düzeyine sahip olduğu (Tijndik vd., 2014) tespit edilmiştir. Çalışmanın ikinci alt problemine (*Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının medeni durum*

değişkenine göre tükenmişlikleri, iş doyumları ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında fark var mıdır?) yönelik elde edilen bulgular neticesinde medeni durum değişkeni açısından evli ve bekar öğretim elemanlarının bilişsel sinizm alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Çalışmada öğretim elemanlarının eğitim durumu değişkeni açısından sadece lisans mezunu öğretim elemanlarının duygusal tükenmişlik düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Öğretim elemanlarının duyuşsal sinizm düzeylerinin orta düşük seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Lisans mezunu öğretim elemanlarının duygusal tükenmişlik alt boyutuna verdikleri cevaplar incelendiğinde "*doğrudan insanlarla çalışmak bende çok fazla stres oluşturuyor*" ifadesine yüksek düzeyde (%8,6) katıldıkları belirlenmiştir. Bunun yanı sıra öğretim elemanlarının duyuşsal sinizm alt boyutunda "*çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar*" ifadesine yüksek düzeyde (%12,1) katıldıkları tespit edilmiştir. Çalışma bulgularıyla örtüşen veya farklılık gösteren literatürdeki diğer araştırmalar incelendiğinde; yaş, cinsiyet, medeni durum ve iş pozisyonu gibi özelliklerin tükenmişlik düzeyini etkilerken, eğitim durumunun etkilemediği (Bozhüyük, 2020), hastane çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinde medeni durum değişkeni açısından farklılık bulunmadığı (Turpoğlu ve Mercanlıoğlu, 2019), iş yükünün artması durumunda, huzursuzluk ve iş doyumunda azalma görüldüğü (Bilazer vd., 2008), eğitim durumu yükseldikçe örgütsel sinizm düzeyinde de artış görüldüğü (Fero, 2005), uzun çalışma saatleri, şiddet, rol çatışması, ücret gibi etkenlerin örgütsel sinizmin oluşmasına etki eden faktörler arasında yer aldığı (Eaton, 2000), çalışanın düşük performans sergilemesinin örgütsel sinizmin olumsuz sonuçları arasında gösterildiği (Wanous vd., 2000) şeklinde sonuçlara ulaşılmıştır. Çalışmanın üçüncü alt problemine (*Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının eğitim durumu değişkenine göre tükenmişlikleri, iş doyumları ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında fark var mıdır?*) yönelik elde edilen bulgular neticesinde eğitim durumu değişkeni açısından öğretim elemanlarının duygusal tükenmişlik ve iş doyumları alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir.

Çalışmada öğretim elemanlarının akademik unvan açısından tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir farklılık belirlenmezken, araştırma görevlilerinin iş doyum

düzeşinin öğretim görevlilerine kıyasla daha yüksek olduğu; duyuşsal sinizm alt boyut toplam puanlarının ise Dr. Öğr. üyelerine göre daha düşük olduğu (yaklaşık % 19) sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma görevlilerinin iş doyum düzeyi alt boyutuna verdikleri cevaplar incelendiğinde *"işle ilgili kararların uygulanmaya konması"* ve *"yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından"* ifadelerine düşük düzeyde katıldıkları (%9,4-%7,7) belirlenmiştir. Araştırma görevlileri kurumda diğer öğretim elemanlarından daha fazla çalıştıklarını, fakat buna rağmen yeterince ücret alamadıklarını düşünüyor olabilirler. Bunun yanı sıra Dr. Öğr. üyelerinin ise *"çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim"* ifadelerine yüksek düzeyde (%9,9) katıldıkları tespit edilmiştir. Çalışma bulgularıyla örtüşen veya farklılık gösteren literatürdeki diğer araştırmalar incelendiğinde, öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu (Çopur ve Atanur Baskan, 2020), örgütsel sinizm ve alt boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu (Çalışkan ve Ekici, 2017), öğretim elemanlarında unvan değişkeninin yaşam doyum üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu (Çivilidağ, 2015), profesörlerin örgütsel sinizm düzeylerinin Araştırma Görevlilerine göre daha düşük düzeyde olduğu (Gün, 2015), farklı bölgelerde çalışan beden eğitimi ve spor öğretim elemanlarının içsel doyum alt boyutunda öğretim üyeleri ve diğer akademik personel arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve öğretim üyesi olanların diğer öğretim elemanlarına göre içsel doyum puanlarının daha yüksek olduğu (Dalkılıç, 2014) belirlenmiştir. Çalışmanın dördüncü alt problemine (*Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının unvan değişkenine göre tükenmişlikleri, iş doyumları ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında fark var mıdır?*) yönelik elde edilen verilerin analizi neticesinde unvan değişkeni açısından öğretim elemanlarının iş doyum ve duyuşsal sinizm alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir.

Çalışmada öğretim elemanlarının idari görev değişkeni açısından öğretim elemanların tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca idari görevi olmayan öğretim elemanlarının ve bölüm başkan yardımcılarının bilişsel sinizm alt boyut puanları dekan/müdür olarak görev yapan öğretim elemanlarına göre yüksek bulunmuştur. Bölüm başkan yardımcılarının bilişsel sinizm alt boyutuna verdikleri cevaplar incelendiğinde *"çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum"* ifadesine yüksek düzeyde

katıldıkları (%18,5), aynı zamanda idari görevi olmayan öğretim elemanlarının da bu maddeye (%13,8) yüksek düzeyde katıldığı belirlenmiştir. İdari görevi olmayan öğretim elemanları verilen kararlarda idari görevi olan öğretim elemanları kadar söz sahibi olmadıkları için kurumda yapılanlar ve söylenenler arasında farklılık olduğunu düşünüyor olabilirler. Çalışma bulgularıyla örtüşen veya farklılık gösteren literatürdeki diğer araştırmalar incelendiğinde; örgütsel adaletsizlik, politikalar, sözleşme ihlali gibi faktörlerin örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına neden olan etkenler arasında gösterildiği (Ayhan, 2019), öğretim elemanlarının idari görev değişkeni açısından örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı (Gün, 2015), iş doyum düzeyinin en yüksek düzeyde idarecilerde görüldüğü (Organ and Hammer, akt., Dalkılıç 2014: 48), meslekte kıdemli bireylerin (yüksek mesleki düzey) iş doyumlarının yüksek olduğu (Newstrom and Davis, 1993) tespit edilmiştir. Çalışmanın beşinci alt problemine (*Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının idari görev değişkenine göre tükenmişlikleri, iş doyumları ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında fark var mıdır?*) yönelik elde edilen verilerin analizi neticesinde idari görev değişkeni açısından öğretim elemanlarının bilişsel sinizm alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir.

Çalışmada algılanan gelir yeterlik durumlarına göre gelirin yetersiz olduğunu düşünenlerin duygusal tükenmişlikleri ve duyuşsal sinizm düzeylerinin yüksek, iş doyumlarının ise düşük olduğu belirlenmiştir. Gelirinin yetersiz olduğunu düşünen öğretim elemanlarının duygusal tükenme, duyuşsal sinizm ve iş doyumunu alt boyutuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde "*işimde gücümün üzerinde çalıştığımı hissediyorum*" ve "*çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim*" "*yaptığım iş ve aldığım ücret*" ifadelerine yüksek düzeyde katıldıkları (%18- %10.8- % 12,8) belirlenmiştir. Gelirinin yetersiz olduğunu düşünen öğretim elemanlarının güçlerinin üzerinde çalıştıklarını düşündükleri, yaptıkları işle aldıkları ücreti eşit görmedikleri ve bunların sonucu olarak da kuruma karşı olumsuz duygular geliştirmeye başladıkları görülmektedir. Çalışma bulgularıyla örtüşen veya farklılık gösteren literatürdeki diğer araştırmalar incelendiğinde; maddi kaynaklı sorunların tükenmişlik üzerinde etkili bir faktör olduğu (İnci, 2020), iş doyumunu etkileyen en önemli etkenler arasında saygınlık, çalışma koşulları, ödül, taktir, terfi olanağı gibi etkenlerin yer aldığı (Okul, 2019), çalışma koşullarından memnun olmayan

bireylerin memnun olan bireylere oranla örgütsel sinizm algılarının daha yüksek olduğu (Bingöl, 2018), tükenmişlik yaşayan ve stresli ortamlarda çalışan bireylerde verimliliğin azalması, hayal kırıklığı, yorgunluk, şüphe, alkol kullanımı, alay etme, uyku problemleri gibi çeşitli sorunların ortaya çıktığı (Beemsterboer and Bauma,1984) bulgularına ulaşılmıştır. Çalışmanın altıncı alt problemine (*Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının aylık gelir düzey durumu değişkenine göre tükenmişlikleri, iş doyumları ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında fark var mıdır?*) yönelik elde edilen verilerin analizi neticesinde aylık gelir düzeyi değişkeni açısından öğretim elemanlarının duygusal tükenmişlik, duygusal sinizm ve iş doyum alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir.

Çalışmanın yedinci alt problemine (*Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının yaş, toplam ve kurumda çalışma süresi, idari görev süresi ile tükenmişlikleri, iş doyumları ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında ilişki var mıdır?*) yönelik elde edilen verilerin analizi neticesinde öğretim elemanlarının yaş, meslekte toplam çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, idari görev süresi ile tükenmişlikleri, iş doyumları ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Literatürde benzerlik ve farklılık gösteren diğer çalışmalar incelendiğinde; öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının tüm boyutlarda düşük olduğu (Küçük, 2020), yaş ilerledikçe tükenmişlik düzeyinde artış görüldüğü (Pur, 2020), dürüstlük, adalet ve samimiyet gibi değerlerin eksik olması durumunda akademik personellerin örgütsel sinizm algılarında artış görüldüğü (Akgün, 2019), çalışma süresi arttıkça çalışanların sinik tutum içerisinde oldukları (Demir, 2019), öğretmenlerin kıdem yılı ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmediği (Tink, 2019), yaş değişkenin iş doyum düzeyinde önemli ölçüde etkili olmadığı (Karakaya, 2017), yaş değişkenin örgütsel sinizm düzeyi üzerinde etkili olmadığı (Bernerth vd., 2007) şeklinde sonuçlara ulaşılmaktadır.

Çalışmanın sekizinci alt problemine (*Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının tükenmişlikleri ile iş doyumları arasında ilişki var mıdır?*) yönelik elde edilen verilerin analizi neticesinde tükenmişlik ve iş doyum arasında negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapısal

eşitlik modellemesine göre; öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerindeki bir puanlık artışın iş doyumunda 0,70 puan azalışa neden olabileceği belirlenmiştir. Literatürde çalışma bulgularıyla benzerlik ve farklılık gösteren çalışmalar incelendiğinde; iş doyum ve tükenmişlik arasında ilişki olmadığı (Saeidi vd., 2020), olumsuz düşüncelerin iş doyumunu düzeyini azalttığı ve tükenmişlik durumunu arttırdığı (Artıran vd., 2019) şeklinde sonuçlara ulaşılmıştır.

Çalışmanın dokuzuncu alt problemine (*Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasında ilişki var mıdır?*) yönelik elde edilen verilerin analizi neticesinde örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasında negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapısal eşitlik modellemesine göre; öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeylerindeki bir puanlık artışın iş doyumunda 0,20 puan azalışa neden olabileceği belirlenmiştir. Literatürde çalışma bulgularıyla benzerlik ve farklılık gösteren çalışmalar incelendiğinde; çalışanların örgütsel sinizm algıları arttıkça iş doyum algılarının azaldığını (Kosa, 2019), örgütsel sinizm ve yaşam doyumunu arasında negatif anlamlı ilişki olduğu (Çivilidağ, 2015), çalışanların iş doyum düzeyi arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinin azaldığı (Borzaa vd., 2012) belirlenmiştir.

Çalışmanın onuncu alt problemine (*Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının tükenmişlikleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında ilişki var mıdır?*) yönelik elde edilen verilerin analizi neticesinde ise tükenmişlikleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yapısal eşitlik modellemesine göre; öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerindeki bir puanlık artışın örgütsel sinizm düzeyinde 0,66 puan azalışa neden olabileceği belirlenmiştir. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde; örgütsel sinizmin tükenmişlik sorununun önemli bir belirleyicisi olduğu (Demir, 2019), örgütsel sinizmin, tükenmişliğin alt boyutlarını pozitif yönde etkilediği (Fettahlıoğlu, 2015), öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin orta tükenmişlik düzeylerinin ise düşük düzeyde olduğu (Gün, 2015) belirlenmiştir.

Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm, tükenmişlik ve iş doyum durumları üzerine olumsuz etkili olan ölçek maddelerinin T7"*İşim gereği, karşılaştığım insanların sorunlarını etkili bir şekilde halledebilirim (katılımcıların %75'i aynı fikirde değil)*", T9"*Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma*

inaniyorum (katılımcıların %79,8'i aynı fikirde değil)", T17"İnsanlara rahat bir atmosferi kolayca sağlayabilirim (katılımcıların %76,4'ü aynı fikirde değil)", MID6"Şimdiki işimden yöneticimin karar vermedeki yeteneği bakımından (katılımcıların %21,5 'i aynı fikirde değil)", MID18"Şimdiki işimden çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları bakımından (katılımcıların %22,5 'i aynı fikirde değil)", ÖS1" Çalıştığım kurumda söylenenler ve yapılanların farklı olduğuna inaniyorum (katılımcıların %34,1 'i aynı fikirde)" olduğu belirlenmiştir. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, yöneticiler tarafından öğretmenlerin yaptığı işin önemsenmemesi durumunun öğretmenlerin zamanla mesleğini gereksiz görmelerine neden olabileceği (İnci, 2020), mesleki doyum düzeyleri arttığında örgütsel sinizm düzeylerinde azalma olduğu (Tink, 2019), hastane çalışanlarının tükenmişlik ve iş doyumları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu (Çankaya vd., 2018), öğretim elemanlarının örgütsel sinizm alt boyutları içerisinde en yüksek puanın bilişsel sinizm boyutunda olduğu (Gün ve Atanur Başkan, 2017), iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler (negatif yönde) olduğu (Diri ve Kırıl, 2016), örgütsel sinizmin iş doyum düzeyini azalttığı (Yim ve Moses, 2016), öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin orta tükenmişlik düzeylerinin ise düşük düzeyde olduğu (Gün, 2015), iş yerinde sosyal desteğin sağlanması durumunda tükenmişliğin önlenmesi aynı zamanda iş doyum düzeyinin arttığı (Um ve Harrison, 1998) tespit edilmiştir. Dolayısı ile öğretim elemanları kendi yöneticilerinin kararlarında tutarsızlık gösterdiklerini veya çalışma arkadaşları ile uyumsuzluk gösterdiklerini hissetmeleri durumunda karşılaştıkları insanların sorunlarına etkili bir çözüm üretemeyeceklerini veya yeterince olumlu katkı sağlayamayacaklarını düşünmektedirler. Benzer şekilde öğretim elemanları çalıştıkları kurumda teoride olması gereken ile pratiğe aktarılan uygulamaların örtüşmemesinin mesai arkadaşları arasında fikir ayrılığına sebebiyet verdiğini düşünmektedir.

5. SONUÇ

Farklı kamu kurumlarında ve özel sektörde görev yapan bireyler üzerine çalışanların tükenmişlik ve iş doyumları arasındaki ilişki çok çalışılan bir konu olmakla birlikte, örgüt içindeki tükenmişliği ve örgütsel sinizmi azaltıp iş doyumunu arttırmak amacıyla yapılacak çalışmalar için bu konunun belirli aralıklarla çalışılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu konuları sürekli olarak takip eden yöneticiler veya karar vericiler, tükenmişlik ve iş doyumunu konularında örgütlerinde çalışanlara yönelik tükenmişlik ve örgütsel sinizmi azaltıcı uygulamalarda bulunurlarsa, çalışanların iş doyumunu ve genel performansında artış sağlanabilecektir.

Üniversiteler önemli örgütsel ortamlardan biridir. Bu ortamın örgütsel özelliklerinin çalışanlarının algılarını ve performansını etkileyeceği bir gerçektir. Üniversite ortamındaki örgütsel algıların ve bu algıların diğer faktörlere etkilerinin belirlenmesi, bu örgütün hedeflerine daha kolay ve hızlı ulaşmasında önemli bir rol oynayabilecek ve dolayısıyla üniversitelerin nihai amacı olan nitelikli bireyler yetiştirme amacına katkıda bulunacaktır.

Çalışmada kadın öğretim elemanlarının kişisel başarı seviyelerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Kadın öğretim elemanlarının vermiş olduğu cevaplardan, iş ortamında kendilerini baskı altında ve yetersiz hissetmelerine bağlı olarak bu durumun ortaya çıktığı düşünülebilir. Bu bağlamda kurum içi ilişkilerin sağlıklı olması hususunda çeşitli denetlemeler yapılarak, yöneticilerin iş ortamında öğretim elemanlarının rollerini ve sorumluluklarını net ve adaletli bir şekilde belirlemeleri önem arz etmektedir.

Çalışmada evli öğretim elemanlarının bilişsel sinizm düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Evli öğretim elemanlarının ölçek maddelerine vermiş oldukları cevaplar irdelendiğinde, kurumda bazı politikaların işleyiş biçiminin şeffaf olmaması, çalışanların beklentilerinin karşılanmaması, adaletsizlik veya psikolojik sözleşme ihlalleri vb. durumların bilişsel sinizm düzeylerinde olumsuz etki yapabileceğini göstermektedir. Bu bağlamda, belirtilen problemlerin yaşanmasının önlenmesinde karar vericilere adalet, eşitlik, ücret, terfi, ödül vb. hususlara dikkat etmesi önerilebilir.

Çalışmada lisans mezunu öğretim elemanlarının diğer öğretim elemanlarına oranla duygusal tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla

öğretim elamanlarının vermiş oldukları cevaplar ışığında lisans mezunu öğretim elemanlarının kurumda yükselme ve terfi gibi imkanlarının daha az olması çaresizlik, sabırsızlık, özgüven kaybı, soyutlanma gibi olumsuz durumlara sebebiyet verebilir. Bu bağlamda yöneticiler tarafından kariyer planlaması, hizmet-içi eğitimler, çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi hususlara dikkat edilmesi önerilebilir.

Çalışmada unvan değişkeni açısından öğretim görevlilerinin iş doyumlarının diğer öğretim elemanlarına göre daha düşük olduğu; doktor öğretim üyelerinin duyuşsal sinizm düzeylerinin diğer öğretim elemanlarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla öğretim elamanlarının vermiş oldukları cevaplar ışığında öğretim görevlilerinin kendilerini geliştirme olanağının, lider-üye etkileşiminin ve yükselme olanağının diğer öğretim elemanlarına nazaran daha az olması iş doyumlarını olumsuz yönde etkileyebilir. Diğer taraftan doktor öğretim üyelerinin duyuşsal sinizm düzeylerinin yüksek olması kurumda motivasyon artırıcı bir etken olmaması, yapılan işi gayrete değer bulmamalarından kaynaklanabilir. Bu bağlamda kurumda iş doyumunu arttırmak ve tükenmişlik durumunu azaltmak amacıyla rekabet ortamı sağlamak, yeniliklere açık olmak, güven sağlama ve yöneticilerin öğretim elemanlarının önerilerini dikkate alması hususunda tedbirler alması önerilmektedir.

Çalışmada idari görev değişkeni açısından idari görevi olmayan öğretim elemanlarının ve bölüm başkan yardımcılarının bilişsel sinizm düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla idari görevi olmayan öğretim elemanlarının ve bölüm başkan yardımcılarının vermiş oldukları cevaplar ışığında yüksek bilişsel sinizm düzeyleri tutarsız davranışlar, örgüt politikalarının çıkarlar doğrultusunda göz ardı edilmesi ve yönetimin yeterli düzeyde destek vermeyişi, güvensizlik vb. durumlardan kaynaklanıyor olabilir. Bu bağlamda kurumun çalışanlara doğru beklentiler sunarak, yönetimin etik ilkeleri doğrultusunda çalışanlara gerekli güveni ve aidiyet duygusunu sağlayarak ve aynı zamanda bazı konularda yetki ve sorumluluk vererek kuruma olan bağlılığı arttırmaları önerilebilir.

Çalışmada gelir durumu değişkenine göre gelirinin yetersiz olduğunu düşünenlerin duygusal tükenmişlikleri ve duyuşsal sinizm düzeylerinin yüksek, iş doyumlarının ise düşük olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla öğretim elemanlarının

vermiş oldukları cevaplar ışığında aldıkları ücretin işin niteliği, çalışma saati, iş yükü, stresli bir ortamda çalışma, şüphe vb. durumlarına göre yetersiz olduğunu düşünmeleri kendilerinin duygusal tükenmişlik ve duyuşsal sinizm düzeylerini yükseltmekte olup iş doyumlarının düşmesine sebebiyet vermektedir. Bu bağlamda kurumda zaman zaman çalışanların alanında uzman kişilerden psikolojik destek almaları, gerek görülür ise iş yerinde çalışanların yerlerinin değiştirilmesi, çalışanların deneyimlerinin arttırılabileceği ortamlar oluşturulması ve yetkili kişilere çalışanların maaşlarının iyileştirilmesi önerilebilir.

Yapısal Eşitlik Modeli sonuçlarına göre spor eğitimi veren yüksek öğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönlü, iş doyum düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönlü, tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır. Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm, tükenmişlik ve iş doyum durumları üzerine olumsuz etkili olan ölçek maddelerinin T7"*İşim gereği, karşılaştığım insanların sorunlarını etkili bir şekilde halledebilirim (%75'i aynı fikirde değil)*", T9"*Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum (%79,8'i aynı fikirde değil)*", T17"*İnsanlara rahat bir atmosferi kolayca sağlayabilirim (%76,4'ü aynı fikirde değil)*", MID6"*Şimdiki işimden yöneticimin karar vermedeki yeteneği bakımından (%21,5'i aynı fikirde değil)*", MID18"*Şimdiki işimden çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları bakımından (%22,5 'i aynı fikirde değil)*", ÖS1"*Çalıştığım kurumda söylenenler ve yapılanların farklı olduğuna inanıyorum (%34,1 'i aynı fikirde)*" olduğu belirlenmiştir.

Kurumda çalışan bireylerin beklentilerinin yerine getirilmesi, yapılan işten haz alması, güven duyma kuruma olan memnuniyeti arttırmakla beraber aynı zamanda iş doyumunu düzeyini de olumlu yönde etkilemekte olup tükenmişliği azaltmaktadır. Dolayısıyla iş doyum düzeyi arttıkça çalışanlar tükenmişlik durumundan uzaklaşarak, kuruma sinik duygular geliştirmeyeceklerdir. Ancak öğretim elemanlarının vermiş olduğu cevaplar neticesinde güvensizlik, huzursuzluk, şüphe, yapılan işten haz almama, iş rolü, özgüven azalması, beklentilerin karşılanmaması gibi sorunların yaşandığı açıktır. Tüm bunlardan yola çıkarak kurum yöneticilerinin kriz öncesi durumu engellemek adına kurumda iletişimi geliştirmek, çalışanların

önerilerini dikkate almak, doğru beklentiler sunmak, hizmet-içi eğitim, kurs vb. katılımları sağlamak, çeşitli aktiviteler organize etmek, yapılan işi ödüllendirerek değerli kılmak ve böylelikle çalışanların motivasyonu arttırmak gibi çeşitli önlemler alması önem arz etmektedir.

Bu sonuçlara göre, yöneticilerin veya karar vericilerin öğretim elemanlarına örgütte adil bir yönetim anlayışının olduğunu hissettirmesi personelin tükenmişliklerini azaltmak ve iş doyumunu arttırmak açısından dikkat edilmesi gereken konulardır. Bu hususlar dikkate alınarak oluşturulacak uygun çalışma ortamları, öğretim elemanlarının çalışmalarını arttırarak kuruma karşı bağlılıklarını yükseltecek ve motivasyonlarını arttıracaktır.

Dolayısıyla ülkemizde son yıllarda yapılan çalışmalar incelendiğinde örgütsel sinizm, tükenmişlik ve iş doyumunu ile ilgili birçok araştırma yapıldığı görülmektedir. Ancak, spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının örgütsel sinizm, tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerini bir arada inceleyen ve bunlar arasındaki ilişkiyi yapısal eşitlik modeli ile saptamaya çalışan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda çalışmanın, spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının örgütsel sinizm, tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesi ve bunlar arasındaki ilişki yapısının ortaya konulmasını sağlayarak, karar vericilerin konu ile ilgili gerekli önlemleri almasına yardımcı olabilecek uygulamalar geliştirmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2004). "Organizational cynicism: definitions, bases, and consequences." *New York: Mellen Studies in Business*, (20), 269- 292.
- Abugre, J. B. (2017). Relations at workplace, cynicism and intention to leave: A proposed conceptual framework for organisations. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(2), 198-216.
- Akbolat, M., Çimen, M., Işık, O. ve Şahin, B. (2012). "Özel bakım merkezinde çalışan personelin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerine yönelik bir çalışma". *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(1), 21-31.
- Akgün, Z (2019). *Akademik personellerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi: Manisa Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Akhigbe O.J., Gail O.J. (2017). Job Burnout and Organizational Cynicism Among Employees in Nigerian Banks. *European Scientific Journal* August 2017 edition Vol.13, No.22 ISSN: 1857 – 7881
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2(4), 1-25.
- Albrecht, L. S. (2002). "Perceptions of integrity, competence and trust in senior management as determinants of cynicism toward change", *Public Administration and Management: An Interactive Journal*, 7, (4): 320-343.
- Alpar CR (2011). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler* (3rd ed.): Detay Yayıncılık.
- Altman, D. G. (1991). *Practical Statistics for Medical Research*. Chapman&Hall, London, UK.
- Andersson, L. M., ve Bateman, T. S. (1997). "Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects", *Journal of Organizational Behavior* , 5(18), 449-469.
- Ardıç, K. ve Polatlı, S. (2009). "Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü:İşle bütünleşme". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Arslan, E. T. (2012). "Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 13(1), 12-27.
- Aydın, B. (2010). *Motivasyonu Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli İle Belirlenmesi: Bir Tekstil İşletmesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Fen Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Ayhan, G. (2019). Örgütsel sinizmin kurumsal itibara etkisi. Yüksek Lisans Tez. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Aytaş S. (2016) Demografik Değişkenlerin Farklı Kuşak Ayrımında Örgütsel Sinizme Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yönetim ve Organizasyon Programı. Denizli.
- Balcıoğlu, İ., Mehmetali, S., R, Rozant. (2008) "Tükenmişlik Sendromu", *Dirim Tıp Gazetesi*. İstanbul.

- Barutçu, E. ve Serinkan, C. (2008). "Günümüzün önemli sorunlarından biri olarak tükenmişlik sendromu ve Denizli’de yapılan bir araştırma". *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 8(2), 541-561.
- Batholomew P., Chima O.B. (2018). Organisational Cynicism and Employees’ Intention to Quit. *International Journal of Management Science*. Vol. 5, No. 1, pp. 6-9.
- Bayram, N. (2013). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş AMOS Uygulamaları*. (2. Baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Beemsterboer, Joni ve Baum, Bernard H. (1984) ” Burnout: Definitions and Health Care Management”, *Social Work İn Health Care*. 10(1), 97-109.
- Bilazer F, Konca G, Uğur S, Uçak H, Erdemir F, Çıtak E. (2008). Türkiye’de Hemşirelerin Çalışma Koşulları. Ankara.
- Bingöl, Ş. (2018). Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Antrenörlerinin Örgütsel Sinizm ve Bağlılığının İncelenmesi. Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Malatya.
- Boyalı, H. (2011). *Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Karaman'daki bankalar üzerinde bir uygulama*. Yüksel Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Brandes, P., Castro, S., James, M.S.L., 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*. 14(3), 233-240.
- Brown, T.A. (2015). Methodology in the Social Sciences. Confirmatory factor analysis for applied research (2nd ed.). The Guilford Press.
- Bulut, M. G., Çetin, M. Ç. (2020) Gençlik ve spor il müdürlüklerinde görev yapan antrenörlerin örgütsel güven ve iş doyumunun incelenmesi. *Türk Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 35-43
- Can, H. (Editör), Aşan, Ö., ve Aydın, E.M. (2006). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Arıkan Yayınevi.
- Cengiz S. (2004). Hemşirelerde empatik eğilim ve iş doyum ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Charoensukmongkol P., Moqbel M. , Gutierrez-Wirsching S. (2016) The role of co-worker and supervisor support on job burnout and job satisfaction. *Journal of Advances in Management Research* 13(1).
- Ciğerci, Y. (2004). *Afyon bölgesinde çeşitli sağlık kuruluşlarında çalışmakta olan cerrahi hemşirelerinin iş doyum düzeylerinin ve bunları etkileyen faktörlerinin incelenmesi*. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Afyon.
- Claes R. and Van de Ven B. (2008) Determinants of older and younger workers’ job satisfaction and organisational commitment in the contrasting labour markets of Belgium and Sweden. *Ageing & Society* 28 (2008) 1093–1112.
- Costa, P.T., Zonderman, A.B., McCrae, R. & Williams R.B. (1986). "Cynicism and paranoid alienation in the cook and medley ho scale". *Psychosomatic Medicine*, 3(4), 483-485.
- Croom, D. B. (2003). Teacher burnout in agricultural education. *Journal of Agricultural Education*, 44(2), 1-13.

- Çalışkan, A. (2010). *Yeni mezun hemşirelerde iş doyumu tükenmişlik ve gerçeklik şokunun incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Çam, O. (1992). Tükenmişlik Envanterinin Geçerlilik ve Güvenirliğinin Araştırılması. VII. *Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, (22–25 Eylül). Ankara.
- Çokluk, Ö. Şekercioğlu, G. Büyüköztürk, Ş. (2016). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Dağdeviren N., Musaoğlu Z., Ömürlü İ.K., Öztoral S.(2011). Akademisyenlerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler. *Balkan Med J*; 28: 69-74 • DOI: 10.5174/tutfd.2010.04370.1
- Dean, J. W., Brandes, P., Dharwadkar. (1998). "Organizational cynicism". *The academy of management review*. 23(2), 341-352.
- Delken , M. (2004). *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers*. Yüksek Lisans Tezi, Maastricht Ekonomi Üniversitesi. Maastricht.
- Demir, B. (2016). *Yapısal Eşitlik Modeli ile Öğrencilerin İş Bulma Kaygılarına Yönelik Ölçek Geliştirme: Cumhuriyet Üniversitesi İİBF’de bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sivas.
- Demir, H. (2019). Örgütsel adalet algısı tükenmişlik arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracı rolü. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Dolgun, U. (2010). *Tükenmişlik Sendromu*. Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Durmuş S, Günay O. (2007). Hemşirelerde iş doyumu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29(2): 139-146.
- Durrah O., Chaudhary M., Gharib M. (2019) Organizational Cynicism and Its Impact on Organizational Pride in Industrial Organizations *International Journal of Environmental Research and Public Health* 16(7):1203
- Dyrbye, L.N., Shanafelt, T.D., Johnson, P.O. (2019). A cross-sectional study exploring the relationship between burnout, absenteeism, and job performance among American nurses. *BMC Nurs* 18, 57 <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0382-7>
- Eaton, Judy A. (2000). “A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism”, Yüksek Lisans Tezi, York Üniversitesi, Master of Arts.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde Davranış* (Birinci Baskı). İstanbul: Küre Ajans.
- Eriş, H., Kaya A (2020). Sağlık çalışanlarında sinizmin iş doyumuna etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*. 7(4), 138-146.
- Ermiş, A., Çankaya S. (2019). Spor Eğitimi veren Yükseköğretim Kurumlarındaki Öğretim Elemanlarının bazı Demografik Özelliklerine göre Örgütsel Sinizm, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri. 17. Uluslar arası Spor Bilimleri Kongresi, Antalya. Tam Metin Kitabı: 768-779.
- Eroğlu, F. (2007). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Ertürk E. ve Keçecioğlu T. (2012). "Çalışların iş doyumu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler:Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama". *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 12(1), 41-54.

- Eryeşil K., Öztürk M. The Relationship Between Organizational Cynicism and Burnout: A Field Research in Health Sector Second Sarajevo International Conference on Social Sciences May 17-20, 2016
- Fettahhoğlu, Ö.O. (2015). "Günümüz işletmelerinin Temel Hastalığı: Örgütsel Sinizme Yönelik Algılamaların, Tükenmişlik Boyutları Üzerine Etkisi", Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi. 178-191.
- Fives H., Hamman D.D., Olivarez A. (2007). "Does burnout begin with student-teaching? Analyzing efficacy, burnout, and support during the student-teaching semester". *Teaching and Teacher Education*, 23(6):916-934.
- Gezer, E. (2008), *Stres veren yaşam olaylarının, öğretim elemanlarının depresyon ve tükenmişlik düzeylerine etkisi*. Yayımlanmış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Gökberk, M. (2000). *Felsefe Tarihi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Gönen, T. (2020). *Özel okullarda çalışan öğretmenlerin psikolojik sağlamlıkları ve iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi: Mardin ili örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Mersin
- Griffin, D. E. (2006). "The Needle's Eye", *First Things: A Monthly Journal Of Religion & Public Life*. 168, 50-52.
- Gündoğan, T. (2010). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık: Bir İnsan Kaynakları Bölümünde Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Gürcan, T. (2019). *Hemşirelik meslektaş dayanışmasının iş doyumunu ve işten ayrılma niyetine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Hançerlioğlu, O. (1999). *Düşünce Tarihi*. İstanbul: Remzi Kitabevi
- Høigaard R., Giske R. & Sundslı K. (2012) Newly qualified teachers' work engagement and teacher efficacy influences on job satisfaction, burnout, and the intention to quit, *European Journal of Teacher Education*, 35:3, 347-357
- Hombrados I., Francisco M., Rivas C. (2011). Burnout, workplace support, job satisfaction and life satisfaction among social workers in Spain: A structural equation model. *International Social Work* 56(2) 228– 246
- Hooper D, Coughlan J, Mullen MR. Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *Electronic Journal of Business Research Methods* 2008; 6(1): 53-60.
- Izgar, H. (2001). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- İnci, U. (2020). *Müzik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik kaynakları: Antalya Kent Merkezi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Müzik Anasanat Dalı, Antalya.
- James, M.S.L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school system*. The Florida State University College of Business.
- Johnson, J. L. ve A. M. O'Leary-Kelly. (2003). "The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations are Created Equal", *Journal of Organizational Behavior*, 24, pp. 627–647.

- Kalağan, Gamze. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya.
- Kanbur, M.H. (2019). *İşveren markası dahilinde ortaya koyulan çalışan değer önermesi ile yaratılan beklentilerin karşılanma derecesine ilişkin çalışan algısı, örgütsel sinizm algısı ve örgütsel vatandaşlık algısı arasındaki ilişkiler: Bankacılık sektöründe bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Kanter, D. ve Mirvis, P. (1991). Cynicism: The New America Malaise. *Business and Society Review*. Spring.
- Karadağ, N. (2013). *Tükenmişlik ve İş Doyumu: Kırklareli Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Karakaya, K.H. (2017). *Psikiyatri kliniğinde çalışan hemşirelerde iş doyumunu, tükenmişlik düzeyi ve ilişkili değişkenlerin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Karakaya B. (2019). Resmi ve Özel Okullarda Beden Eğitimi Öğretmenlerinde Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı Spor Yönetimi Bilim Dalı. İstanbul.
- Karcıoğlu, M. S., ve Naktiyok, A. (2015). "Örgütsel Ortamda Algılanan Güven Düzeyinin Sinizm Üzerindeki Rolü: Atatürk Üniversitesi İdari Personeli Üzerine Bir Araştırma". *Journal of Economics and Administrative* , 17(1), 19-34.
- Karagöz y. (2017). *SPSS ve AMOS Uygulamalı Nicel-Nitel-Karma Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği*. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Keleş, D. (2020). Çalışanların duygusal emek davranışlarının tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Hizmet sektöründe bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Arel Üniversitesi İnsan Kaynakları ve Yönetimi Ana Bilim Dalı. İstanbul.
- Khan M. A. (2014). Organizational Cynicism and Employee Turnover Intention: Evidence from Banking Sector in Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences* 2014, Vol. 8 (1), 30-41
- Kılınç B. (2018). Fen bilimleri öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Anabilim Dalı. Elazığ.
- Kış A., Şad S.N., Özer N., Atik S. (2016). A meta-analysis of the relationship between burnout and job satisfaction of educational stakeholders Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt-Sayı: 18-1
- Kinman G. , Wray S. & Strange C. (2011) Emotional labour, burnout and job satisfaction in UK teachers: the role of workplace social support, *Educational Psychology*, 31:7, 843-856, DOI: 10.1080/01443410.2011.608650
- Koçoğlu, C.M. (2015). Akademik Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Ölçülmesi. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(13), 16-35
- Kokkinos, C. M., (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77, 229-243.
- Kolasa BJ. (1995). İşletmeler için davranış bilimlerine giriş. Kemal Tosun (Çeviren), İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi yayınları, İstanbul

- Koyuncu, M. (2001). *Üniversite öğretim elemanlarında tükenme duygusu ve kurumdan ayrılma isteğine etkisi*. 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. İstanbul Üniversitesi. İstanbul.
- Köylü, E. (2020). Kütahya sağlık bilimleri üniversitesi tıp fakültesindeki son sınıf öğrencileri ve hekimlerde tükenmişlik sendromu ve ilişkili faktörler. Uzmanlık Tezi. Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi Tıp Fakültesi, Aile Hekimliği Anabilim Dalı Başkanlığı, Kütahya.
- Kutlu, L. (2004). “Tükenmişlik ve Başa Çıkma Yöntemleri”, *Çınar Hemşire Dergisi* (1), 21-26.
- Kuzgun N. E. (2020) Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Öz-anlayış ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans Programı. İstanbul.
- Küçük, Ö. (2020). Okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile okul etkililiği arasındaki ilişkide örgütsel sinizm ve psikolojik sermayenin aracılık etkisi. Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Elazığ.
- Lal, K. (2014). *Hemşirelerde tükenmişlik ve iş doyumu (Aksaray ve Ortaköy Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Liu, J., Zhu, B., Wu, J. (2019). Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: a cross-sectional study in 11 western provinces of China. BMC Fam Pract 20, 9. <https://doi.org/10.1186/s12875-019-0904-0>
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: JosseyBass.
- Maslach, C, Schaufeli, B. W and Leiter, P. (2001), “Job Burnout”. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Meydan, C. H. ve Şeşen H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. (İkinci Baskı) Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mintzberg, H., (2014). Örgütler ve Yapıları (Çev. Ahmet Aypay). Ankara: Nobel Akademik.
- Mumcu, L. (2014). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Trabzon.
- Munro BH. Statistical Methods For Health Care Research. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins; 2005. p.351-76.
- Muzıka, E. (2019). Beş büyük faktör kuramının tükenmişlik sendromu (burnoout) üzerine etkisi ve bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Edirne.
- Naus, F., A.V., Iterson, R.A., Roe. (2007). “Value incongruence, job autonomy, and organization-based self-esteem: A self-based perspective on organizational cynicism”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(2), 195-219.
- Naus, A. (2007). *Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization*, (Unpolished Doctoral Dissertation), Maastricht University, Maastricht.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Okul, A. A. (2019). Zonguldak orman bölge müdürlüğü çalışanlarının iş doyum analizi. Yüksek Lisans Tezi. Bartın Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. Bartın.

- Oliveira A.M., Silva M.T., Galvão T.F., Lopes L.C. (2018). The relationship between job satisfaction, burnoutsyndrome and depressive symptoms An analysis of professionals in a teaching hospital in Brazil. *Medicine* 97(49):e13364 DOI: 10.1097/MD.00000000000013364 1-10.
- Owens, R. G. (2004). *Organizational Behavior In Education*. (Eighth Edition), Boston: Pearson Education.
- Örmen, U. (1993). *Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Özaydın, M.M., Özdemir, Ö. (2014). “Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- Özgener, Ş., Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2008). “İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm”, *Örgütsel Davranışta Seçme* Konular, M.Özdevecioğlu ve H.Kaplan (Edt.), G. Ü. V. Ülke Yayınevi, Ankara.
- Özışık, L. (2019). Tıp fakültesi son sınıf öğrencilerinde tükenmişlik sendromu ile öğrenme yaklaşımları, eğitim ortamı ve akademik başarı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Öztürk, H., Yılmaz, F., Hintistan, S., Bayramoğlu, T. (2011) “Hemşirelerin Yaşadığı Mobbing”, KTÜ, TSYUD. Trabzon.
- Öztürk M.A. ve Erdem M. (2020). Sınıf Öğretmenlerinin İş Yükü Algısı ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi (YYU Journal of Education Faculty)*, 2020; 17(1):926-958.
- Pelit, E. (2015). *İşgören Güçlendirme ve İş Doyumu*. Ankara: Gece Kitaplığı Yayınları.
- Pitre, L. J. (2004). *Organizational Cynicism at The United States Naval Academy: An Exploratory Study*. Doktora Tezi. California: Naval Postgraduate School.
- Pur, D (2020). Öfke yönetimi ile tükenmişlik ilişkisi: Bir alan araştırması. Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kahramanmaraş.
- Sabuncuoğlu, Z. ve M. V. Tüz. (2013). *Örgütsel Davranış*. 6. Ankara: Alfa Aktüel.
- Saçlı, Ç. (2011). *Otel işletmelerinde tükenmişlik sendromu: Konya ili örneği..* (Selçuk Üniversitesi Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Konya. 2011.
- Saeidi R, Izanloo A, Izanlou S. A Study of the Relationship between Job Satisfaction and Burnout among Neonatal Intensive Care Unit Staff. *Iranian Journal of Neonatology*. 2020 Mar; 11(1). DOI: 10.22038/ijn.2019.39744.1634
- Sağır, M. (2015). Öğretmenlerin örgütsel depresyon ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Turkish Journal of Education*, 4(3), 29-42.
- Sarıkaya P. (2007). *Tükenmişlik Sendromunun Kişilik Özelliklerinden Denetim Odağı İle İlişkisi ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış. İstanbul.
- Saygın, M. & Güvenç, K. (2019). “Banka Çalışanlarının İş Tatmin Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma: Silifke Örneği”, *International Social Sciences Studies Journal*, 5(52): 7249-7262.
- Schreiber JB, Nora A, Stage FK, Barlow EA, King J. Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review. *The Journal of Educational Research* 2006; 99(6): 323-38.

- Schumacker RE, Lomax RG. A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling. New York: Taylor & Francis Group; 2010. p.85-90.
- Sevimli, F., İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25(3), 518–524. doi:10.1016/j.tate.2008.12.006
- Streiner, L. D., Norman G. R. (2008). *Health Measurement Scales: A practical Guide to their development and use*. Oxford University Press, New York, NY, USA.
- Sun, Ö. H. (2002). İş doyumuna üzerine bir araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, UYT, Ankara.
- Sur, Ö. (2010). Örgütsel sinizm: Eskişehir ili biro çalışanları üzerine bir alan araştırması. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu*. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sürgevil, O. (2014). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. 2.baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şahin, N.H. (1998). *Tükenmeye Rağmen Nasıl Yaşanabilir*. Türk Psikologlar Derneği.
- Şahin, R. A. (2018). *Eğitim kurumlarında örgüt kültürü ve iş doyumuna arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Şimşek, Ö. F. (2007). Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları. Ankara: Ekinoks Yayınevi.
- Şirin E. F. (2009) Analysis of Relationship between Job Satisfaction and Attitude among Research Assistants in Schools of Physical Education and Sports. *Eğitimde Kuram ve Uygulama* 2009, 5 (1): 85-104
- Tabachnick, B. G. & Fidell L.S. (2001). *Using multivariate statistics*. (Fourth edition). Boston: Ally and Bacon.
- Tavşancıl, H. (2005). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi* (İkinci Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Thiagaraj, D., Thangaswamy, A. (2017). “Theoretical concept of job satisfaction – A study”. *International Journal of Research Granthaalayah*, 5(6), 464-470.
- Tilki, Ö.Z.T.(2017). Yıldırma, örgütsel sinizm, iş doyumuna ve işten ayrılma niyeti ilişkilerinde seri aracılık etkileri: Örgütlerde engelli çalışanlar üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara. (BAKILSIN)
- Tink, A. M. (2019). Mesleki doyum ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki: Ortaokul öğretmenleri üzerine bir çalışma. Yüksek Lisans Tezi. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Van.
- Topel M. Dahili ve cerrahi bilimler araştırma görevlilerinde tükenmişlik sendromu oranlarının karşılaştırılması ve işyeri doyumuna olan ilişkisinin gösterilmesi. [Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi İç Hastalıkları Anabilim Dalı Uzmanlık Tezi]. In press 2019.
- Tosun, Z. (2019). *Hekimlerde mesleki tükenmişlik düzeyi ile iş doyumuna arasındaki ilişki*. Tıpta Uzmanlık Tezi. Sağlık Bilimleri Üniversitesi Ankara Dışkapı Yıldırım. İstanbul.

- Tsigilis, N., Zournatzi, E., Koustelios, A. (2011). Burnout Among Physical Education Teachers in Primary and Secondary Schools. *International Journal of Humanities And Social Science*, 1(7), 53-58.
- Türk Dil Kurumu. Erişim: 18 Nisan 2020, <https://sozluk.gov.tr/>
- Ülker N. (2014). *Hemşirelerde iletişim becerileri ve iş doyumu*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Waltz CF, Strickland OL, Lenz ER. *Measurement in Nursing and Health Research*. New York: Springer Publishing Company; 2010. p.176-8.
- Wang J, Wang X. *Structural Equation Modeling: Applications Using Mplus: methods and applications*. West Sussex: John Wiley & Sons; 2012. p.5-9.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (2000). Cynicism about organizational change. *Group & Organization Management*, 132-153.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, 22, 120.
- Were, K.J. (2016). *Early Career Nurses: The relations between Organizational Climate and Job satisfaction and burnout*. MSc thesis. The University of Waikato.
- Yılmaz, V., & Çelik, H. E. (2009). *LISREL ile Yapısal Eşitlik Modellemesi-I Temel Kavramlar, Uygulamalar, Programlama*. Ankara: Pegem Akademi.
- Yim, J. S. C., & Moses, P. (2016). Work factors and teacher satisfaction: The mediating effect of cynicism toward educational change. *Issues in Educational Research*, 26(4), 694-709.
- Yurduseven, K. (2020). *Fen bilimleri öğretmenlerinin iş doyumları, mesleki tükenmişlik düzeyleri, günlük ritim tercihleri ve uyku değişkenleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Sakarya.

EKLER

EK 1. Etik Kurul Kararı



T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURUL KARARLARI

KARAR TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
02.11.2018	9	2018 / 298

KARAR NO: Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü doktora öğrencisi Aydan ERMİŞ'in Prof. Dr. Soner ÇANKAYA danışmanlığında "Spor Eğitimi Veren Yüksek Öğretim Kurumlarındaki Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi" isimli doktora tezine ilişkin anket çalışması okunarak görüşüldü.

2018 - 298

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü doktora öğrencisi Aydan ERMİŞ'in Prof. Dr. Soner ÇANKAYA danışmanlığında "Spor Eğitimi Veren Yüksek Öğretim Kurumlarındaki Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi" isimli doktora tezine ilişkin anket çalışmasının kabulüne oybirliği ile karar verildi.

EK 2. Anket Formu

Sayın katılımcı,

Bu ölçek, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Yaşar Doğu Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Doktora programında doktora tezi olarak yürütülmekte olan “Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının örgütsel sinizm, iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi” isimli bir araştırmaya veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır.

Araştırmadan elde edilen veriler, araştırmının amacı olan bilimsel çalışma amacı dışında kullanılmayacak, herhangi bir kişi veya kuruluşa verilmeyecektir. Araştırma sonuçlarının sağlıklı olabilmesi için sorulara içten ve dürüst cevaplar vermeniz büyük önem taşımaktadır. Anket formuna isim yazmanız beklenmemektedir.

İlginiz ve zamanınızı ayırdığınız için teşekkür ederiz.

1. Yaşınız :
2. Cinsiyetiniz : Kadın () Erkek ()
3. Medeni Durumunuz : Evli () Bekar ()
4. Eğitim Durumunuz : Lisans () Yüksek Lisans ()
Doktora ()
5. Unvanınız : Prof. Dr. () Doçent Dr. () Dr. Öğr.
Üyesi. () Öğr. Gör. () Arş. Gör. ()
6. Aylık Aile Gelir Düzeyiniz (TL) :
4000-5500 () 5501-7000 () 7001-8500 () 8501-10000 ()
10000+ ()
7. Size göre aylık gelir düzeyiniz yeterli mi?
Yeterli () Orta () Yeterli değil ()
8. Meslekte toplam çalışma süreniz (yıl) :
Şuan çalışmakta olduğunuz kurumdaki toplam çalışma süreniz (yıl):
9. İdari göreviniz:
Dekan/Müdür ()
Dekan Yardımcısı/Müdür Yardımcısı ()
Bölüm Başkanı ()
Bölüm Başkan Yardımcısı ()
İdari görevim yok ()
10. (Varsa) toplam idari görev süreniz (yıl) :

“Maslach Tükenmişlik Ölçeği” Aşağıda, kişilerin ruh durumlarını ifade ederken kullandıkları bazı cümleler verilmiştir. Lütfen her bir cümleyi dikkatle okuyarak hangi sıklıkta hissettiğinizi size uyan seçeneğe işaret koyarak belirtiniz.	Hiçbir zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	1	2	3	4	5
3. Sabah kalktığımda bu işi bir gün daha kaldıramayacağımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
4. İşim gereği karşılaştığım insanların pek çok şey hakkında neler hissettiklerini anlayabilirim.	1	2	3	4	5
5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı	1	2	3	4	5
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarını etkili bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5
8. İşimin beni tükettiğini hissediyorum.	1	2	3	4	5
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum	1	2	3	4	5
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı katılaştığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
11. Bu iş beni duygusal olarak katılaştırdığı için sıkıntı duyuyorum.	1	2	3	4	5
12. Kendimi çok enerjik hissediyorum.	1	2	3	4	5
13. İşimin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum	1	2	3	4	5
14. İşimde gücümün üzerinde çalıştığımı hissediyorum	1	2	3	4	5
15. Bazı insanların başına gelenler gerçekten umurumda değil.	1	2	3	4	5
16. Doğrudan insanlarla çalışmak bende çok fazla stres oluşturuyor.	1	2	3	4	5
17. İnsanlara rahat bir atmosferi kolayca sağlayabilirim.	1	2	3	4	5
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi ferahlamış hissediyorum.	1	2	3	4	5
19. Bu meslekte pek çok değerli işler başardım.	1	2	3	4	5
20. Kendimi çok çaresiz hissediyorum	1	2	3	4	5
21. İşimde duygusal sorunları bir hayli soğukkanlılıkla hallederim	1	2	3	4	5
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemleri sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum	1	2	3	4	5

1= Hiçbir zaman; 2=çok nadir; 3=bazen; 4=çoğu zaman; 5=her zaman

Minnesota İş Doyum Ölçeği Aşağıda işinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyarak o cümlede belirtilen yönden işinizden ne derecede memnun olduğunuzu işaretleyiniz. Cevap verirken “bu yönden işimden ne derece memnunuz” diye kendinize sorunuz.	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunuz	Çok Memnunuz
1. Şimdiki işimden “ beni her zaman memnun etmesi “bakımından	1	2	3	4	5
2. Şimdiki işimden “ tek başıma çalışma olanağı olması” bakımından	1	2	3	4	5
3. Şimdiki işimden “ ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı” bakımından	1	2	3	4	5
4. Şimdiki işimden “ toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi” bakımından	1	2	3	4	5
5. Şimdiki işimden “ yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı ” bakımından	1	2	3	4	5
6. Şimdiki işimden “ yöneticimin karar vermedeki yeteneği” bakımından	1	2	3	4	5
7. Şimdiki işimden “ vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması” bakımından	1	2	3	4	5
8. Şimdiki işimden “ bana sabit bir iş sağlaması “ bakımından	1	2	3	4	5
9. Şimdiki işimden “ başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı bana vermesi “bakımından	1	2	3	4	5
10. Şimdiki işimden “ kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma” bakımından	1	2	3	4	5
11. Şimdiki işimden “ kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması” bakımından	1	2	3	4	5
12. Şimdiki işimden “ iş ile ilgili kararların uygulanmaya konması” bakımından	1	2	3	4	5
13. Şimdiki işimden “ yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret” bakımından	1	2	3	4	5
14. Şimdiki işimden “ iş içinde terfi olanağımın olması ” bakımından	1	2	3	4	5
15. Şimdiki işimden “ kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi “ bakımından	1	2	3	4	5
16. Şimdiki işimden “ işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana vermesi “ bakımından	1	2	3	4	5
17. Şimdiki işimden “ çalışma şartları” bakımından.	1	2	3	4	5
18. Şimdiki işimden “ çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları” bakımından	1	2	3	4	5
19. Şimdiki işimden “ yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme” bakımından	1	2	3	4	5
20. Şimdiki işimden “ yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi” bakımından	1	2	3	4	5

1= Hiç memnun değilim; 2= Memnun değilim; 3=Kararsızım; 4=Memnunuz; 5=Çok memnunuz

Örgütsel Sinizm Ölçeği Aşağıda örgütsel sinizm tutumları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1. Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
2. Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	1	2	3	4	5
3. Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	1	2	3	4	5
4. Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	1	2	3	4	5
5. Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	1	2	3	4	5
6. Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	1	2	3	4	5
7. Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	1	2	3	4	5
8. Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.	1	2	3	4	5
9. Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar	1	2	3	4	5
10. Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım	1	2	3	4	5
11. Çalıştığım kurumdaki ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	1	2	3	4	5
12. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	1	2	3	4	5
13. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	1	2	3	4	5

1= Hiç katılmıyorum; 2= Katılmıyorum; 3=Kısmen katılıyorum; 4=Katılıyorum; 5=Tamamen katılıyorum

ÖZ GEÇMİŞ

Ad- Soyad: Aydan ERMİŞ

Lisans: Hacettepe Üniversitesi, Yaşar Doğu Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu
2008-2012, Samsun

Yüksek Lisans: Ondokuz Mayıs Üniversitesi- İngiliz Dili Eğitimi Yüksek Lisans-
2007-2009, Samsun

Doktora: Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Yaşar Doğu Spor Bilimleri Fakültesi, Spor
Yöneticiliği Anabilim Dalı 2017-2021, Samsun

ORCID ID: 0000-0003-2285-7980

