



Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*

An Investigation of the Relationship between Organizational Cynicism and Burnout Regarding the Perceptions of Academicians

Feyza GÜN**, Gülsün ATANUR BASKAN***

• *Geliş Tarihi:* 18.11.2015 • *Kabul Tarihi:* 07.03.2016 • *Yayın Tarihi:* 28.04.2017

ÖZ: Bu çalışmada, devlet üniversitelerinde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya Ankara’da bulunan dört devlet üniversitesinden 392 öğretim elemanı katılmıştır. Veri toplama araçları olarak Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen “Örgütsel Sinizm Ölçeği” ile Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen “Maslach Tükenmişlik Envanteri” kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde *t* testi, ANOVA, Pearson Korelasyonu ve çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır. Ölçeklerin yapı geçerliği, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile sınanmış ve güvenilirliği için ise Cronbach alfa katsayıları hesaplanmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinin Cronbach alfa değeri .93 olarak hesaplanırken, tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarının Cronbach alfa değerleri ise sırasıyla .88, .74 ve .73 olarak belirlenmiştir. Araştırma sonucunda öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin orta, tükenmişlik düzeylerinin ise düşük düzeyde olduğu tespit edilirken, örgütsel sinizm tutumları ile tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutu arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunduğu, katılımcıların örgütsel sinizm tutumları ile tükenmişliğin kişisel başarı boyutu arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığını saptanmıştır. Ayrıca, örgütsel sinizmin, tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar sözcükler: örgütsel sinizm, tükenmişlik, öğretim elemanı, üniversite, çoklu regresyon.

ABSTRACT: In the current study, it was aimed to investigate the relationship of organizational cynicism and burnout of the academicians’ work in state universities. A total of 392 academicians working in different faculties of four state universities located in Ankara participated in the study. The data collection tools were “Organizational Cynicism Scale” developed by Brandes, Dharwadkar, and Dean (1999), and “Maslach Burnout Inventory” developed by Maslach and Jackson (1981). The data were analyzed by conducting *t* test, ANOVA, Pearson correlation and multiple linear regression. The construct validity of the scales used within the study was tested by confirmatory factor analysis, and as for the internal reliability, Cronbach alpha values were calculated. The Cronbach alpha value of the Organizational Cynicism Scale was calculated as .93, the Cronbach alpha value of emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment sub-dimensions of Maslach Burnout Inventory were calculated sequentially as .88, .74 and .73. In the study, it was found that academicians had moderate levels of organizational cynicism, and low levels of burnout. The study also showed that there was a moderate, positive and statistically significant relationship between academicians’ organizational cynicism attitudes and emotional exhaustion and depersonalization sub-dimensions of burnout, and there was no statistically significant relationship between academicians’ organizational cynicism attitudes and personal accomplishment sub-dimension of burnout. In addition, it was concluded that organizational cynicism was a significant predictor of emotional exhaustion and depersonalization sub-dimensions of burnout.

Keywords: organizational cynicism, burnout, academician, university, multiple linear regression.

* Bu çalışma, Feyza Gün’ün Gülsün Atanur Baskan danışmanlığında 2015 yılında tamamladığı aynı başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

** Arş. Gör., Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Ankara-Türkiye, e-posta: feyzagun@hacettepe.edu.tr

*** Prof. Dr. (Emekli), Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Ankara-Türkiye, e-posta: gulsunatanurbaskan@gmail.com

1. GİRİŞ

Bir örgütün etkili ve verimli bir şekilde varlığını sürdürebilmesi, örgütün daha önceden belirlenmiş amaçlarının gerçekleşmesinde görev alan çalışanlarıyla bütünleşmesi ile mümkündür. Her ne kadar bir örgütün yapısal, fiziki, ekonomik imkânları olgunlaşmış olsa da o örgütte çalışanların yaptıkları işe veya örgüte karşı göstermiş olduğu tutum ve davranışlar, o örgütün başarıyı yakalaması ile yakından ilgilidir (Yüksel, 2005). Çalışanların performansını etkileyen istek, ihtiyaç ve gereksinimlerinin yeterince karşılanmaması veya karşılanması için bir çaba gösterilmemesi, yönetim kademesine duyulan şüphe, örgütteki adaletsiz uygulamalar, örgüt içi iletişimsizlik, çalışma şartlarının ağırlaşması ve benzeri pek çok farklı bileşen; iş görenlerin mutsuz olması, motivasyonlarının ve performanslarının düşmesi, yabancılaşma, yılma, iş doyumunun azalması, güvensizlik gibi bir takım olumsuz düşünce ve tutumların oluşmasına sebebiyet verebilir (Candan, 2013; Cartwright ve Holmes, 2006; Gül ve Ağrıöz, 2011; Kâhya, 2013). Örgütlerin kalkındırılmasının ve geliştirilmesinin önünde önemli bir engel teşkil eden, bu olumsuz tutumlardan birinin de örgütsel sinizm kavramı olduğu ileri sürülmüştür (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

Örgütsel sinizm, “çalışılan kuruma yönelik olumlu olmayan inanç, duygu ve davranışsal eğilimlerden oluşan bir tutum” olarak ifade edilmektedir (Polat, Meydan ve Tokmak, 2010, s. 543). Örgütün dürüstlükten yoksun olduğu, verilen sözlerin tutulmadığı ve güvensizliğin olduğu zamanlarda çalışanların sinizme eğilim gösterdiği belirtilmiştir (Dean ve ark., 1998; Nafei ve Kaifi, 2013). Hem bireysel hem de örgütsel pek çok olumsuz sonucu bulunan örgütsel sinizmin uzun süre devamı halinde örgütlerin etkililiği ve devam edebilirliğinin tehlikeye girebileceği belirtilmiştir (Naus, 2007). Sinizmin olumsuz sonuçlarından biri de tükenmişliktir (Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003; Kalağan, 2009; Naus, 2007). “İşi gereği insanlarla yoğun bir iletişim ve etkileşim içerisinde olan bireylerde sıklıkla ortaya çıkan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi” şeklinde ifade edilen (Maslach ve Jackson, 1985, s. 837), bireyler ve örgütler açısından iş yaşamını önemli ölçüde etkileyen tükenmişlik, çalışanların, motivasyonunun azalmasına, yaptığı işi önemsememesine ve performansında düşüş meydana gelmesine, ilerleyen evrelerde de kişinin ruhsal problemler ve davranış bozukluklarıyla karşı karşıya kalmasına neden olabilmektedir.

Tüm örgütlerde olduğu gibi bir eğitim örgütü olan yükseköğretim kurumlarında görev yapan, bilimsel bilgiyi üreten ve eğitim öğretim faaliyetlerini yürüten öğretim elemanları da bazı olumsuz deneyimler yaşayabilmektedir (Kalağan, 2009). Öğretim elemanlarının araştırma yapma ve yayınlama, birikimlerini toplum yararına kullanma ve toplumsal sorunlara çözüm getirme, akademik kariyer basamaklarında yükselme, yöneticilik görevine katılma, çok sayıda öğrenci, çalışan ve yöneticiyle ilişkide bulunma gibi pek çok farklı mesuliyetleri vardır (Dinç, Bitlisli, Çetinceli ve Aydın, 2013). Öğretim elemanlarının üzerindeki bu çeşitli iş yükünün varlığı onların üzerinde önemli bir baskı kaynağı haline gelebilmektedir. Bu baskıyla mücadele etme yollarında tıkanıklığın olması öğretim elemanlarında örgütsel sinizm belirtilerinin görülmesine, uzun vadede de tükenmişliğin ortaya çıkmasına sebep olabilir. Bu durum, potansiyel tükenmişlik sendromu adayı (Toker, 2011) olarak gösterilen öğretim elemanının meslektan soğuması, yapılan işe karşı isteksizlik, performans düşüklüğü, örgütün etkililiğinin ve veriminin azalması gibi sonuçlar doğurabilir.

Eğitim örgütlerinde kurumsal başarıya ulaşmak, kaliteyi ve verimi artırmayı hedefleyen yeni uygulamalar gerçekleştirmek, öğretmenlerin çalışmakta olduğu kuruma ilişkin tutumlarına bağlıdır (Ercan, 2006’dan akt., Kalağan ve Güzeller, 2010). Bu bağlamda öğretim elemanlarının örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının farkına varılıp yönetilmesi, örgütsel sinizmin nedenlerinin tespit edilmesi, sinizmin akademik personel için “kariyer engellerinden biri” (Aytaç, Aytaç, Fırat, Bayram ve Keser, 2001, s. 81) olarak da değerlendirilen tükenmişlik gibi olası sonuçlarına yönelik tedbirler alınması ve örgütsel sinizm olgusunun yerleşmemesi adına öğretim

elemanlarının çalıştıkları kurumlara dolaylı olarak da ülkenin eğitim sistemine etkileri açısından çok önemlidir.

1.1. Örgütsel Sinizm

M.Ö 500 yıllarında felsefi bir düşünce sistemi olarak Antik Yunan'da ortaya çıkan "sinik (kinik)" kavramından türetilen sinizm kavramı (Kasalak ve Aksu, 2014), "bir kişi, grup, ideoloji, sosyal gelenek veya kuruma karşı güvensizlik ve küçümsemeyi de kapsayan ve içinde hayal kırıklığı, ümitsizlik ve engellenme de olan bir tutum" olarak tanımlanırken (Andersson, 1996, s. 1398), Abraham'a (2000, s. 269) göre de "kişinin kendi çıkarları uğruna başkalarıyla ilgilenme ve işleri idare etme eğilimi" şeklinde ifade edilmiştir. Alanyazında sinizmin kavramsallaştırılmasına ilişkin pek çok farklı tanım yapıldığı görülse de bu kavramı oluşturan beş farklı odak noktasının olduğu belirtilmiştir (Abraham, 2000; Dean ve ark., 1998): Kişilik sinizmi, kişinin diğer insanlara güvenmemesi, onların dürüst olmayıp bencil olduklarına inanması temelleri üzerine kurulmuştur. Toplumsal veya kurumsal sinizm, birey ile toplum arasında var olduğu kabul edilen sosyal sözleşmenin ihlal edilmesinin bir sonucu olarak, kişilerin kendilerini haksızlığa uğramış hissetmeleri, güvensizlik yaşamaları ve diğerlerine olan inançlarını sorgulamaları olarak tanımlanmaktadır. İşgören sinizmi, çalışanların kurumlarına karşı güven duymaması ve onları küçümsemesi sonucunda umutsuzluk ve hayal kırıklığı yaşamalarıdır. Örgütsel değişim sinizmi, değişim çabalarının başarılı olamayacağına dair bir bakış açısına sahip olunması ve değişimi gerçekleştirenlerin tembel ve yetersiz oldukları inancını içerir. Mesleki sinizm ise kişinin mesleğine karşı duyduğu hissizlik, aldırmaçlık, önem verme eksikliği, mesleğini küçümsemesidir.

Felsefe, politik bilimler, psikoloji gibi pek çok farklı alana konu olan sinizm kavramının yönetim alanında da kullanılmasıyla birlikte (James, 2005) örgütsel sinizm kavramı, işveren-işgören ilişkilerinin yeni bir paradigması olarak ortaya çıkmıştır (Feldman, 2000). Johnson ve O'Leary-Kelly'ye (2003) göre örgütsel sinizm, işgörenin örgütün bütünlükten yoksun olduğuna inanması sonucu ortaya çıkan ve deneyimler sonucu gelişen bir "öğrenilmiş düşünceyi" temsil etmektedir. Sinizm genel itibari ile insan davranışlarıyla ilgili olumsuz düşünceleri yansıtan, doğuştan getirdiği ve değişmez bir kişilik özelliği iken örgütsel sinizm, kişinin çalışmakta olduğu örgüte ilişkin elde ettiği tecrübeleri sonucunda kazanmış olduğu olumsuz bir tutumdur. Sinizm kişinin kendi kişiliğinden kaynaklı nedenlere odaklanılırken, örgütsel sinizmin oluşmasına sebep olarak kurum içi unsurlar gösterilmiştir (Abraham, 2000). Bu çıkarıma göre örgütsel sinizm tutumu gösteren bir kişi yönetimi küçümsemekte, bencillikle suçlamakta, meslektaşlarını hor görüp aşağılamakta ve bunun sonucunda örgütlerine karşı aşırı derecede olumsuz bir tutum içine girmektedirler (Dean ve ark., 1998). Bu çalışmada da diğer pek çok çalışmada olduğu gibi (Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011; Brandes, Dharwadkar ve Dean, 1999; Efiltili, Gönen ve Öztürk, 2008; Johnson ve O'Leary-Kell, 2003; Özgan, Külekçi ve Özkan, 2012; Tayfun ve Çatır, 2014) bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları kapsamında ele alınan örgütsel sinizmin bilişsel boyutunda, örgütte dürüstlük ve samimiyetin olmadığı inancına vurgu yapılmaktadır. Bu boyuta göre çalışanlar, örgütlerinde adalet, samimiyet ve dürüstlük gibi bir takım ilkelerin noksan olduğuna, bundan dolayı da kendilerine ihanet edildiğine inanmaktadırlar (Kutanis ve Dikili, 2010). Duyuşsal boyutta bireyler sinirlenme, saygısızlık, öfke, endişe duyma (Abraham, 2000); tiksinti, utanç duyma (Kutanis ve Dikili, 2010); nefret etme, ahlaki bozulma (Mishra ve Spreitzer, 1998) gibi aşırı duygusal tepkiler yansıtır. Davranışsal boyutta sinikler, aşağılama, alaycı espriler yapma, şikâyetle bulunma, örgütün geleceğine ilişkin karamsar tahminlere bulunma, örgütü küçümser bir tavır takınma gibi olumsuz davranış gösterme eğiliminde bulunabilirler (Brandes ve ark., 1999; Dean ve ark., 1998).

Örgütsel sinizmin ileri boyutlara ulaşması sonucunda hem çalışanla hem de örgütler pek çok farklı olumsuz sonuçla karşı karşıya kalabilmektedir. Örgütsel sinizmin bireysel sonuçları incelendiğinde; nevrotik ve duyuşsal bozuklukların görülmesi, bunalım, uyku problemi,

duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi problemlerin ortaya çıkması, kalp ve damar hastalıklarına neden olması, alkol ve sigara kullanımını tetiklemesi, ortalamanın üzerinde bir kiloya sahip olunması gibi psikolojik, fizyolojik ve davranışsal belirtilerinin olduğu görülmüştür (Kalağan, 2009). Örgütsel sinizmin; örgütsel bağlılığın, örgütsel vatandaşlığın, iş doyumunun azalması veya adaletsizliğin, güvensizliğin, yabancılaşmanın artması, tükenmişliğin ortaya çıkması gibi örgütsel sonuçları da bulunmaktadır (Abraham, 2000; Andersson ve Bateman, 1997; Chrobot-Mason, 2003; Simha, Elloy ve Huang, 2014; Turner ve Valentine, 2001; Türköz, Polat ve Coşar, 2013; Yetim ve Ceylan, 2011). Dolayısıyla örgütsel sinizmin, bir eğitim örgütü olan yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarında da bu sonuçları ortaya çıkarması olasıdır ve bu nedenle bu çalışmada üzerinde durulan diğer bir konu da tükenmişlik olmuştur.

1.2. Tükenmişlik

Tükenmişlik ilk defa Freudenberger'in (1974, s. 159) "insanın iş kaynakları üzerinde, karşılanamayan istekleri ya da başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı sonucunda ortaya çıkan tükenme durumu" tanımıyla literatüre girmiştir. Günümüzde ise en yaygın kabul gören tanımıyla tükenmişlik, işyerindeki stres artırıcı faktörlere karşı gösterilen bir tepki olarak belli bir süreç sonucunda ortaya çıkan psikolojik bir hastalık belirtisi şeklinde (Maslach, 2003) ifade edilirken, özellikle işi sebebiyle insanlarla yüz yüze çalışmak zorunda olan ve onlarla yoğun ilişkide bulunan kişilerde tükenmişliğin daha çok gözlemlendiği, tükenmişliğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı yetersizliği boyutlarına sahip olduğu vurgulanmıştır (Maslach ve Jackson, 1981, s. 99).

Tükenmişliğin merkezi ve başlangıcı olarak ifade edilen duygusal tükenme boyutu, tükenmişliğin kişisel stres boyutunu ifade etmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001, s. 399). Araştırmacılara göre, kişinin kendisine aşırı yüklenildiğini hissetmesi ve bunun sonucunda da duygusal ve fiziksel kaynaklarını tüketerek kendini yetersiz ve güçsüz hissetmesi duygusal tükenme olarak belirtilmektedir. Tükenmişliğin ikinci boyutu olan duyarsızlaşma, bireyin hizmet verdiği kişi veya örgüte karşı olumsuz, katı ve kendini aşırı derecede soyutlamış bir tutum sergilemesi ve bunun sonucunda, başkalarına karşı düşmanca davranma, onlara tepeden bakma, ilgisiz davranma, alaycı bir dil kullanma gibi tutumlara sahip olmasıdır. Tükenmişliğin son boyutu olan kişisel başarı boyutu ise kişinin kendisi ile ilgili değerlendirmelerinin olumsuz ya da olumlu olması ile ilgilidir. Azalmış kişisel başarı duygusu, kişinin işinde kendisini yetersiz ve etkisiz olarak görmesi (Maslach ve ark., 2001), olumlu sonuçlar üretmede sürekli başarısız kaldığı inancıdır (Girgin ve Baysal, 2005).

Tükenmişliğe etki eden faktörler incelendiğinde pek çok farklı sebebin üzerinde durulduğu, bunlardan bazılarının yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, kişilik yapısı, bireysel beklenti düzeyi gibi kişisel faktörlerden oluştuğu (Arı ve Bal, 2008; Lee ve Ashford, 1993; Maslach ve Jackson, 1981; Sürgevil, 2006); bazılarının da birey ile çalıştığı kurum arasındaki aşırı iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler açısından yaşanan uyumsuzlukların yol açtığı örgütsel faktörler olarak ele alındığı görülmüştür (Arı ve Bal, 2008; Budak ve Sürgevil, 2005; Maslach ve ark., 2001). Tükenmişliğe etki eden faktörlerden ne derecede etkilenildiği kişiye ve içinde bulunulan duruma göre farklılık gösterebildiğinden tükenmişliğin sonuçları da çok çeşitli olabilmektedir. Maslach ve Zimbardo (1982) tükenmişliğin çalışma hayatı üzerindeki etkisinin, en çok iş performansında azalmanın görülmesi şeklinde olduğunu belirtmiştir. Tükenmişliğin çalışma hayatı üzerindeki etkileri genel olarak incelendiğinde; hizmet verilen kişilere karşı ilgisiz ve olumsuz davranışlar, diğer çalışanlarla ilişkilerde bozulma ve kendini onlardan soyutlama, hatalar yapma, kaza ve yaralanmalarda artış, işe odaklanamama ve işe karşı ilgisizlik, hizmetin niteliğinde bozulma, iş devamsızlık, evraklarda sahtecilik, örgütsel bağlılığın azalması ve işten ayrılma olarak sayılabilir (Arı ve Bal, 2008; Brewer ve Clippard, 2002; Courage ve Williams, 1987; Ergin,

1993; Maslach ve ark., 2001). Tükenmişlik nedeniyle sürekli devam eden ve kronikleşen yorgunluk ve gerginliğin ortaya çıkardığı fizyolojik rahatsızlıklar, zamanla, kişinin psikolojik düzeninin bozulmasına, depresyon, kaygı, çaresizlik, özsaygının azalması, alınganlık, kararsızlık, moral ve motivasyon bozukluğu gibi sorunların görülmesine yol açmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2009).

Öğretim etkinliği, mesleki gelişim, üniversiteye ve topluma hizmet gibi çok farklı alana hitap eden görevleri bulunan öğretim elemanlarında, düşük iş doyumu, ödül sistemindeki adaletsizlikler, fazla ders yükü, çalışma şartlarının uygunsuzluğu, öğrencilerin anlayışsızlığı gibi faktörlerden dolayı ortaya çıkan tükenmişlik (Briscoe, 1984; Seiler ve Pearson, 1984; Todd-Mancillas ve Johnson, 1987); Yan ve Jian-Xin'e (2007) göre eğitimde kalitenin düşmesine, öğrencilerin zihinsel gelişimlerinin etkilenmesine ve toplumda bunların olumsuz etkilerinin gözlenmesine neden olabilmektedir. Günümüzde kariyer sahibi olabilmek için en önemli eğitim aşamalarından biri olan yükseköğrenimin, öğrenim görenlerin yaşamlarının üzerindeki etkileri sebebiyle eğitsel kalitesi çok önemlidir (Sağlam, 2011). Bu bağlamda, öğretim elemanlarının örgütlerine karşı hissettiği duygu, davranış ve inançlarının tespit edilmesi, onların etkililiği ve verimliliğini etkileyebilecek değişkenlerin üzerinde durulması, eğitimde kalitenin sürdürülebilirliği açısından büyük bir önem teşkil etmektedir. Alanyazın incelendiğinde, öğretim elemanlarının örgütsel sinizm tutumları ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkiye odaklanan herhangi bir çalışmaya ulaşılamamıştır ve alandaki bu boşluğun doldurulması bakımından çalışmanın önemli olduğu düşünülmektedir.

Buradan hareketle bu çalışmada, Ankara ilinde bulunan dört devlet üniversitesinin çeşitli fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda şu sorulara yanıt aranmıştır: (1) Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri nedir? (2) Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri cinsiyet, medeni durum, akademik kadro unvanı değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir? (3) Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır? (4) Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm tutumları, tükenmişlik düzeylerindeki değişkenliğin ne kadarını açıklamaktadır?

2. YÖNTEM

Bu araştırma ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. Bu kapsamda elde edilen veriler nicel teknikler kullanılarak analiz edilmiştir.

2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2014-2015 akademik yılı verilerine göre, Ankara'da bulunan Ankara, Gazi, Hacettepe ve Orta Doğu Teknik Üniversitelerinde bulunan Eğitim, Fen-Edebiyat, İktisadi İdari Bilimler ve Mühendislik Fakültelerinde görev yapan 1727 araştırma görevlisi, 878 yardımcı doçent, 662 doçent ve 1431 profesör olmak üzere toplam 4698 öğretim elemanı oluşturmuştur. Evrendeki alt grupların örneklemede temsil edilmelerini garanti altına almak için tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Balcı, 2010). Evreni temsil edecek örneklem büyüklüğü $\alpha=0,05$ 'lik (% 95'lik güven aralığında) bir standart sapma esas alınarak hesaplanmış (Cochran, 1962'dan akt., Balcı, 2010), ortalama 356 kişiye ulaşılmaya karar verilmiş ve dağıtılan anketlerden 392'si geri dönmüştür. Evren, Ankara'da bulunan dört üniversiteden oluştuğu için önce buna uygun olarak dört alt tabaka oluşturulmuştur. Evren içerisindeki ağırlıklarına göre Ankara Üniversitesi'nden 84, Gazi Üniversitesi'nden 107, Hacettepe Üniversitesi'nden 103, Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nden 98 öğretim elemanı olmak üzere örneklemin üniversitelere göre dağılımı belirlenmiştir. Bu üniversitelerin tümünde ortak olan dört fakülte bulunduğu için tekrar dört alt tabaka oluşturulmuştur. Buna göre tüm üniversiteler içinde eğitim fakültelerinden 77; fen-edebiyat fakültelerinden 148; iktisadi idari bilimler

fakültelerinden 62; mühendislik fakültelerinden ise 105 öğretim elemanı örneklem olarak saptanmıştır. Kadro unvanlarına göre ise dört alt tabaka daha oluşturulmuştur. Buna göre araştırmaya katılanların kadro unvanlarına göre dağılımına bakılarak 114 profesör, 49 doçent, 78 yardımcı doçent ve 141 araştırma görevlisinden oluşan örneklem uygun bulunmuştur.

Araştırmaya katılan 392 katılımcının 189'u (% 48,2) kadın, 203'ü (% 51,8) erkektir. Katılımcıların yaş dağılımı incelendiğinde 72'sinin (% 18,4) 23-28 yaş, 82'sinin (% 20,9) 29-34 yaş, 58'inin (% 14,8) 35-40 yaş, 40'ının (% 10,2) 41-46 yaş, 50'sinin (% 12,8) 47-52 yaş, 39'unun (% 9,9) 53-58 yaş, 34'ünün (% 8,7) 59-64 yaş, 17'sinin (% 4,3) 65 yaş ve üzeri yaş grubundaki öğretim elemanlarından oluştuğu belirlenmiştir. Ayrıca, 392 katılımcıdan 233'ünün (% 59,4) evli, 159'unun (% 40,6) ise bekâr olduğu tespit edilmiştir.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kişisel bilgi formu, ikinci bölümde örgütsel sinizm ölçeği ve son bölümde de tükenmişlik ölçeği bulunmaktadır. Kişisel bilgi formu, ilgili alanyazın incelemeleri sonucunda araştırmacı tarafından oluşturulmuş ve çalışma grubunda yer alan öğretim elemanlarının demografik özelliklerine ilişkin bilgi edinmek için hazırlanmıştır. Kişisel bilgi formu kapsamında öğretim elemanlarının cinsiyet, yaş, medeni durum ve akademik kadro unvanlarını belirlemeye yönelik sorular yöneltilmiştir.

Araştırma kapsamında öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek üzere Brandes, Dharwadkar ve Dean'ın (1999) geliştirdiği ve Kalağan'ın (2009) Türkçe'ye uyarladığı "Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ)" kullanılmıştır. ÖSÖ, bilişsel sinizm alt boyutunda 5, duyuşsal sinizm alt boyutunda 4 ve davranışsal sinizm alt boyutunda ise 4 olmak üzere toplamda 13 maddeden ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. ÖSÖ, "hiç katılmıyorum (1)" ile "tamamen katılıyorum (5)" arasında puanlanan 5li likert tipi bir ölçektir. Katılımcıların ölçekten yüksek puan alması, örgütsel sinizm tutumlarının yüksek olduğu şeklinde yorumlanırken, düşük puan alması ise katılımcıların örgütsel sinizm tutumlarının düşük olduğu şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçekte yer alan örnek maddeler şu şekildedir: "Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.", "Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar." ve "Çalıştığım kurumdaki ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakarız."

Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999), ölçekteki her bir boyutun Cronbach alfa iç tutarlılık katsayılarını sırasıyla .86, .80 ve .78 olarak raporlamıştır. Bu çalışma kapsamında ise ÖSÖ'nün genel Cronbach alfa katsayısı .93 olarak hesaplanırken; bilişsel sinizm alt boyutu için .92, duyuşsal sinizm alt boyutu için .96; davranışsal sinizm alt boyutu için ise .80 olarak bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliğinin test edilmesi için ise LISREL programı üzerinde doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA sonucunda, ortaya çıkan uyum indeksleri [$X^2/df=4,43$, RMSEA=.094, sRMR=.095, GFI=.90, NFI=.93, CFI=.95, IFI=.95, AGFI=.86] olarak bulunmuştur. Uyum indeksleri incelendiğinde, RMSEA, RMR, GFI ve AGFI değerlerinin kabul edilebilir durumda olmadığı gözlenmiştir. Bu nedenle, madde 6 ile madde 9, sonrasında madde 7 ile madde 8 arasında iki kere modifikasyon uygulanmıştır. Modifikasyon sonrasında, örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin uyum indeksleri [$X^2/df= 2,913$, RMSEA=.07, sRMR=.08, GFI=.94, NFI=.96, CFI=.97, IFI=.97, AGFI=.90] olarak bulunmuştur. Kline'a (2005) göre ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranının 5'ten küçük olması gerekmektedir. Byrne ve Campbell (1999) ise uyum iyiliği indekslerinde AGFI, GFI, NFI, CFI, IFI için kabul edilebilir uyum değerlerinin .90 ve üzeri, RMR ve RMSEA için ise .08 ve daha aşağısı olduğunu belirtmiştir. Bu kapsamda, ölçeğe ilişkin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu ve modelin anlamlı olduğu söylenebilir. Sonuç olarak ölçeğin üç faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanmıştır.

Katılımcı öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi için ise Maslach ve Jackson'ın (1981) geliştirdiği ve Ergin'in (1993) Türkçe'ye adapte ettiği "Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE)" kullanılmıştır. MTE, duygusal tükenme alt boyutunda 9, duyarsızlaşma alt boyutunda 5 ve kişisel başarı alt boyutunda ise 8 olmak üzere 22 maddeden ve üç boyuttan oluşmaktadır. Orijinal envanter "hiçbir zaman, yılda birkaç kere, ayda bir, ayda birkaç kere, haftada bir, haftada birkaç kere, her gün" şeklinde oluşturulmuş 7 basamaklı cevap seçeneğinden meydana gelmektedir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması sırasında 7 basamaklı cevap seçeneği Türk kültürüne uygun olmadığı gerekçesiyle 5'e indirilmiştir. Buna göre her bir madde için cevaplama seçenekleri "hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman" şeklinde değiştirilmiştir.

Tükenmişlik ölçeğinin puanlaması, ölçeğin her alt boyutu için ayrı ayrı yapılmakta ve yapılan puanlamadan sonra alt ölçek puanları elde edilmektedir. MTE'de yapılan puanlama sonucunda, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç farklı puan elde edilmektedir. Bunun nedeni ise tükenmişliği oluşturan alt boyutların, bireyin farklı açılardan tükenmişliğini yansıtmasıdır. Sonuç olarak her birey için tükenmişlik alt boyutlarına ilişkin üç farklı tükenmişlik puanına ulaşılmaktadır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutundaki maddeler olumsuz, kişisel başarısızlık boyutundaki maddeler olumlu ifadelerden oluşmaktadır. Buna göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında alınan yüksek puanlar tükenmişliğin yoğun bir şekilde yaşandığını gösterirken, kişisel başarı alt boyutunda düşük değerlerin elde edilmesi ise yüksek düzeyde tükenmişliğe işaret etmektedir. Bu nedenle olumlu ifadelerden oluşan kişisel başarı boyutundaki maddeler tersine puanlanmış ve kişisel başarı boyutundan yüksek puan almak kişisel başarısızlık olarak yorumlanmıştır. Bu durumda duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarından alınan yüksek puanlar tükenmişliğin yüksek seviyelerde yaşandığını ifade etmektedir. Ölçekte yer alan maddelerden bazıları şu şekilde ifade edilmiştir: "İşimden soğuduğumu hissediyorum.", "Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim." ve "İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim."

MTE'nin Cronbach alfa katsayısı; duygusal tükenme alt boyutu için .88, duyarsızlaşma alt boyutu için .74; kişisel başarı alt boyutu için ise .73 olarak bulunmuştur. Ölçeğin üç boyutlu yapısı ise LISREL programının 8.8 sürümü üzerinde gerçekleştirilen DFA ile sınanmıştır (Jöreskog ve Sörbom, 1996). DFA sonucunda uyum indeksleri ise $[X^2/df=3,21, RMSEA=.067, sRMR=.074, GFI=.92, NFI=.97, CFI=.95, IFI=.95, AGFI=.92]$ olarak hesaplanmıştır. RMSEA, 0 ile 1 arasında değerler alabilmektedir. 0,5'in altındaki değerler iyi uyuma, 0,5 ile 0,8 arasındaki değerler orta düzeyde uyuma ve 0,8'in üzerindeki değerler ise kötü uyuma işaret etmektedir (Byrne, 2010; Hu ve Bentler, 1999). O halde, geçerlik ve güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen değerler incelendiğinde MTE'nin tükenmişliği ölçmede yeterli düzeyde geçerli ve güvenilir bir araç olduğu belirtilebilir.

2.3. Verilerin İşlenmesi ve Çözümlemesi

Araştırma verilerinin, parametrik veya non-parametrik yöntemlerden hangisi ile analiz edileceğini belirleyebilmek için Kolmogorov Simirnov testi yapılmış ve elde edilen p değerlerinin normal dağılıma işaret ettiği saptanmıştır. Bu nedenle veriler parametrik testler kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin belirlenmesi için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Veri toplama araçlarının yapı geçerliği ise LISREL programının 8.8 sürümü üzerinden doğrulayıcı faktör analizi ile sınanmıştır. Araştırma için elde edilen veriler aritmetik ortalama, standart sapma, frekans ve yüzdeler gibi betimsel istatistiklerin yanında, değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığının incelenmesi amacıyla 2 alt grubu bulunan kategorik değişkenler için t testi, 3 ya da daha fazla alt grubu bulunan değişkenler ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA)

ile SPSS 22.0 sürümü kullanılarak çözümlenmiştir. ANOVA ile ortaya çıkan anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit edebilmek için ise Post Hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Anlamlılık testleri ise .05 düzeyinde yapılmıştır. Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla Pearson korelasyon katsayısından; örgütsel sinizmin tükenmişlik düzeylerini ne oranda açıkladığını belirlemek için ise çoklu doğrusal regresyon analizinden faydalanılmıştır.

3. BULGULAR

Öğretim elemanlarının örgütsel sinizme ve tükenmişliğe yönelik algılarına ilişkin ortalama ve standart sapma puanları ile bu iki değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan Pearson korelasyon katsayıları Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye ilişkin Pearson korelasyon matrisi ile ölçeklere ait ortalama ve standart sapma puanları

Ölçek	1	2	3	4	5	6	7	Ortalama	Standart Sapma
1 Bilişsel Sinizm	-							2,85	1,11
2 Duyuşsal Sinizm	,68**	-						2,18	1,20
3 Davranışsal Sinizm	,49**	,58**	-					2,75	,98
4 Örgütsel Sinizm	,88**	,89**	,77**	-				2,61	,94
5 Duygusal Tükenmişlik	,49**	,70**	,54**	,67**	-			2,29	,85
6 Duyarsızlaşma	,40**	,54**	,49**	,55**	,69**	-		1,86	,73
7 Kişisel Başarı	,03	,09	,12*	,86	,23**	,30**	-	2,37	,59

* $p < .05$, ** $p < .01$

Tablo 1’den de görüleceği üzere öğretim elemanlarının örgütsel sinizme ilişkin algılarının orta düzeyde olduğu belirlenmiş ($\bar{X}=2,61$), öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeyleri boyutlar bakımından karşılaştırıldığında en yüksek düzeyin bilişsel ($\bar{X}=2,85$) boyutta ortaya çıktığı; bunu davranışsal ($\bar{X}=2,75$) ve duyuşsal boyutların ($\bar{X}=2,18$) takip ettiği gözlenmiştir.

Öğretim elemanlarının duygusal tükenme alt boyutuna ilişkin ortalama puanı ($\bar{X}=2,29$), duyarsızlaşma alt boyutuna ilişkin ortalama puanı ($\bar{X}=1,86$), kişisel başarı alt boyutuna ilişkin ortalama puanı ise ($\bar{X}=2,37$) olarak tespit edilmiştir. Buna göre öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin tüm alt boyutlarda düşük olduğu başka bir ifadeyle öğretim elemanlarının tükenmişliği düşük düzeyde yaşadıkları belirlenmiştir. Öğretim elemanları tükenmişliği en çok kişisel başarı boyutunda hissederken; bunu duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları takip etmiştir.

Tablo 1’den izlenebileceği gibi öğretim elemanlarının genel örgütsel sinizm tutumları ve duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde, orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (rörgütselsinizm×duygusaltükenmişlik= .67; $p < .01$). Öğretim elemanlarının genel örgütsel sinizm tutumları ve duyarsızlaşma düzeyleri arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür (rörgütselsinizm×duyarsızlaşma= .55; $p < .01$). Katılımcı öğretim elemanlarının örgütsel sinizm tutumları ve kişisel başarı düzeyleri arasındaki ilişkinin ise istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı saptanmıştır.

Katılımcı öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre örgütsel sinizm ve tükenmişlik düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini saptamak amacıyla t testi uygulanmış ve bulgular Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre *t* testi sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	Sd.	<i>t</i>	<i>p</i>																																																																				
Örgütsel Sinizm	Kadın	189	2,68	1,01	390	1,374	,17																																																																				
	Erkek	203	2,55	,86				Bilişsel Sinizm	Kadın	189	2,85	1,17	390	,085	,93	Erkek	203	2,84	1,06	Duyuşsal Sinizm	Kadın	189	2,31	1,30	390	2,047	,04*	Erkek	203	2,06	1,09	Davranışsal Sinizm	Kadın	189	2,83	1,01	390	1,659	,10	Erkek	203	2,67	,93	Duygusal Tükenme	Kadın	189	2,45	,89	390	3,443	,00*	Erkek	203	2,15	,80	Duyarsızlaşma	Kadın	189	1,90	,76	390	1,155	,25	Erkek	203	1,81	,71	Kişisel Başarı	Kadın	189	2,43	,63	390	1,952	,05
Bilişsel Sinizm	Kadın	189	2,85	1,17	390	,085	,93																																																																				
	Erkek	203	2,84	1,06				Duyuşsal Sinizm	Kadın	189	2,31	1,30	390	2,047	,04*	Erkek	203	2,06	1,09	Davranışsal Sinizm	Kadın	189	2,83	1,01	390	1,659	,10	Erkek	203	2,67	,93	Duygusal Tükenme	Kadın	189	2,45	,89	390	3,443	,00*	Erkek	203	2,15	,80	Duyarsızlaşma	Kadın	189	1,90	,76	390	1,155	,25	Erkek	203	1,81	,71	Kişisel Başarı	Kadın	189	2,43	,63	390	1,952	,05	Erkek	203	2,32	,54								
Duyuşsal Sinizm	Kadın	189	2,31	1,30	390	2,047	,04*																																																																				
	Erkek	203	2,06	1,09				Davranışsal Sinizm	Kadın	189	2,83	1,01	390	1,659	,10	Erkek	203	2,67	,93	Duygusal Tükenme	Kadın	189	2,45	,89	390	3,443	,00*	Erkek	203	2,15	,80	Duyarsızlaşma	Kadın	189	1,90	,76	390	1,155	,25	Erkek	203	1,81	,71	Kişisel Başarı	Kadın	189	2,43	,63	390	1,952	,05	Erkek	203	2,32	,54																				
Davranışsal Sinizm	Kadın	189	2,83	1,01	390	1,659	,10																																																																				
	Erkek	203	2,67	,93				Duygusal Tükenme	Kadın	189	2,45	,89	390	3,443	,00*	Erkek	203	2,15	,80	Duyarsızlaşma	Kadın	189	1,90	,76	390	1,155	,25	Erkek	203	1,81	,71	Kişisel Başarı	Kadın	189	2,43	,63	390	1,952	,05	Erkek	203	2,32	,54																																
Duygusal Tükenme	Kadın	189	2,45	,89	390	3,443	,00*																																																																				
	Erkek	203	2,15	,80				Duyarsızlaşma	Kadın	189	1,90	,76	390	1,155	,25	Erkek	203	1,81	,71	Kişisel Başarı	Kadın	189	2,43	,63	390	1,952	,05	Erkek	203	2,32	,54																																												
Duyarsızlaşma	Kadın	189	1,90	,76	390	1,155	,25																																																																				
	Erkek	203	1,81	,71				Kişisel Başarı	Kadın	189	2,43	,63	390	1,952	,05	Erkek	203	2,32	,54																																																								
Kişisel Başarı	Kadın	189	2,43	,63	390	1,952	,05																																																																				
	Erkek	203	2,32	,54																																																																							

**p* < .05

Tablo 2’de görüldüğü gibi öğretim elemanlarının genel örgütsel sinizm düzeylerinin, cinsiyet ($t_{(390)} = 1,374$, $p > .05$ değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği, örgütsel sinizmin bilişsel ($t_{(276)} = ,085$, $p > .05$) ve davranışsal ($t_{(390)} = 1,318$, $p > .05$) boyutlarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmediği, yalnızca duyuşsal ($t_{(390)} = 2,047$, $p < .05$) boyutta farklılaştığı tespit edilmiştir. Duyuşsal boyuttaki anlamlı farklılık incelendiğinde; kadın öğretim elemanlarının ($\bar{X} = 2,31$) örgütsel sinizm düzeylerinin erkek öğretim elemanlarına ($\bar{X} = 2,06$) göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Tükenmişliğin duyarsızlaşma ($t_{(390)} = 1,155$, $p > .05$) ve kişisel başarı ($t_{(390)} = 1,952$, $p > .05$) boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gözlenmezken, duygusal tükenme ($t_{(390)} = 3,443$, $p < .05$) boyutunda, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Duygusal tükenme boyutundaki farklılık incelendiğinde; kadın öğretim elemanlarının ($\bar{X} = 2,45$) duygusal tükenmişlik düzeylerinin erkek öğretim elemanlarınınkinden ($\bar{X} = 2,15$) daha yüksek olduğu görülmüştür.

Katılımcıların medeni durumlarına göre örgütsel sinizm ve tükenmişlik düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini saptamak amacıyla *t* testi uygulanmış ve bulgular Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3: Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve tükenmişlik düzeylerinin medeni durum değişkenine göre *t* testi sonuçları

Ölçek	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	Sd.	<i>t</i>	<i>p</i>																																																																				
Örgütsel Sinizm	Evli	233	2,56	,93	390	1,318	,188																																																																				
	Bekar	159	2,69	,95				Bilişsel Sinizm	Evli	233	2,83	1,14	390	,459	,647	Bekar	159	2,88	1,09	Duyuşsal Sinizm	Evli	233	2,12	1,19	390	1,211	,227	Bekar	159	2,27	1,22	Davranışsal Sinizm	Evli	233	2,67	,93	390	1,74	,049*	Bekar	159	2,86	1,03	Duygusal Tükenme	Evli	233	2,21	,81	390	2,305	,022*	Bekar	159	2,41	,90	Duyarsızlaşma	Evli	233	1,74	,69	390	3,279	,000*	Bekar	159	2,02	,77	Kişisel Başarı	Evli	233	2,30	,57	390	3,184	,002*
Bilişsel Sinizm	Evli	233	2,83	1,14	390	,459	,647																																																																				
	Bekar	159	2,88	1,09				Duyuşsal Sinizm	Evli	233	2,12	1,19	390	1,211	,227	Bekar	159	2,27	1,22	Davranışsal Sinizm	Evli	233	2,67	,93	390	1,74	,049*	Bekar	159	2,86	1,03	Duygusal Tükenme	Evli	233	2,21	,81	390	2,305	,022*	Bekar	159	2,41	,90	Duyarsızlaşma	Evli	233	1,74	,69	390	3,279	,000*	Bekar	159	2,02	,77	Kişisel Başarı	Evli	233	2,30	,57	390	3,184	,002*	Bekar	159	2,49	,59								
Duyuşsal Sinizm	Evli	233	2,12	1,19	390	1,211	,227																																																																				
	Bekar	159	2,27	1,22				Davranışsal Sinizm	Evli	233	2,67	,93	390	1,74	,049*	Bekar	159	2,86	1,03	Duygusal Tükenme	Evli	233	2,21	,81	390	2,305	,022*	Bekar	159	2,41	,90	Duyarsızlaşma	Evli	233	1,74	,69	390	3,279	,000*	Bekar	159	2,02	,77	Kişisel Başarı	Evli	233	2,30	,57	390	3,184	,002*	Bekar	159	2,49	,59																				
Davranışsal Sinizm	Evli	233	2,67	,93	390	1,74	,049*																																																																				
	Bekar	159	2,86	1,03				Duygusal Tükenme	Evli	233	2,21	,81	390	2,305	,022*	Bekar	159	2,41	,90	Duyarsızlaşma	Evli	233	1,74	,69	390	3,279	,000*	Bekar	159	2,02	,77	Kişisel Başarı	Evli	233	2,30	,57	390	3,184	,002*	Bekar	159	2,49	,59																																
Duygusal Tükenme	Evli	233	2,21	,81	390	2,305	,022*																																																																				
	Bekar	159	2,41	,90				Duyarsızlaşma	Evli	233	1,74	,69	390	3,279	,000*	Bekar	159	2,02	,77	Kişisel Başarı	Evli	233	2,30	,57	390	3,184	,002*	Bekar	159	2,49	,59																																												
Duyarsızlaşma	Evli	233	1,74	,69	390	3,279	,000*																																																																				
	Bekar	159	2,02	,77				Kişisel Başarı	Evli	233	2,30	,57	390	3,184	,002*	Bekar	159	2,49	,59																																																								
Kişisel Başarı	Evli	233	2,30	,57	390	3,184	,002*																																																																				
	Bekar	159	2,49	,59																																																																							

**p* < .05

Tablo 3'te görüldüğü gibi öğretim elemanlarının genel örgütsel sinizm düzeylerinde, medeni durum ($t(390) = 1,318$, $p > .05$) değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Örgütsel sinizmin, bilişsel ($t(390) = ,459$, $p > .05$) ve duygusal ($t(390) = 1,211$, $p > .05$) boyutlarda medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği, davranışsal ($t(390) = 1,74$, $p < .05$) boyutta ise anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Davranışsal boyuttaki anlamlı farklılık incelendiğinde; bekâr öğretim elemanlarının ortalamalarının ($\bar{X} = 2,86$), evlilere ($\bar{X} = 2,67$) göre yüksek çıktığı görülmüştür. Tükenmişliğin duygusal tükenme ($t(390) = 2,305$, $p < .05$), duyarsızlaşma ($t(390) = 3,279$, $p < .05$) ve kişisel başarı ($t(390) = 3,184$, $p < .05$) boyutlarının tümünde, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Tüm boyutlardaki anlamlı farklılık incelendiğinde; evli öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin bekârlardan görece daha düşük olduğu görülmüştür.

Katılımcı öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve tükenmişlik düzeyleri, kadro unvanı değişkenine göre ANOVA ile incelenmiştir. Tablo 4'te akademik kadro unvanı değişkenine göre ANOVA sonuçları ile farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonuçları verilmiştir. Tablo 4 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm düzeylerinin, akademik kadro unvanı değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($F(3-388) = 3,169$, $p < .05$). Yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre profesörler ($\bar{X} = 2,42$) ile araştırma görevlileri ($\bar{X} = 2,78$) arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Buna göre, profesörlerin örgütsel sinizm düzeylerinin araştırma görevlilerinden görece daha düşük olduğu belirlenmiştir. Öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm düzeylerinin, akademik kadro unvanı değişkenine göre bilişsel ($F(3-388) = ,899$, $p > .05$) ve duygusal ($F(3-388) = 1,357$, $p > .05$) boyutlarda anlamlı bir farklılık göstermediği, davranışsal boyutta ($F(3-388) = 9,481$, $p < .05$) ise farklılaştığı görülmüştür. Scheffe testi sonuçları ise araştırma görevlileri ($\bar{X} = 3,05$) ile doçentler ($\bar{X} = 2,56$) ve profesörler ($\bar{X} = 2,45$) arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir. Buna göre, araştırma görevlileri davranışsal sinizm alt boyutunda doçent ve profesörlere göre daha fazla sinik tutum sergilemektedir. Katılımcı öğretim elemanlarının, tükenmişliğe ilişkin görüşlerinin, akademik kadro unvanı değişkenine göre duygusal tükenme ($F(3-388) = 4,236$, $p < .05$), duyarsızlaşma ($F(3-388) = 8,665$, $p < .05$) ve kişisel başarı ($F(3-388) = 16,411$, $p < .05$) boyutlarının tümünde anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Scheffe testi sonuçlarına göre ise duygusal tükenme boyutunda profesörler ($\bar{X} = 2,09$) ile araştırma görevlileri ($\bar{X} = 2,43$) arasında, duyarsızlaşma boyutunda araştırma görevlileri ($\bar{X} = 2,07$) ile profesörler ($\bar{X} = 1,66$) ve doçentler ($\bar{X} = 1,66$) arasında, kişisel başarı boyutunda ise araştırma görevlileri ($\bar{X} = 2,58$) ile profesörler ($\bar{X} = 2,11$) ve doçentler ($\bar{X} = 2,26$), yardımcı doçentler ($\bar{X} = 2,47$) ile profesörler ($\bar{X} = 2,11$) arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde araştırma görevlilerinin diğer öğretim elemanlarına göre tüm boyutlarda daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür.

Tablo 4: Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve tükenmişlik düzeylerinin akademik kadro unvanı değişkenine göre ANOVA sonuçları

Ölçek	Fakülte	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark*
Örgütsel Sinizm	Profesör	Gruplararası	8,229	3	2,743	3,169	,024*	Prof.-Arş. Gör.
	Doçent	Gruplariçi	335,860	388	,866			
	Yrd.Doç.	Toplam	344,089	391				
	Arş. Gör.							
Bilişsel Sinizm	Profesör	Gruplararası	3,352	3	1,117	,899	,442	-
	Doçent	Gruplariçi	481,987	388	1,242			
	Yrd.Doç.	Toplam	485,338	391				
	Arş. Gör.							

Duyuşsal Sinizm	Profesör	Gruplararası	5,874	3	1,958	1,357	,256	-
	Doçent	Gruplariçi	559,946	388	1,443			
	Yrd.Doç.	Toplam	565,821	391				
	Arş. Gör.							
Davranışsal Sinizm	Profesör	Gruplararası	25,433	3	8,478	9,481	,000*	Prof.-Arş. Gör.
	Doçent	Gruplariçi	346,939	388	,894			Doç.-Arş. Gör.
	Yrd.Doç.	Toplam	372,372	391				
	Arş. Gör.							
Duygusal Tükenme	Profesör	Gruplararası	8,992	3	2,997	4,236	,006*	Prof.-Arş. Gör.
	Doçent	Gruplariçi	274,514	388	,708			
	Yrd.Doç.	Toplam	283,506	391				
	Arş. Gör.							
Duyarsızlaşma	Profesör	Gruplararası	13,254	3	4,418	8,665	,000*	Prof.-Arş. Gör.
	Doçent	Gruplariçi	274,514	388	,510			Doç.-Arş. Gör.
	Yrd.Doç.	Toplam	283,506	391				
	Arş. Gör.							
Kişisel Başarı	Profesör	Gruplararası	15,164	3	5,055	16,411	,000*	Prof.-Arş. Gör.
	Doçent	Gruplariçi	119,504	388	,308			Prof.-Yrd.Doç.
	Yrd.Doç.	Toplam	134,669	391				Doç.-Arş. Gör.
	Arş. Gör.							

* $p < .05$

Öğretim elemanlarının görüşlerine göre örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm boyutlarının, öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerindeki toplam değişimin ne kadarını açıkladığını saptamak üzere yürütülen çoklu doğrusal regresyon analizi Tablo 5'te sunulmuştur. Tablo 5'ten de görüldüğü gibi öğretim elemanlarının ÖSÖ'nün üç boyutunun tamamının öğretim elemanlarının duygusal tükenme düzeyi ile yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki gösterdiği saptanmıştır ($R = .72$; $R^2 = .51$; $p < .01$). Tablo 5'te belirtilen bu değişkenlerin tümü duygusal tükenmedeki toplam varyansın %51'ini açıklamaktadırlar. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre yordayıcı değişkenlerin öğretim elemanlarının duygusal tükenme düzeyleri üzerindeki göreceli önem sırası “duyuşsal sinizm”, “davranışsal sinizm” ve “bilişsel sinizm” olarak ortaya çıkmaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde, yalnızca duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizmin, öğretim elemanlarının duygusal tükenme algılarının anlamlı birer yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Yordayıcı değişkenlerden “bilişsel sinizm”in öğretim elemanlarının duygusal tükenmişlik düzeyleri üzerinde herhangi bir açıklama gücünün olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 5: Örgütsel sinizmin tükenmişliğin boyutlarını yordamasına ilişkin çoklu regresyon sonuçları

Yordayıcı Değişkenler	Yordanan Değişkenler								
	Duygusal Tükenme			Duyarsızlaşma			Kişisel Başarı		
	β	t	p^*	β	t	p^*	β	t	p^*
Sabit	-	9,015	,000	-	7,581	,000	-	22,645	,000
Bilişsel	-,004	-,085	,932	,023	,411	,681	-,087	-1,252	,211
Duyuşsal	,577	11,109	,000	,363	6,001	,000	,085	1,155	,249
Davranışsal	,212	4,822	,000	,272	5,296	,000	,112	1,802	,072
	$R = 0.72$ $R^2 = 0.51$			$R = 0.58$ $R^2 = 0.34$			$R = 0.14$ $R^2 = 0.02$		
	$F_{(3-388)}=136,589$ $p = .000$			$F_{(3-388)}=65,935$ $p = .000$			$F_{(3-388)}=2,480$ $p = .061$		

* $p < .01$

Öğretim elemanlarının ÖSÖ'nün üç boyutunun tamamının öğretim elemanlarının duyarsızlaşma düzeyleri ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki gösterdiği saptanmıştır ($R = .58$; $R^2 = .34$; $p < .01$). Tablo 5'te belirtilen bu değişkenlerin tümü, duyarsızlaşmadaki toplam değişkenliğin %34'ünü açıklamaktadırlar. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre

yordayıcı değişkenlerin öğretim elemanlarının duyarsızlaşma düzeyleri üzerindeki görece önem sırası ise “duyuşsal sinizm”, “davranışsal sinizm” ve “bilişsel sinizm” olmuştur. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin *t* testi sonuçları incelendiğinde yalnızca duyuşsal ve davranışsal sinizmin, öğretim elemanlarının duyarsızlaşma algılarının anlamlı birer yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Yordayıcı değişkenlerden bir diğeri olan bilişsel sinizmin ise öğretim elemanlarının duyarsızlaşma düzeyleri üzerinde herhangi bir açıklama gücünün olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Katılımcıların ÖSÖ’nün bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm boyutlarının tamamının, tükenmişliğin kişisel başarı boyutu üzerinde ise herhangi bir açıklama gücünün olmadığı tespit edilmiştir ($R = .14$; $R^2 = .02$; $p > .05$).

4. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu araştırmada, öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiye odaklanılmıştır. Araştırma bulguları katılımcı öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin orta seviyede olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, Arslan (2012) ve Özgan ve arkadaşlarının (2012) akademisyenler üzerinde yapmış oldukları çalışmaları destekler niteliktedir. Anılan çalışmalarda öğretim elemanlarının orta seviyede sinik tutum sergiledikleri saptanmıştır. Örgütsel sinizmin düzeyine ilişkin bu bulgular, Aslan ve Boylu’nun (2014) otel işletmesi çalışanlarıyla, Kalağan ve Güzeller (2010) ile Topkaya, Altinkurt, Yılmaz ve Dilek’in (2013) öğretmenlerle, Tayfun ve Çatır’ın (2014) ise hemşirelerle yürüttüğü araştırma sonuçlarıyla da paralel niteliktedir. Ancak, Kâhya’nın (2013) çalışmasında öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer yandan, araştırmada öğretim elemanlarının örgütsel sinizm tutumlarının en yüksek bilişsel sinizm boyutunda ortaya çıktığı; bunu davranışsal ve duyuşsal sinizm boyutlarının takip ettiği rapor edilmiştir. Altınöz ve arkadaşları (2011), FitzGerald (2002), Özgan ve arkadaşları (2012) da yapmış olduğu çalışmalarda örgütsel sinizmin en fazla bilişsel sinizm boyutunda yaşandığını tespit etmiştir. Mevcut araştırmada ise örgütsel sinizmin en yüksek bilişsel boyutta hissedilmesi, öğretim elemanlarının örgüt içindeki uygulamaları örgütsel ilkelerden yoksun olarak değerlendirmesi sonucunda ciddiye almamaları, örgüt içindeki diğer meslektaşlarının veya yöneticilerin güvensiz ve tutarsız olduklarını düşünmeleri, örgütteki çıkara dayalı ilişkilerin varlığının hissedilmesi olabilir.

Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarının tümünde puan ortalamaları düşük olan öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin de düşük seviyede olduğu belirlenmiştir. Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri boyutlar bakımından karşılaştırıldığında en yüksek düzeyin kişisel başarı boyutunda ortaya çıktığı; bunu duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutlarının takip ettiği gözlenmiştir. Buna göre kişisel başarı boyutunda görece daha fazla tükenmişlik hissetmekte olan öğretim elemanlarının, kendilerini olumsuz değerlendirme yaklaşımı içinde oldukları, kendilerine güvenmedikleri ve kendilerini başarısız buldukları yorumları yapılabilir. Budak ve Sürgevil (2005), Çavuş, Gök ve Kurtay (2007), Özdemir (2001) ve Tetik’in (2011) akademisyenlerle yapmış olduğu çalışmalarda da duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarının tümünde tükenmişliğin düşük seviyelerde yaşandığı tespit edilmiştir.

Öğretim elemanlarının genel örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyete göre değişmediği ve benzer düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, öğretim elemanlarının cinsiyetinin örgütsel sinizm tutumlarına etkisinin olmadığını göstermektedir. Alanyazın incelendiğinde, Andersson ve Bateman (1997), Balay, Kaya ve Cülha (2013), Efilti ve arkadaşları (2008) ve Reichers, Wanous ve Austin (1997) yürütmüş oldukları araştırmalarda da bu bulguya benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Boyutlar bazında bakıldığında ise sadece duyuşsal sinizm boyutunda, kadın öğretim elemanlarının lehine anlamlı bir farklılık olduğu rapor edilmiştir. Araştırmaya

katılanların cinsiyet değişkenine göre tükenmişliğin sadece duygusal tükenme boyutuna ilişkin görüşlerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Buna göre kadın öğretim elemanlarının erkek öğretim elemanlarına göre duygusal tükenme düzeylerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Lackritz (2004), Lau, Yuen, Chan (2005) ve Uğurluoğlu, Şantaş, Demirgil (2013) yaptıkları çalışmalarda da kadın öğretim elemanlarının erkeklere göre daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadıklarını rapor etmiştir. Kadın ve erkeklerin kişilik yapıları, kadınların özel hayattaki rolleri, toplumsal beklentilerden kaynaklanan ailevi sorumluluklarının erkeklere göre daha fazla olması tükenmeye daha açık olmalarına sebep olabilir.

Öğretim elemanlarının medeni durum değişkenine göre örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Bu bulgu, Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoglu (2007), Kalağan ve Güzeller (2010), Mirvis ve Kanter'in (1991) araştırmalarındaki bulguları destekler niteliktedir. Buna karşın, Delken (2004) araştırmasına katılan bekâr katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin evli katılımcılardan daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm tutumları boyutlar bakımından karşılaştırıldığında ise sadece davranışsal boyutta medeni durum değişkenine göre bekârların lehine anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, bekâr öğretim elemanlarının evli meslektaşlarına göre daha çok şikâyette bulunma, dalga geçme, eleştiri yapma gibi davranışsal tepkiler verdiği yorumu yapılabilir. Yine araştırmada bekâr öğretim elemanlarının tükenmişliği tüm boyutlarda daha fazla yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Dericioğulları, Konak, Arslan ve Öztürk (2007) çalışmalarında, tüm boyutlarda anlamlı farklılık tespit ederken, duygusal tükenmeyi ve kişisel başarısızlık algısını bekâr öğretim elemanlarının daha fazla yaşadığını, evli öğretim elemanlarının duyarsızlaşma puanlarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Luk, Chan, Cheong ve Ko (2010) duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında, Toker (2011) duyarsızlaşma boyutunda, Ardıç ve Polatçı (2008) ile Maslach ve Jacson (1981) ise kişisel başarı boyutunda medeni durumu evli olan katılımcıların tükenmişliği daha az yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Evli olan katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin düşük olması, aile ortamının beraberinde getirdiği sosyal destek ortamının varlığı ile açıklanabilir. Maslach ve Jackson (1981) evli olanların kişiler arası ilişki kurabilme kapasitesinin, sorunların üstesinden gelme becerilerinin daha gelişmiş olduğunu belirtmektedir. Bekâr katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin daha fazla olması onların aile ortamından uzak olmaları ve yalnızlık yaşamaları ile doğru orantılı olabilir.

Araştırmada ayrıca profesörlerin örgütsel sinizm tutumlarının araştırma görevlilerinden daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bu ise araştırma görevlilerinin örgütsel sinizmi görece daha fazla yaşadığı şeklinde yorumlanabilir. Akademik kariyerlerinin ilk basamağında bulunan araştırma görevlilerinin iş ile ilgili beklentileri gerçekleşmediğinde ve kurum içindeki dinamiklere ayak uyduramadıklarında örgütlerine karşı olumsuz duygular beslemeleri diğer öğretim elemanlarına göre daha sık görülen bir davranış olabilir. Geleceğin öğretim üyesi adayı olan araştırma görevlilerinin yetersiz ücret (Karaman ve Altunoğlu, 2007), görev tanımlarının belirsizliğinden kaynaklanan iş yükü çeşitliliği (Sancak, Küpeli ve Beyit, 2010), işini kaybetme veya kadro alamama gibi çekincelerle onaylamadıkları görüşlere karşı çıkamamaları ve akademik özgürlüklerinin kısıtlanması (Özaslan, 2010) gibi pek çok farklı sebepten dolayı daha fazla sinik tutum sergilemeleri olasıdır. Katılımcıların unvan değişkenine göre örgütsel sinizmin sadece davranışsal sinizm boyutuna ilişkin görüşlerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı gözlenmiştir. Araştırma görevlilerinin davranışsal sinizm tutumlarının doçent ve profesörlere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların unvan değişkenine göre tükenmişliğin tüm boyutlarına ilişkin görüşlerinin ise anlamlı bir şekilde farklılaştığı gözlenmiştir. Araştırma görevlilerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerinin profesörlere, yine araştırma görevlilerinin duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerinin doçentlere, yardımcı doçentlerin ise kişisel başarı

düzeylerinin profesörlere kıyasla daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Ardıç ve Polatçı (2008) ve Toker (2011) akademik unvan değişkeninin, tükenmişliğin tüm boyutlarında farklılaştığını, en yüksek duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile en düşük kişisel başarı düzeyine sahip grubun araştırma görevlileri olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Profesör ve doçentlerin, hak ettikleri kadroya ulaşmış olmalarındaki rahatlık tükenmişlik düzeylerinin mesleğe yeni başlayanlarınkine oranla düşük olmasında etkili olmuş olabileceği gibi, kariyerlerinin ilk basamaklarında bulunan araştırma görevlilerinin daha az bilgi birikimi ve deneyime sahip olması da tükenmişliği daha fazla hissetmelerine neden olmuş olabilir. Araştırma görevlilerinin görev tanımlarındaki belirsizlik ve bunun beraberinde getirdiği ders verme görevinin verilmesinden, sekreteryaya işlerine kadar uzanan pek çok farklı iş yükünün olması ve bazen de bu iş yükünün dağıtılmasındaki adaletsizlikler araştırma görevlilerinin daha fazla tükenmişlik yaşamalarına da sebep olabilir. Sağlam (2011) ve Tetik (2011) ise öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri ile akademik kadro unvanı arasında herhangi bir ilişkiye rastlamamıştır.

Çalışmada, öğretim elemanlarının örgütsel sinizm tutumları ile tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutu arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğu, örgütsel sinizm tutumları ile tükenmişliğin kişisel başarı boyutu arasında ise anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. Özler ve Atalay (2011) da sağlık sektöründe yürüttükleri araştırmada, katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı, aynı yönlü ve orta düzeyde olduğunu, kişisel başarı düzeyi arasında ise anlamlı bir ilişkinin olmadığını tespit etmiştir. Üçok (2012) kamu ve özel sektör çalışanlarının katılımı ile yürüttüğü çalışmada bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm ile hem duygusal tükenmişlik hem duyarsızlaşma arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm ile kişisel başarı arasında da düşük düzeyde, aynı yönlü ve anlamlı ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Johnson ve O'Leary-Kelly (2003) ise araştırmalarında duygusal tükenmişlik ile hem bilişsel hem de duyuşsal sinizm arasında orta düzeyde, anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Sonuç olarak, örgütsel sinizmin üç alt boyutunun tümünün duygusal tükenmedeki varyansın %51'ini, duyarsızlaşmadaki varyansın ise %34'ünü açıkladığı; kişisel başarı düzeyleri üzerinde ise herhangi bir açıklama gücünün olmadığı ve örgütsel sinizmin, tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır. Buna göre çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin, tükenmişlik düzeylerinin kestirilmesinde önemli ve istatistiksel olarak anlamlı bir rolünün olduğu görülmektedir.

Bu araştırma kapsamında ulaşılan sonuçlara dayalı olarak bazı öneriler geliştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre, araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm ve tükenmişlikten en fazla etkilenen grup olduğu düşünüldüğünde, araştırma görevlilerini sinik tutuma ve tükenmişliğe iten sebepler daha ayrıntılı incelenebilir. Araştırmanın örneklemini, Ankara ilindeki dört devlet üniversitesinde çalışmakta olan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırma, Türkiye'nin farklı illerindeki üniversitelerden toplanacak veriler ile de tekrarlanabileceği gibi, vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının görüşlerine de başvurularak karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir. Örgütsel sinizm ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye çeşitli aracı değişkenlerin etkisi de eklenerek bu çalışmalar daha kapsamlı hale getirilebilir. Araştırmada elde edilen bulguların nitel araştırma tekniklerinden yararlanılarak daha ayrıntılı bir şekilde incelenmesi sağlanabilir. Çalışmada örgütsel sinizm ve tükenmişlik arasındaki ilişki ele alınmıştır. Çalışma sonucunda ise aralarında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde hem örgütsel sinizmin hem de tükenmişliğin diğer örgütsel davranışlarla (yabancılaşma, örgütsel güven, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık, psikolojik sözleşme ihlali, vb.) ilişkisi incelenebilir. Araştırma sonucunda Ankara'da bulunan dört devlet

üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm algıları orta düzeyde çıkmıştır. Bunu düşük düzeye taşımanın yolları araştırılmalı, çalışanlar arasında haksızlık yapılmaması, sosyal desteğin sağlanması, iş yükünün azaltılması, örgüt içi iletişimsizliğin önüne geçilmesi gibi örgütsel sinizmi azaltıcı tedbirler alınabilir. Araştırma sonuçlarına göre, sinizm daha çok genç çalışanlarda görülmektedir. Bu nedenle işe yeni başlayan araştırma görevlilerine işleri konusunda gerçekçi beklentiler ve hedefler sunularak, onlara üniversitenin bir parçası olduklarına ilişkin aidiyet duygusu kazandırılabilir; her konuda akademik danışmanlık desteği verilerek mesleki gelişimlerini artırmaya yardımcı olacak uygulamalar yapılabilir. Öğretim elemanlarının örgütsel sinizmi en fazla bilişsel boyutta yaşadıkları göz önüne alındığında, çalıştıkları kuruma ilişkin olumsuz düşüncelerini değiştirebilecekleri bir ortamın oluşturulmasına özen gösterilmelidir. Özellikle örgüt yöneticileri, çalışanların sinik tavırlar sergilemelerine neden olabilecek her türlü eylemden kaçınmalı, onlara değerli olduklarını hissettirmeli, örgüt içerisinde adil bir işbölümü yapmalı, çalışanları ile dürüst ve samimi ilişkiler geliştirmeli, çalışanlara kendilerini ifade etme imkânı sağlayacak akademik ortamlar oluşturmalıdırlar.

5. KAYNAKLAR

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Altınöz, M., Çöp, S. ve Sığındı T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(21), 285-315.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418. doi: 10.1177/001872679604901102
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the work place: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behaviour*, 18, 449-469. doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(199709)18:5<449::AID-JOB808>3.0.CO;2-O
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Arı, G. S. ve Bal, Ç. E. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 131-148.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12-27.
- Aslan, F. K. ve Boylu, Y. (2014). Örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme ihlali arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Journal Of Recreation and Tourism Research*, 1(2), 33-45.
- Aytaç M., Aytaç S., Fırat Z., Bayram N. ve Keser A. (2001). *Akademisyenlerin çalışma yaşamı ve kariyer sorunları*. Uludağ Üniversitesi Kütüphanesi, Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletme Müdürlüğü, Proje No:99/29.
- Balay, R., Kaya, A. ve Cülha, A. (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 123-144.
- Balci, A. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings* (pp. 150–153). Outstanding Empirical Paper Award.
- Brewer, E. W., & L. F. Clippard, (2002). Burnout and job satisfaction among student support services personel. *Human Resources Development Quarterly*, 13(2), 169-186. doi: 10.1002/hrdq.1022
- Briscoe, M. L. (1984). Reflections on academic burnout. *ADE Bulletin*. 79, 1-7.
- Budak, G. ve Süregevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Byrne, B. M., & Campbell T. L. (1999). Cross-cultural comparisons and the presumption of equivalent measurement and theoretical structure: a look beneath the surface. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 30, 555-574. doi: 10.1177/0022022199030005001
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). Madison, New York: Routledge.
- Candan, H. (2013). Örgütsel sinizm ve işgören performansına olası etkileri. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBFD*, 3(1), 181-194.
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16(2), 199-208. doi:10.1016/j.hrmr.2006.03.012.

- Chrobot-Mason, D. L. (2003). Keeping the promise: Psychological contract violations for minority employees. *Journal of Managerial Psychology*, 18(1), 22-45. doi: 10.1108/02683940310459574
- Courage, M., & Williams, D. (1987). An approach to the study of burnout in professional care providers in human service organizations. *Journal of Social Service Research*, 10, 7-22. doi: 10.1300/J079v10n01_03
- Çavuş, M. F., Gök, T ve Kurtay, F. (2007). Tükenmişlik: Meslek yüksekokulu akademik personeli üzerine bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 97-108.
- Dean Jr, J.W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Delken, M. (2004). Organizational cynicism: A study among call centers (Master Dissertation, University of Maastricht, Holland). Retrieved from http://www.studiosus.nl/scripties/organizational_cynicism.pdf
- Dericioğulları, A., Konak, Ş., Arslan, E. ve Öztürk, B. (2007). Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi örneği. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 2(5), 13-23.
- Dinç, M., Bitlisli, F., Çetinceli, E. ve Aydın, S. Z. (2013). Öğretim elemanlarının tükenmişliğinde beş faktör kişilik özelliklerinin etkisi: Süleyman Demirel üniversitesi meslek yüksekokulları örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(9), 44-69.
- Efiltili, S., Gönen, Y. ve Öztürk, F. (2008). *Örgütsel sinizm: Akdeniz Üniversitesinde görev yapan yönetici sekreterler üzerinde bir alan araştırması*. 7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Kitapçığı içinde (s. 1-14). Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Beşikdüzü Meslek Yüksekokulu.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). *Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi*. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı içinde (s. 514-524). Sakarya: Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.
- Ergin, C., (1993). *Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması*. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 143-154.
- Ergin, D., Celasin, N. S., Akış, Ş., Altan, Ö., Bakırloğlu, Ö., ve Bozkurt, S. (2009). Dahili kliniklerde görev yapan hemşirelerin tükenme ve empatik beceri düzeyleri ve bunları etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 4(11), 49-64.
- Feldman, D. C. (2000). The dilbert syndrome: How employee cynicism about ineffective management is changing the nature of careers in organizations. *American Behavioral Scientist*, 43, 1286-1300. doi: 10.1177/00027640021955865
- FitzGerald, M. R. (2002). *Organizational cynicism: Its relationship to perceived organizational injustice and explanatory style* (Doctoral Dissertation). Retrieved from <https://etd.ohiolink.edu/>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. doi: 10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x
- Girgin, G. ve Baysal, A. (2005). Tükenmişlik sendromuna bir örnek: Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi, *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 4(4), 172-187.
- Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: hemşireler üzerinde bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(2), 27-47.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. (Doctoral Dissertation). Retrieved from <http://diginole.lib.fsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2429&context=etd>
- Johnson, J.L., & O'Leary-Kelly, A.M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not All social exchange violations are created equal, *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627-647. doi: 10.1002/job.207
- Kâhya, C. (2013). Örgütsel sinizm, iş performansını etkiler mi? İş tatmininin aracılık etkisi. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*. 2(3), 34-46.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek alguları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Karaman, F. ve Altunoğlu, E. (2007). Kamu üniversiteleri öğretim elemanlarının iş tatmini düzeyini etkileyen faktörler. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(1), 109-120.
- Kasalak, G. ve Aksu, M. B. (2014). Araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel sinizm ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(1), 115-133. doi: 10.12738/estp.2014.1.1765
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- Kutaniş R. Ö. ve Dikili, A. (2010). Değişim Boyutunda Örgütlerde Sinizm. D. E. Özler (Ed.), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* İçinde, 269-285. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Lackritz, J. R. (2004). Exploring burnout among university faculty: Incidence, performance, and demographic issues. *Teaching and Teacher Education*, 20(1), 713-729. doi:10.1016/j.tate.2004.07.002

- Lau, P. S. Y., Yuen, M. T., & Chan, R. M. C. (2005). Do demographic characteristics make a difference to burnout among Hong Kong secondary school teachers? *Social Indicators Research*, 71, 491–516. doi: 10.1007/s11205-004-8033-z
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1993). A longitudinal study of burnout among supervisors and managers: Comparisons between the Leiter and Maslach (1988) and Golembiewski et al. (1986) models. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54(3), 369–398. doi:10.1006/obhd.1993.1016
- Luk, A. L., Chan, B. P. S., Cheong S. W., & Ko, S. K. K. (2010). An exploration of the burnout situation on teachers in two schools in Macau. *Social Indicators Research*, 95(3), 489-502. doi: 10.1007/s11205-009-9533-7
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *American Psychological Society*, 12(5), 189-192. doi: 10.1111/1467-8721.01258
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout, *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113. doi: 10.1002/job.4030020205
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex Roles*, 12, 837-851. doi: 10.1007/BF00287876
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Maslach, C., & Zimbardo, P. G. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68. doi: 10.1002/hrm.3930300104
- Mishra, A. K., & Spreitzer, G. M. (1998). Explaining how survivors respond to downsizing: The roles of trust, empowerment, justice, and work redesign. *Academy of Management Review*, 23(3), 567-536. doi: 10.5465/AMR.1998.926627
- Nafei, W. A., & Kaifi, B. A. (2013). The impact of organizational cynicism on organizational commitment: An applied study on teaching hospitals in Egypt. *European Journal of Business and Management*. 5(12). 131-147.
- Naus, A. J. A. M. (2007). *Organizational cynicism on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization*. (Doctoral Dissertation, Maastricht University, Holland). Retrieved from <http://digitalarchive.maastrichtuniversity.nl/fedora/get/guid:32222f96-94de-4349-b04d5c07eb18d3ae/ASSET1>
- Özaslan, G. (2010). *Araştırma görevlilerinin çalışma yaşamı kalitelerinin değerlendirilmesi* (Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Özdemir, H. D. (2001). *Üniversite akademik personelinin görev unvanları açısından iş tükenmişlik düzeylerinin araştırılması*. (Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Özgan, H., Külekçi, E. ve Özkan, M. (2012). Analyzing of the relationships between organizational cynicism and organizational commitment of teaching staff. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1), 196-205. [Çevrim-içi: http://www.iojes.net/userfiles/Article/IOJES_630.pdf], Erişim tarihi: 07.05.2014
- Özler, D. E. ve Atalay, C. G. (2011). A research to determine the relationship between organizational cynicism and burnout levels of employees in health sector. *Business and Management Review*, 1(4), 26 – 38.
- Polat, M., Meydan, C. H. ve Tokmak, İ. (2010). *Personel güçlendirme-örgütsel sinizm ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi*. 9. Ulusal İşletmecilik Kongresi, 6-8 Mayıs 2010, Zonguldak, 542-547.
- Reichers, A. E., Wanous, J.P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59. doi: 10.5465/AME.1997.9707100659
- Sağlam, A. Ç. (2011). Akademik personelin sosyo-demografik özelliklerinin tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 407-420.
- Sancak, A., Küpeli, G. ve Beyit, A. (2010). *Araştırma görevlilerinin sorunları*. Cumhuriyetimizin 100. Yılına Doğru Üniversite Vizyonumuz Sempozyumu. Ankara: Türk Eğitim-Sen. [Çevrim-içi: http://www.turkegitimsen.org.tr/lib_basili/176.pdf], Erişim tarihi: 23.07.2014.
- Seiler, R. E., & Pearson, D. A. (1984). Stress among accounting educators in the United States. *Research in Higher Education*, 21, 301-316. doi: 10.1007/BF00974864
- Simha A., Elloy, D. F., & Huang, H.C. (2014). The moderated relationship between job burnout and organizational cynicism. *Management Decision*, 52(3), 482 – 504. doi: 10.1108/MD-08-2013-0422
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu tükenmişlikle mücadele teknikleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tayfun, A. ve Çatır, O. (2014). Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 347-365.
- Tetik, S. (2011). Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi: Salihli meslek yüksekokulu örneği. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 339–350.
- Todd-Mancillas, W. R., & Johnson, P. (1987). *Academic burnout: One perspective*. Paper presented at the Annual Conference on Communication Therapy. (3rd, University Park, IL, April 3, 1987).
- Toker, B. (2011). Burnout among university academicians: An empirical study on the universities of Turkey. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 114-127.

- Topkaya, N., Altinkurt, Y., Yılmaz, K. ve Dilek, S. A. (2013). Saygınlığını yitirme kaygısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler. *Akademik Bakış Dergisi*, 36, 1-20.
- Turner, J. T., & Valentine, S. R. (2001). Cynicism as a fundamental dimension of moral decision-making: A scale development. *Journal of Business Ethics*, 34(2), 123-136. doi: 10.1023/A:1012268705059
- Türköz, T., Polat, M. ve Coşar, S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 20(2), 285-302.
- Uğurluoğlu, Ö., Şantaş, F. ve Demirgil, B. (2013). Lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisi: Hastanelerde bir uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 16(1), 1-21.
- Üçok, D. I. (2012). *Sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısının tükenmişlik üzerindeki etkisi* (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/adresinden edinilmiştir>.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (2000). Cynicism about organizational change: Measurement, antecedents, and correlates. *Group and Organization Management*, 25(2), 132-153. doi: 10.1177/1059601100252003
- Yan, Z., & Jian-xin, W. (2007). The burnout phenomenon of teachers under various conflicts. *US-China Education Review*, 4(1), 37-44. Retrieved from <http://www.davidpublishing.com/show.html?6509>
- Yetim, S. A. ve Ceylan, Ö. Ö. (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. *e-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*, 6(1), 682-695. [Çevrim-içi: http://www.newwsa.com/download/gecici_makale_dosyaları/NWSA-4187-1-3.pdf], Erişim tarihi: 06.05.2014.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir işletmede yapılan görgül çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 291-306.

Extended Abstract

In this study, we examined the organizational cynicism and burnout levels of academicians who serve at various faculties of four state universities in Ankara, according to variables such as gender, marital status, and academic title, and the relationship between the organizational cynicism and burnout. For this purpose, we searched for the answers to the questions below:

1. What are organizational cynicism and burnout levels of the academicians?
2. Do the organizational cynicism and burnout levels of academicians depict statistically significant changes according to the variables such as gender, marital status, and academic title?
3. Do the organizational cynicism and burnout levels of academicians depict statistically significant changes according to their perceptions?
4. To what extent do the organizational cynicism attitudes of the academicians explain the variation in burnout levels?

Population of the study were the 4698 academicians, working at the faculties of Education, Science and Literature, Economical and Administrative Sciences, and Engineering of the universities of Ankara, Gazi, Hacettepe, and the Middle East Technical University. 392 of these academicians, selected with stratified sampling method, have been defined as the sample group. In the study, the personal information forms, "The Organizational Cynicism Scale" - developed by Brandes, Dharwadkar and Dean in 1999 and adapted into Turkish by Kalağan in 2009 -, and "The Maslach Burnout Inventory" - developed by Maslach and Jackson in 1981 and adapted into Turkish by Ergin in 1993 - have been used as data gathering tools. The gathered data have been analyzed with SPSS 22.0. We used Cronbach alpha as an estimate of the reliability of the used scales, and 8.8 version of the LISREL software to conduct confirmatory analysis of the construct validity.

Based on the findings of the study, we have reached the conclusions below:

- It is defined that the organizational cynicism attitudes of the participant academicians are at a medium level. It is also reported that cognitive cynicism of the instructors was at the highest level, which was followed by behavioral and affective cynicism. It was defined that the instructors, who had low average scores at sub-dimensions of the subject such as emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment, exhibit low burnout levels. When the burnout levels of the academicians are compared in respect to their levels in other dimensions, it is found that they exhibit the highest level in

personal accomplishment, which is followed by the dimensions of emotional exhaustion and depersonalization.

- It is found that the general organizational cynicism levels of the academicians do not change according to their gender and are similar for both genders, while according to cognitive dimension, a significant change is seen in favour of the female academicians. In respect to the gender variable, it is seen that only emotional exhaustion levels of both genders exhibit a significant change which reveal that emotional exhaustion levels of female academicians are higher than male instructors. We found that, the organizational cynicism levels of the academicians do not exhibit much change in respect to their marital status. When their levels are compared according to the dimensions, it is found that in only behavioral dimension, a significant change is seen in favour of singles, while it is seen that single academicians experience burnout at higher levels than married ones in all dimensions. The study showed that levels of organizational cynicism of professors are lower than those of research assistants. We found that, according to the variable of academic titles of the participants, their opinions only related to behavioral cynicism dimension of the organizational cynicism significantly change, which revealed that research assistants exhibit more behavioral cynicism than associated professors and professors. It is found that, according to the variable of academic titles, burnout depicts a significant change in all dimensions.

- The study showed that there is a medium level, positive and significant relationship between the organizational cynicism attitudes of academicians and the emotional exhaustion and depersonalization dimensions of burnout, and that there is not a significant relationship between the organizational cynicism attitudes and the personal accomplishment dimension of burnout.

- It is determined that, all of the three sub-dimensions of the organizational cynicism explains 51% of the variance in emotional exhaustion and 34% of the variance in depersonalization; they do not provide any explanation in the personal accomplishment levels; and the organizational cynicism is a significant predictor for the emotional exhaustion and depersonalization dimensions of burnout.

Based on these findings, below suggestions can be proposed:

- According to the outcomes of the study, cynicism is most widely seen in young employees/instructors. Because of this, realist expectations and targets should be set for the research assistants who have just started to work and a sense of belonging should be given to them so they can feel that they are part of the university, and they should be provided academic counselling in all subjects and encourage them to conduct activities that will help them to develop their academic career skills.

- When considered that the academicians experience organizational cynicism mostly in cognitive dimension, necessary care must be taken to construct an environment that can change their negative opinions about the institution they work in. Especially directors of organizations must refrain from exhibiting any action that may cause their employees to depict cynical behaviors; must make them feel that they are valuable; must allocate workload justly among the working staff; must develop relationship with their staff based on honest and sincere manners; and establish academic environment that facilitates all staff members to freely express themselves.

- Since it seems that research assistants are affected from the organizational cynicism and burnout most, the reasons that push them towards cynical attitudes and burnout must be examined further and thoroughly.