



Büro Çalışanlarının Genel Sinizm Düzeylerinin Tükenmişliğe Etkisi: Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü

The Effect of General Cynicism Levels of Office Workers on Burnout: The Mediating Role of Organizational Cynicism

Gülşah GENÇER ÇELİK¹ Özden ALTINDAĞ²

Öz

Araştırma vakıf yükseköğretim kurumlarındaki idari personelin sinizm düzeylerinin tükenmişlik düzeylerine etkisinde örgütsel sinizmin mediyatör rolünün incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırma kapsamında vakıf yükseköğretim kurumlarındaki idari personelin genel sinizm, örgütsel sinizm ve tükenmişlik düzeylerini tespit edebilmek için anket formları ile veri toplanmıştır. Araştırma modelinin test edilmesi için aracılık analizi yapılmıştır. Verilerin analizi sonucunda çalışanların genel sinizm ve örgütsel sinizmlerinin tükenmişliği arttırdığı, sinizmin tükenmişliğe etkisinde örgütsel sinizmin önemli bir rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bulgulara göre, çalışanların genel sinizm algılarının tükenmişliği arttırdığı ancak bu etkinin bir kısmının örgütsel sinizm üzerinden gerçekleştiği görülmektedir. Çalışanların tükenmişlik seviyelerinin yüksek olmadığı, ancak sinizm ve örgütsel sinizm düzeylerinin yükselmesinin tükenmişlik açısından olumsuz sonuçlara meydana getireceğinden çalışanların olası olumsuz görüşlerini engellemeye yönelik faaliyetler tasarlanması gerektiği önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sinizm, Örgütsel Sinizm, Tükenmişlik, İdari Personel.

Abstract

The research was conducted to examine the mediator role of organizational cynicism in the effect of cynicism levels of administrative personnel in foundation higher education institutions on burnout levels. Within the scope of the research, data were collected with questionnaires to determine the general cynicism, organizational cynicism, and burnout levels of the administrative staff in foundation higher education institutions. Mediator analysis was performed to test the research model. As a result of the analysis of the data, it was concluded that the employees' general cynicism and organizational cynicism increased burnout, and organizational cynicism had an important role in the effect of cynicism on burnout. According to the findings, it is seen that the general cynicism perceptions of the employees increase burnout, but some of this effect is realized through organizational cynicism. It is suggested that the burnout levels of the employees are not high. Still, since the increase in the cynicism and organizational cynicism levels will cause negative results in burnout, activities should be designed to prevent the possible negative views of the employees.

Keywords: Cynicism, Organizational Cynicism, Burnout, Administrative Staff.

Atıf (to cite): Çelik, G., Altındağ, Ö., (2022). Büro Çalışanlarının Genel Sinizm Düzeylerinin Tükenmişliğe Etkisi: Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(16), 1-15. Doi: 10.54709/iisbf.1103169

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Beykent Üniversitesi Meslek Yüksekokulu Yönetim ve Organizasyon Bölümü, gulsahg@beykent.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8610-3673

² Dr., Beykent Üniversitesi, ozdenaltindag@gmail.com, ORCID: 0000-0003-4341-6519

1. GİRİŞ

Tükenmişlik ile ilgili yapılan araştırmalarda tükenmişliğin işten ayrılmanın bir öncüllerinden birisi olduğunu görülmektedir (Telli vd. 2012; Aslan ve Etyemez, 2015). İşten ayrılma ise entelektüel sermayenin kaybı olarak yorumlanmaktadır. Genel sinizm bireylerin dünyaya bakış açılarını, dünyayı anlamlandırma şekillerini ifade etmektedir (Vardarlier ve İncesu, 2021). Örgütsel tükenmişlik ise çalışanların işyerleri ile ilgili bilişsel, duyuşsal ve davranışsal açıdan olumsuz düşüncelerini ifade etmektedir (Brandes, 1997). Tükenmişlik ise işyerindeki kronik strese ya da fazla talebe bağlı olarak çalışanların yıpranmasıdır (Freudenberger, 1974; Gül ve Bal, 2019; Gül, 2021). Çalışanların olumsuz etmenlere maruz kalmaları ya da olumsuz bakış açılarında sahip olmaları onların tükenmişlik seviyelerini belirli bir düzeyde arttırabilir (Ercan ve Kazançoğlu, 2019). Ancak çalışanların genel dünya görüşleri doğrudan tükenmişliğe neden olmayabilir. Bu nedenle genel olumsuz görüşü örgütler bağlamında bir taşıyıcı unsurun olması makul bir bakış açısı sunmaktadır. Çalışanların örgütle ilgili olumsuz bakış açıları ile dünyaya bakışlarındaki olumsuzluklar birlikte tükenmişliği nasıl etkileyecektir? Söz konusu soru araştırmanın genel sinizm, örgütsel sinizm ve tükenmişlik kavramları üzerinden bir araştırma yapılmasının yolunu açmaktadır. Öyle ki çalışanların olumsuz algılamaları onların örgütsel görüşlerini etkileyebilir ve böylece çalışanlar işlerine karşı tükenmişlik yaşayabilir (Çalışkan 2014; Üçok ve Torun, 2014). Özellikle bürolarda çalışanların (insanlarla birebir iletişim içerisinde olanların) tükenmişlik seviyelerinin yüksek olması (Sur, 2010; Arslan vd. 2012), sinizm kavramının insanlar hakkındaki olumsuz algıları içermesinden dolayı araştırmada üniversitelerde görev alan idari personelin incelenmesi uygun görülmüştür. Araştırma kapsamında, vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan büro personelinin (idari personel) genel sinizm düzeylerinin örgütsel sinizm aracılığı ile tükenmişlik düzeyini nasıl etkilediğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilecek bulgular çalışanların olumsuz algılarının tükenmişlik düzeyini ne şekilde etkilediğini gösterme açısından önem taşımaktadır.

Araştırma bazı konularda kısıtlara sahiptir. Öncelikle araştırma kapsamında çalışanların görüşleri anket formları ile toplanmıştır. Anket formları bireysel görüşleri kısıtlayıcı özellikte olmasından dolayı ayrıntılara sahip olmayı engellemektedir. Ayrıca bireysel görüşlere almak diğer faktörlerin göz ardı edilmesine neden olmaktadır. Mülakat, odak grup gibi tekniklerin kullanılması, çalışanların görüşlerinin daha geniş şekilde alınmasına yardımcı olacaktır.

Araştırma kapsamında öncelikle sinizm, örgütsel sinizm ve tükenmişlik kavramlarının genel çerçevesin sunulmuştur. Söz konusu kavramların alanyazında belirli bir doygunlukta incelenmiş olmasından dolayı kavramlar kısaca özetlenmiştir. Araştırmanın takip eden bölümünde çalışmanın metodolojisi hakkında bilgiler sunulmuştur. Diğer bölümde araştırmanın analizleri ve bulguları sunulmuştur. Son olarak araştırmanın sonuç kısmı ve öneriler sunularak araştırma sonuçlandırılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın kavramsal çerçevesinde genel sinizm, örgütsel sinizm ve tükenmişlik kavramlarının tanımlarına ve kavramlarla ilgili alanyazına yer verilmektedir. Genel sinizm ve örgütsel sinizm kavramlar birbirlerinden farklı kavramlar olmasına rağmen alanyazında sık sık birbirleri yerine kullanılmaktadır. Bu nedenle sinizm ve örgütsel sinizm bölümünde kavramlar sıralı olarak aralarındaki farklar gözetilerek sunulmuştur.

Tükenmişlik: Özellikle insanlarla yoğun iletişim içerisinde olunan, insanlarla yüz yüze çalışılan işlerde sıklıkla kişilerin müşteriler ve/veya diğer çalışanlar ile olan iletişimleri çeşitli sorunlar etrafında toplanmaktadır. Söz konusu sorunların çözümünün her zaman kolay ve açık olmaması, belirsizlik ve hayal kırıklığına yol açabilmektedir. Maslach ve Jackson (1981) söz konusu koşullarda insanlarla sürekli yüz yüze çalışan profesyonellerin içerisinde buldukları kronik stresin duygusal olarak yıpratıcı

olabileceğini ve tükenmişlik hissi yaratabileceğini belirtmiştir. Buna göre “Tükenmişlik”, insanlarla yoğun iletişimde bulunan işler yapan kişiler arasında sıklıkla görülen bir duygusal tükenme ve sinizm sendromu olarak tanımlanmıştır. Alan yazında Freudenberg (1974) tükenmişliği ilk tanımlayan kişi olarak gözükmektedir. Ona göre tükenmişlik, üzerindeki aşırı taleplerden dolayı (enerji, güç, kaynaklar) kişinin yıpranması ve tükenmesidir. Duygusal tükenme duygularının arttığı bu sendrom neticesinde çalışanlar artık psikolojik düzeyde de kendilerinden veremeyeceklerini hissetmeye başlamaktadır (Maslach ve Jackson, 1981).

Maslach vd. (2001) tükenmişliği; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalması şeklinde üç faktörlü bir yapı olarak tanımlamaktadır. En açık gözlenebilen boyut “duygusal tükenme” boyutudur. Kişilerin enerji kaybı, bitkinlik, yorgunluklarını ifade ettiği boyut olarak karşımıza çıkmaktadır. Duygusal tükenme tükenmişliğin en kritik ve en belirleyici boyutu şeklinde ifade edilen işsel boyuttur (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008). Alan yazında duygusal tükenme ile arasında kuvvetli bağların olduğu görülen ikinci boyut “duyarsızlaşma” şeklinde ifade edilmektedir. Duyarsızlaşma söz konusu olduğunda kişiler kendilerinden ve işlerinden uzaklaşmakta, coşkularını ve idealizmlerini kaybetmektedirler. Duyarsızlaşma ortaya çıktığında, kişi hizmet sunduğu kişilere karşı birer birey olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun tutum ve davranışlar sergilemeye başlar, insancılıktan uzaklaşmış, alaycı, küçümseyen, katı, duygusuz ve kayıtsız bir tutum içerisine girmiştir (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008:). “Kişisel başarının azalması” boyutunda ise kişiler yaptıkları işin beklentilerini karşılamakta zorlandıkları için kişisel yeterlilik duyguları azalmakta, duygusal ve fiziksel olarak tükenmiş kişiler, hizmette buldukları kişilere ve kendilerine karşı olumsuz bir tutum içerisine girmektedir. Maslach’ın ortaya koymuş olduğu üç boyutlu yapı tükenmişlik araştırmalarında en çok kabul gören tanımlamadır (Gündüz, 2005).

Tükenmişlik sendromu; kişinin işteki kalite ve yetkinliklerinin azalması, performansının düşmesi, daha fazla sınırlı olması gibi süreçleri beraberinde getirdiğinden sadece o kişiyi ilgilendirmekle kalmayıp hem iş çevresi hem de özel çevresine zarar vermektedir (Gündüz, 2005). Motivasyon eksikliği, enerji düşüklüğü, diğer kişilere karşı negatif tutum ve aktif olarak diğer insanlardan geri çekilme tükenmişliğin en çok görülen özellikleri olarak ifade edilebilmektedir (Kaçmaz, 2005). Sürekli bir olgu olarak gerçekleşmesine rağmen tükenme 4 evre (şevk ve coşku evresi, durağanlaşma evresi, engellenme evresi, umursamazlık evresi) ile tanımlanmıştır (Kaçmaz, 2005). Tükenmişlik, kişinin işinden ve sosyal yaşantısından aldığı doyumunu azaltırken, fiziksel sağlığın bozulması, bireyin uyku problemleri yaşaması, umut düzeyinin azalması gibi sonuçlara neden olur (Çapri 2006).

Tükenmişlik ile ilgili alan yazında yapılan çalışmalar incelendiğinde kavramın çıkış noktasına bağlı olarak öncelikle öğretmenlik, akademisyenlik, sağlık ve sosyal hizmet çalışanları, konaklama sektörü çalışanları gibi insanlarla yüz yüze ve yoğun ilişkilerin olduğu alanlarda çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Fakat sonraki süreçte tükenmişliğin süregelen iş stresi ve kişi-iş uyumsuzluğuna bir tepki olarak ortaya çıkabilecek bir sosyal problem şeklinde değerlendirilmesiyle güvenlik ve kolluk kuvvetleri, muhasebeciler, yöneticiler vb. meslek grupları içinde çalışmaların yapıldığı görülmektedir (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008, 136).

Sinizm ve Örgütsel Sinizm: “Sinik” olarak tanımlanan kişilere göre bireyler yalnız kendi çıkarlarını gözetirler, herkesi çıkarıcı olarak kabul ederler ve insanların sadece kendileri için faydalı bir sonucu olacaksa başka insanların yararına davranış sergileyeceklerine inanırlar. Hep şüpheli ve güvensiz olan siniklere göre insanlar genel olarak çıkarıcıdır (Vardarlıer ve İncesu, 2021; Fettahlıoğlu vd. 2014). Nesnelere ilgilendirilen ve deneyinler sonucu öğrenebilen (Alar Erkal ve Naktiyok, 2021) bireyin örgütüne karşın beslediği olumsuz hisler ve gerçekleştirdiği negatif tutum veya davranışlar ise örgütsel sinizm olarak tanımlanmaktadır. Olumsuz ruh haline sahip olan bireyler davranışlarını işine ve iş arkadaşlarına yansıtabilir (Demir ve Eser, 2019). Bireyin olumsuz yaklaşımı genellikle örgütün

faaliyetlerini ve kararlarının çalışanların aleyhine sonuçlar verdiği inancından kaynaklanmaktadır (Akpolat ve Oğuz, 2021).

Örgütsel sinizm üç boyutlu bir yapıya sahiptir. Brandes (1997) söz konusu boyutları bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak sınıflandırılmaktadır. **Bilişsel boyutta** çalıştıkları örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna inanan çalışanlar **duygusal boyutta** örgüte karşı olumsuz duygular beslerler. **Davranışsal boyut** ise sinik düşüncelerin genel olarak eleştiri yapma ve örgüte yönelik aşağılama şeklinde davranışa dönüşmüş halidir (Vardarlıer ve İncesu, 2021).

Akpolat ve Oğuz (2021) örgütsel sinizmin örgütsel davranışlardan tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma, siyasi ayrımcılık davranışları gibi olumsuz örgütsel davranışları artış yönünde etkilediğini; olumlu örgütsel davranışlar olan bağlılık, örgütsel vatandaşlık, iş doyumunu, güven, motivasyon, örgütsel adaleti azalış yönünde etkilediğini kısaca literatürde örgütsel sinizm ile olumlu örgütsel davranışlar arasında ters yönlü ilişki olduğunu belirtmektedir.

3. KAVRAMLAR ARASI İLİŞKİLER VE HİPOTEZ GELİŞTİRME

Öndeş ve İrmiş (2018) Denizli'deki tekstil firmalarında gerçekleştirdikleri çalışmalarında genel ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde bireyin genel sinizm düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeylerinin ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Ayrıca bireyin genel sinizm bilişsel sinizm üzerinde oldukça etkilidir. Duyuşsal sinizm ise genel sinizmden en az düzeyde etkilenmektedir.

İncesu vd. (2017) Konya'da sağlık çalışanın katıldığı çalışmada sağlık çalışanın örgütsel sinizmin düzeylerinin tükenmişliğe etkisini incelemişlerdir. Çalışma bulguları, sağlık çalışanlarının sinizm ve tükenmişlik düzeylerinin orta düzeyde olduğunu, örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca sinizmin alt boyutlarının tükenmişliğin “duygusal tükenme” boyutunu; “davranışsal” boyutun da tükenmişliğin “duyarsızlaşma” boyutunu etkilediği görülmüştür.

Ercan ve Kazançoğlu (2019) satış elemanı gerçekleştirdikleri çalışmada mesleki tükenmişlik ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir tespit ederken, mesleki tükenmişlik ile en çok davranışsal boyut, en az bilişsel boyut arasında ilişki saptamışlardır. Çalışma bulguları, Gün ve Başkan'ın (2017) örgütsel sinizm tutumları ile tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutu arasında orta düzeyde, pozitif yönlü bir ilişki tespit ettikleri çalışmanın bulguları Özler ve Atalay (2011) tarafından yapılan çalışma ile de uyumludur.

Serez Arslan vd. (2012) gerçekleştirdikleri çalışmada büro çalışanlarının sinik davranış düzeyini ölçmek ve aynı zamanda psikolojik sözleşmelerin büro çalışanlarının sinik davranışlarını üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonuçlarına göre bireylerin genel ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında, alanyazında yaygın görüleceği üzere, olumlu yönde bir ilişki bulunmaktadır.

Alan ve Fidanboy'un (2013) ve Üçok ve Torun (2014) tarafından yapılan araştırmalarda çalışanların tükenmişlik seviyeleri ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında Üçok ve Torun (2014) tarafından yapılan çalışmada ayrıca tükenmişlik seviyesinin örgütsel sinizme bağlı olarak yükseldiği sonucuna da ulaşılmıştır. Bedük vd. (2015) Konya'da sağlık çalışanları üzerinde örgütsel bağlılık ve tükenmişlik değişkenlerinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Çalışma bulguları, genel tükenmişliğin örgütsel sinizm üzerinde orta düzeyde pozitif bir etki gücüne sahip olduğunu göstermektedir.

Çivici (2016) gerçekleştirdiği çalışmasında iş doyumunun tükenmişlik üzerinde negatif etkili olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Araştırma sonuçlarına göre çalışanların iş ortamlarının kalitesi çalışanların iş

doyumunu olumsuz etkilemekte bunun sonucunda da çalışanların tükenmişlik sendromu yaşama eğilimleri artmaktadır.

Yılmaz vd. (2016) sağlık çalışanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek amacı ile Ankara'da bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışma bulguları sağlık çalışanlarının hem genel hem de örgütsel sinizm düzeylerinin orta düzeyde olduğunu, genel sinizm skorları ile örgütsel sinizm toplam skorları ve alt boyutları arasında zayıf korelasyon olduğunu göstermektedir. Çalışanların sinizm düzeylerinin hem genel hem örgütsel sinizm söz konusu olduğunda işinden memnun olma, yaş, toplam mesleki deneyime göre ortak olarak farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Bang ve Reio Jr (2017) gerçekleştirdikleri çalışma bulguları duygusal tükenme ve düşük başarı hissini çalışan davranışlarında olumsuz çıktılara yol açtığını göstermiştir. Tükenmişlikle davranışsal çıktılar arasında örgütsel sinizmin aracı rolünün incelendiği çalışma ve tükenmişliğin örgütsel sinizmi pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur.

İbrahimoglu ve Can (2017) ve Gün ve Başkan (2017) tarafından yapılan araştırmada çalışanların tükenmişlik düzeylerinin örgütsel sinizm ile olumlu yönde ilişkide olduğu tespit edilmiştir. çalışanların işleri ile ilgili olumsuz algıları tükenmişlik düzeylerini arttırmaktadır.

Özdemir (2021) öğretmenlerin işyerinde yalnızlık algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracı rolünü incelemiştir. Çalışma bulguları; duygusal tükenme ile duyarsızlaşma, duygusal yalnızlık ile duygusal ve bilişsel sinizm arasındaki ilişkide kısmi aracı role sahipken, duygusal yalnızlık ile davranışsal sinizm arasındaki ilişkide tam aracı role sahip olduğunu göstermektedir.

Alan yazında yer alan çalışmalarda yükseköğretim kurumlarındaki idari personelin genel sinizm düzeyinin örgütsel sinizm aracılığı ile tükenmişliği ne şekilde etkilediği hakkında bir sonuca ulaşılamamaktadır. Ancak çalışmalar incelendiğinde genel ya da örgütsel sinizmin tükenmişliği arttırdığı sonucuna ulaşmak mümkündür. İkili ilişkilerden hareketle; genel sinizmin çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini arttırabilir. Ayrıca genel sinizm düzeyi çalışanların tükenmişlik seviyesini arttırabilir. Son olarak genel sinizm çalışanların tükenmişlik seviyesini örgütsel sinizm aracılığı ile arttırabilir. Bu görüşlerden hareketle araştırmanın hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur;

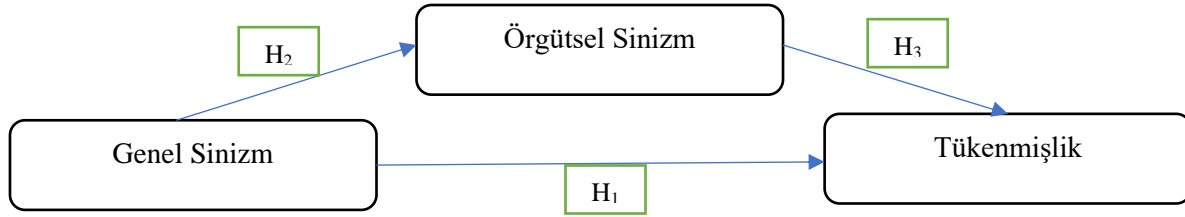
H₁: Vakıf yükseköğretim kurumlarındaki idari personelin genel sinizm düzeyi tükenmişlik seviyesini pozitif yönde etkilemektedir.

H₂: Vakıf yükseköğretim kurumlarındaki idari personelin genel sinizm düzeyi örgütsel sinizmi pozitif yönde etkilemektedir.

H₃: Vakıf yükseköğretim kurumlarındaki idari personelin örgütsel sinizm düzeyi tükenmişlik seviyesini pozitif yönde etkilemektedir.

H₄: Vakıf yükseköğretim kurumlarındaki idari personelin genel sinizm düzeyi tükenmişlik seviyesini örgütsel sinizm aracılığı ile etkilemektedir.

Yukarıda yer alan araştırmanın hipotezleri sonucunda oluşturulan araştırmanın kavramsal modeli Şekil 1'de yer almaktadır. Araştırmanın kavramsal modelinde genel sinizm bağımsız değişkeni (x), örgütsel sinizm aracı değişkeni (m), tükenmişlik ise bağımlı değişkeni (y) ifade etmektedir.



Şekil 1. Araştırmanın Kavramsal Modeli

4. ARAŞTIRMANIN METODU

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın hangi amaçla yapıldığı, elde edilen bulguların önemi, araştırmanın hangi örnekleme ve örnekleme tekniği ile gerçekleştirildiği hakkında bilgiler sunulmaktadır. Ayrıca bu bölümde araştırmanın veri toplama teknikleri hakkında bilgiler de sunulmaktadır.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Sinizm, bireylerin olumsuz dünya görüşlerini tanımlamada kullanılan bir kavramdır. Örgütler özelinde bakıldığında örgütsel sinizm çalışanların örgütleri ile ilgili olumsuz görüşlerini ifade etmektedir. Özellikle işyerindeki çalışanların olumsuz algıları, işyerindeki etkinliği ve çalışan davranışlarını olumsuz etkileyebilir. Alanyazında sinizm hakkında yapılmış birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalardan elde edilen sonuçlar genellikle bireysel ve örgütsel sinizmin çalışanların tükenmişliklerini attırdığı ya da tükenmişlik ile bireysel-örgütsel sinizmle olumsuz ilişkiler içinde olduğu yönündedir (Mahmood ve Sak, 2019; Duman vd. 2020; İbrahimağaoglu ve Can, 2017; Amasralı ve Aslan, 2017). Ancak araştırmalarda bireysel ve örgütsel sinizmin tükenmişliği birlikte nasıl etkilediğini inceleyen çalışmalara nadiren rastlanmaktadır. Bu araştırmalarda alanyazından farklı olarak bireysel sinizmden örgütsel sinizme ve örgütsel sinizmden tükenmişliğe giden ilişkilerin tespitinin yapılmadığı görülmektedir. Bu nedenle araştırma kapsamında bireysel sinizmin tükenmişliğe etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolünün tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilecek bulguların çalışanların tükenmişlik düzeylerinin onların dünyayı anlamlandırma ve örgütü anlamlandırma şekilleri ile ne kadar ilişkili olduğunu tespit etmede faydalı olacağı düşünülmektedir. Çalışanların davranışlarının örgüt performansı ile ilişkili olduğu düşünüldüğünde elde edilecek sonuçlar çalışan davranışlarını öngörmeye destekleyici olabilir.

4.2. Araştırmanın Örnekleme ve Örnekleme Yöntemi

Araştırma kapsamında vakıf yükseköğretim kurumlarında görev yapan büro çalışanları araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise İstanbul ilinde yer alan bir vakıf yükseköğretim kurumunda çalışan 450 büro çalışanıdır. Araştırma kapsamında yer alan büro çalışanları akademik görevleri olmayan personeli içermektedir. Büro çalışanlarından anket formları aracılığı ile veri toplanmıştır. Verilerin toplanması sürecinde 450 çalışana anket formu gönderilmiş ve 296 çalışandan yanıt alınmıştır. Anketlerden 8 tanesi uygun doldurulmadığından (eksik yanıtlama, sistematik olarak tek yanıt verme gibi) söz konusu anketler araştırma kapsamı dışında tutulmuştur. Kullanılabilir durumdaki 288 anket ile analizler gerçekleştirilmiştir. YÖK 2020 raporuna göre Türkiye’de 77 vakıf yükseköğretim kurumu yer almaktadır. Söz konusu vakıf yükseköğretim kurumlarında 25.000 idari görevli personel yer almaktadır. Araştırmada ulaşılan örnekleme sayısının yeterliliğini belirlemede alanyazında yaygın olarak kullanılan sınır değerlerin incelenmesi yoluna gidilmiştir. Örneklemin temsil gücünün tespitinde Kline (2014), Polit ve Hungler (1999) ve Hair vd. (2014) tarafından uygun görülen ifade başına en az 5 örnekleme ve en az 200 katılımcıya ulaşma kriteri uygulanmıştır. Böylece araştırmada yer alan 45 ifadeye karşılık en az 225 örnekleme sınırı 288 örnekleme ulaşılarak sağlanmıştır.

Araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi zamandan tasarruf ve veri toplamada kolaylık sağlamasından (Hair vd. 2014) dolayı uygun görülmüştür. Araştırmaya katılan çalışanların % 20,1'i 20-29 yaş, %36,8'i 30-39 yaş, %43,1'i 40 yaş ve üzerindeki kişilerden oluşmaktadır. Katılımcıların %38,2'si erkek, %61,8'i ise kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %27,1'i evli, %72,9'u ise bekar. Son olarak katılımcıların %11,5'i ön lisans, %60,8'i lisans, %27,7'si ise lisansüstü eğitime sahiptir.

4.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Bireysel sinizmin tükenmişliğe etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolünün tespit edilmesi amacıyla yapılan bu araştırmanın verilerinin toplanmasında anket formları kullanılmıştır. Anket formları 4 bölümden oluşmuştur. İlk bölümde 10 ifade oluşan bireysel sinizm ölçeği kullanılmıştır. İkinci bölümde Brandes vd. (1997) tarafından oluşturulan ve alanyazında sıkça kullanılan (Erdost vd. 2007; Alar Erkal ve Naktiyok, 2021) örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeği 13 ifade ve 3 (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm) boyuttan oluşmaktadır. Üçüncü bölümde Maslach ve Jackson (1981) tarafından oluşturulan Maslach Tükenmişlik ölçeği (Ergin, 1993) kullanılmıştır. Tükenmişlik ölçeği 22 ifade ve 3 boyuttan (duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşma) oluşmaktadır. Anket formunun son bölümünde ise katılımcıların demografik (yaş, cinsiyet, eğitim durumu vb.) özelliklerini ifade eden 4 soru yer almıştır. Ölçeklere yanıt alabilmek için seçilen ölçüm tipi ise 5'li likerttir (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum). Çalışma için Beykent Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler İçin Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 20.12.2021 tarih ve 102 sayılı ile izin alınmıştır.

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmada kullanılan genel sinizm, örgütsel sinizm ve tükenmişlik ölçeklerinin uygunluğunu kontrol etmek için faktör ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Keşfedici faktör analizi sonuçlarının yorumlanmasında Hair vd. (2014)'ün uygun gördüğü kriterler esas alınmıştır. Söz konusu kriterler; KMO örneklem yeterliği için 0,70, Bartlett's küresellik testi için $p < 0,05$, açıklanan toplam varyans 0,60'tır. Güvenilirlik analizinin sonuçların değerlendirilmesinde Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır. Cronbach's Alpha katsayısının değerlendirilmesinde yine Hair vd. (2014) tarafından uygun görülen 0,7 ve üzerinde olma kriteri esas alınmıştır.

5.1. Faktör Analizi Sonuçları

Analizler sonucunda elde edilen bulgular şu şekildedir; tükenmişlik ölçeğinin KMO örneklem yeterliği değeri; 0,856, Bartlett's Testi; $p < 0,05$, açıklanan toplam varyansı; %61,1 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan 22 ifadeden 5 tanesi faktör analizde uygun değerler elde etmediği için (0,40 altında faktör yükü, farklı alt boyutlara dağılma, tek başına faktörleşme gibi nedenlerle) araştırma kapsamından çıkarılmıştır. Söz konusu kriterlerin uygulanmasında Hair vd. (2014)'in faktör analizi porsedürleri kullanılmıştır. Tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutu 7 ifadeden oluşurken, boyutun KMO örneklem yeterliği değeri 0,816, Bartlett's Testi; $p < 0,05$, açıklanan toplam varyansı; %57 olarak tespit edilmiştir. Duygusal tükenme boyutundaki ifadelerin faktör yükleri 0,870 ile 0,505 arasında yer almıştır. Kişisel başarı boyutu 4 ifadeden oluşurken, boyutun KMO örneklem yeterliği değeri 0,689, Bartlett's Testi; $p < 0,05$, açıklanan toplam varyansı; %48,7 olarak tespit edilmiştir. Kişisel başarı boyutunda yer alan ifadelerin faktör yükleri 0,786 ile 0,559 arasındadır. Duyarsızlaşma alt boyutu 6 ifadeden oluşurken, boyutun KMO örneklem yeterliği değeri 0,814, Bartlett's Testi; $p < 0,05$, açıklanan toplam varyansı; %56,4 olarak tespit edilmiştir. Duyarsızlaşma alt boyutunda yer alan ifadelerin faktör yükleri 0,869 ile 0,444 arasındadır.

Genel sinizm ölçeğinin KMO örneklem yeterliği değeri; 0,789, Bartlett's Testi; $p < 0,05$, açıklanan toplam varyansı; %46,4 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan 10 ifadeden 2 tanesi farklı bir faktöre dağılım sağlamış ve aynı anda iki faktöre yükleme değerine sahip olmuştur. Her iki faktörde de

ifadelerin 0,40 üzerinde (0,459 ile 0,536 arasında) değer almasından dolayı ifadeler sırası ile araştırma kapsamından çıkarılmıştır. Son aşamada her iki ifade de araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır. Son adımda ölçekte yer alan ifadelerin faktör yükleri 0,782 ile 0,488 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca çift faktöre yüklenme problemi de bu sayede giderilmiştir.

Örgütsel sinizm ölçeğinin KMO örneklem yeterliği değeri; 0,839, Bartlett's Testi; $p < 0,05$, açıklanan toplam varyansı; %69,1 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan hiçbir ifade faktör analizi sonucunda kapsam dışında bırakılmamıştır. Duyuşsal sinizm boyutu 4 ifadeden oluşurken, boyutun KMO örneklem yeterliği değeri 0,774, Bartlett's Testi; $p < 0,05$, açıklanan toplam varyansı; %68,1 olarak tespit edilmiştir. Duyuşsal sinizm boyutunda yer alan ifadelerin faktör yükleri 0,915 ile 0,549 arasındadır. Davranışsal sinizm boyutu 5 ifadeden oluşurken, boyutun KMO örneklem yeterliği değeri 0,740, Bartlett's Testi; $p < 0,05$, açıklanan toplam varyansı; %53,1 olarak tespit edilmiştir. Davranışsal sinizm boyutunun faktör yükleri 0,854 ile 0,591 arasındadır. Bilişsel sinizm boyutu 5 ifadeden oluşurken, boyutun KMO örneklem yeterliği değeri 0,702, Bartlett's Testi; $p < 0,05$, açıklanan toplam varyansı; %58,9 olarak tespit edilmiştir. Bilişsel sinizm boyutunda yer alan ifadelerin faktör yükleri 0,872 ile 0,641 arasında yer almaktadır. Araştırma kapsamında kullanılan üç ölçeğin elde ettiği değerler incelendiğinde uygun değerler aldığını ifade etmek mümkündür.

5.2. Güvenirlik Analizi Sonuçları

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizinde Cronbach's Alpha katsayısı incelenmiştir. Cronbach's Alpha katsayısının sınır değeri için 0,7 ve üzeri (Hair, vd. 2014) esas alınmıştır. Tükenmişlik ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucunda bütün ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı 0,902, genel sinizm ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 0,825, örgütsel sinizm ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı ise 0,915 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen değerlere göre ölçeklerin araştırmada kullanılmasının uygun olduğunu ifade etmek mümkündür.

5.3. Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 1. Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Ort.	Std. Sapma
Duygusal tükenmişlik	2,3773	,91395
Kişisel başarı	2,5452	,80337
Duyarsızlaşma	2,3050	,92586
Duyuşsal sinizm	1,9918	1,31238
Davranışsal sinizm	2,3489	,86186
Bilişsel sinizm	2,2979	,92748
Tükenmişlik	2,3920	,76147
Genel sinizm	3,1973	,80476
Örgütsel sinizm	2,1977	,83657

Çalışanların tükenmişlik, genel sinizm ve örgütsel sinizm hakkındaki görüşleri hakkındaki tanımlayıcı istatistikler Tablo 1'de yer almaktadır. Katılımcıların duygusal tükenmişlik, kişisel başarı algıları ve duyarsızlaşma seviyelerinin düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Bunun yanında yine katılımcıların bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm seviyeleri de düşük düzeyde olarak görülmektedir. Son olarak katılımcıların genel sinizm düzeyleri ise kararsız seviyededir. Sonuçlar genle olarak değerlendirildiğinde, katılımcıların genel dünya görüşlerinin olumsuz olmadığı, tükenmişlik seviyelerinin düşük düzeyde olduğu ve örgüt hakkındaki genel görüşlerinin olumlu yönde olduğunu ifade etmek mümkündür.

5.4. Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırma kapsamında yer alan değişkenlerin arasındaki ilişkilerin tespit edilmesinde Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler $p < 0,05$ düzeyinde değerlendirilmiştir.

Tablo 2. Korelasyon Analizi Sonuçları

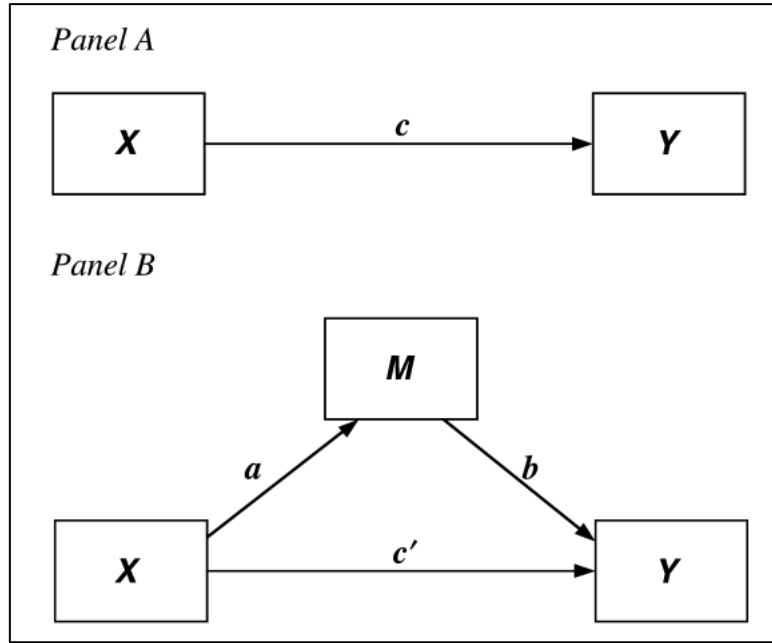
Boyutlar	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Duygusal tükenmişlik (1)	1								
Kişisel başarı (2)	,328**	1							
Duygusal tükenme (3)	,815**	,378**	1						
Duyuşsal sinizm (4)	,537**	,174**	,500**	1					
Davranışsal sinizm (5)	,544**	,147*	,527**	,586**	1				
Bilişsel sinizm (6)	,573**	,268**	,585**	,724**	,634**	1			
Tükenmişlik genel (7)	,927**	,573**	,927**	,528**	,533**	,604**	1		
Genel sinizm (8)	,454**	,044	,493**	,376**	,448**	,464**	,449**	1	
Örgütsel sinizm (9)	,703**	,285**	,696**	,887**	,843**	,914**	,719**	,502**	1
**. İlişki 0.01 seviyesinde (2-kuyruk).									
*. İlişki 0.05 seviyesinde (2-kuyruk).									

Değişkenler arasındaki ilişkilerle ilgili bulgular Tablo 2’de yer almaktadır. Üniversite idari çalışanlarının duygusal tükenmişlikleri ile duyuşsal, davranışsal, bilişsel sinizm ve genel sinizmleri arasında $p<0,05$ düzeyinde, orta seviyede ve pozitif yönde ilişkiler tespit edilmiştir. Kişisel başarı algısı (başarısızlık olarak dönüştürülmüştür) duyuşsal, davranışsal, bilişsel sinizm arasında $p<0,05$ düzeyinde, düşük seviyede ve pozitif yönde ilişkiler tespit edilmiştir. Kişisel başarı algısı ile genel sinizm algısı arasında ise $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Duygusal tükenme ile duyuşsal, davranışsal, bilişsel sinizm ve genel sinizmleri arasında $p<0,05$ düzeyinde, orta seviyede ve pozitif yönde ilişkiler tespit edilmiştir. Son olarak genel sinizm ile örgütsel sinizm alt boyutları arasında $p<0,05$ düzeyinde pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Değişkenler arasındaki anlamlı ilişkilere istinaden değişkenler arasındaki nedensellik ilişkileri ve aracılık rollerinin testi aşamasına geçilmektedir.

5.5. Aracılık Analizi Sonuçları

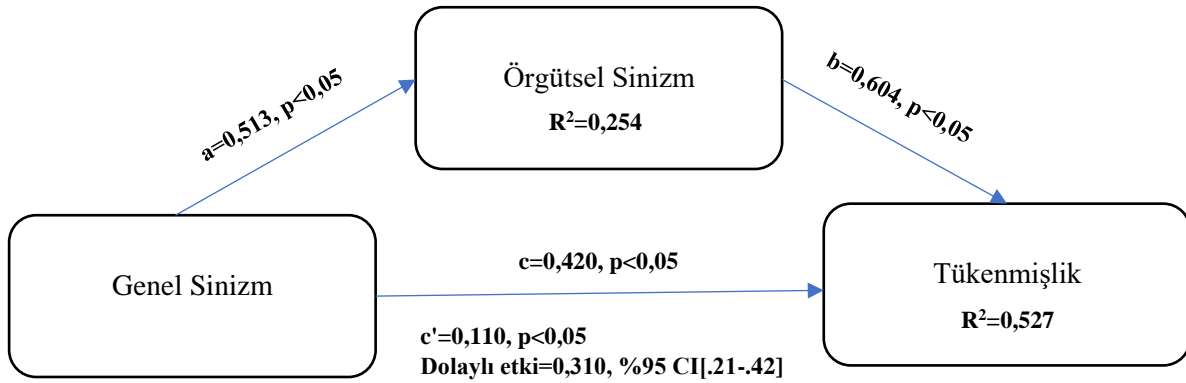
Araştırmanın modelinin test edilmesinde aracılık testleri kullanılmıştır. Aracılık testi için SPSS 25 versiyonuna bağlı olarak çalışan SPSS Process 2.16 Makrosu kullanılmıştır. Process makrosunda birçok modelin hazır olarak sunulmasından dolayı uygun model tespitine gidilmiştir. Modellerden 4 numaralı modelin uygun olmasına bağlı olarak araştırmanın aracılık modeli test edilmiştir. Aracılık değerlerinin anlamlılığı için üst seviye ve alt seviye güven aralıkları (ULCI ve LLCI) incelenmiştir. Söz konusu değerlerin arasında 0 noktasının olmaması sonuçların güvenilirliği hakkında bilgi vermektedir (Hayes, 2018). Modelin anlamlılığı için ise Sobel testi kullanılmaktadır.

Araştırmada kullanılan 4 numaralı model aşağıda sunulmaktadır;



Şekil 2. Aracılık Modeli

Şekil 2'de Panel A'da c yolu x değişkeninin (bağımsız değişkenin) y değişkeni (bağımlı değişken) üzerindeki toplam etkisini temsil etmektedir. Panel B'de a yolu bağımsız değişkenin (x) aracı değişken (m) üzerindeki etkisini, b yolu aracı değişkenin (m) bağımlı değişken (y) üzerindeki etkisini, c' yolu ise bağımsız değişkenin (x) aracı değişken (m) aracılığı ile bağımsız değişkene (y) etkisini göstermektedir (Preacher ve Hayes, 2004). Şekilde gösterilen a, b, c, c' yolları standardize edilememiş regresyon katsayılarını ifade etmektedir. Şekilde yer alan c' yolu a ve b yollarının çarpımı sonucu ifade etmektedir. Diğer yandan $c = \text{toplam etki}$, $a.b = \text{dolaylı etki}$, $c' = \text{doğrudan etki}$, $c = c' + (a.b)$ 'dir (Gürbüz, 2021).



Şekil 3. Genel Sinizmin Tükenmişliğe Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü

Üniversitelerde çalışan idari personelin genel sinizm düzeyinin tükenmişlik düzeylerine etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolünü tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular Şekil 3'te sunulmuştur. Genel sinizmin örgütsel sinizm üzerinden tükenmişliği ne şekilde etkilediğini tespit edebilmek amacıyla yapılan bu çalışmada aracılık rolü yeniden örnekleme tekniğini esas alan regresyon ile test edilmiştir. Gürbüz (2021), Hayes (2018) ve Preacher vd. (2007) gibi araştırmacılar yeniden örnekleme tekniğinin (Bootstrap tekniği) geleneksel yöntemlerden daha etkili sonuçlar verdiğini ifade etmektedir. Aracılık analizi esnasında 5000 yeniden örnekleme seçeneği tercih edilmiştir. Yeniden örnekleme tekniği kullanılarak yapılan analizlerde hipotezlerin desteklenmesinde güven aralığı (CI=confidence interval) değerlerinin arasında 0 değerinin olmamasına dikkat edilir (Gürbüz, 2021;

Hayes, 2018; MacKinnon vd. 2004). Analiz sonuçları ayrıntılı gösterim amacıyla Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Aracılık Testi Sonuçlarına Ait Regresyon Analizi Değerleri

Tahmin değişkenleri	Sonuç değişkenleri					
	M (Örgütsel sinizm)			Y (Tükenmişlik)		
	a	b	S.H	c'	b	S.H
X (Genel sinizm)	a	0,513***	0,056	c'	0,110**	0,047
M (Örgütsel sinizm)	-	-	-	b	0,604***	0,046
Sabit	im	0,584***	0,181	iy	0,702***	
		R ² =0,254			R ² =0,527	
		F(1; 250)=84,9184; p<0,01			F(2; 249)=138,2505; p<0,01	

Not: *** p<0,01, **p<0,05; S.H.: standart hata, standardize olmayan beta (b) katsayıları raporlanmıştır.

Aracılık analizi sonucunda genel sinizmin örgütsel sinizmi açıklama düzeyi (R²= 0,254) %25,4 olarak tespit edilmiştir. Çalışanların genel sinizm düzeyleri onların örgütsel sinizmlerini (a yolu=0,513, p<0,01) arttırmaktadır. Genel sinizmin ve örgütsel sinizmin tükenmişliği açıklama düzeyi (R²= 0,527) %52,7 olarak tespit edilmiştir. Genel sinizmin tükenmişlik üzerindeki toplam etkisi (c yolu=0,420, p<0,01) pozitif yönde gerçekleşmiştir. Diğer yandan genel sinizmin tükenmişlik üzerindeki doğrudan etkisinin (c' yolu) pozitif yönde ve anlamlı (p<0,05) olduğu görülmektedir. Son olarak aracılık modelinin anlamlılığı için dolaylı etki değerleri kontrol edildiğinde genel sinizmin örgütsel sinizm üzerinden tükenmişliğe etkisinde standardize olmayan katsayının (0,310) anlamlı olduğu (%95 CI; .21-.42) ve değerler arasında 0 noktası içermediği tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre çalışanların genel sinizm düzeyleri örgütsel sinizm düzeylerini arttırmakta ve çalışanların tükenmişlik düzeyleri de bu ilişkiye bağlı olarak artmaktadır. Diğer bir ifade ile örgütsel sinizm, genel sinizmin tükenmişliğe etkisinde aracılık rolüne sahiptir. Araştırmanın bulguları doğrultusunda H₁, H₂, H₃, H₄ hipotezi desteklenmiştir.

6. TARTIŞMA VE SONUÇ

Sinizm bireylerin dünya hakkındaki olumsuz görüşlerini ifade etmede kullanılırken, örgütsel sinizm ise çalışanların örgütlerle ilgili olumsuz düşüncelerini ifade etmek için kullanılmaktadır. Diğer yandan tükenmişlik ise çalışanların iş için artık yeterli enerjiyi bulaması olarak özetlenebilir. Araştırma kapsamında çalışanların genel dünya görüşleri onların örgütsel alandaki gelişmeleri nasıl anlamlandırdığını ve buna bağlı olarak işe karşı yaklaşımlarını nasıl etkilemektedir? Sorusuna yanıt aranmaktadır. Üniversite idari personelinin genel sinizminin örgütsel sinizm aracılığı ile tükenmişliği nasıl etkilediğini tespit etmek amacıyla yapılan bu çalışmanın sonucunda çalışanların genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin onların tükenmişlik düzeylerini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında çalışanların genel sinizm düzeyleri onların örgütsel sinizm düzeylerini de arttırmaktadır. Son olarak elde edilen diğer bir sonuç ise çalışanların genel sinizm düzeylerinin tükenmişliklerine olan etkisi örgütsel sinizm üzerinden gerçekleşmesidir. Öyle ki çalışanların genel sinizm düzeyleri örgütsel sinizmlerini arttırmakta, örgütsel sinizm de tükenmişlik düzeyini arttırmaktadır. Elde edilen sonuçlar genel olarak yorumlandığında; çalışanların genel dünya görüşlerinin olumsuz olması, işyeri hakkındaki görüşlerinin de olumsuz olmasına neden olmakta, böylece çalışanların işlerine karşı tükenmişlik algılarının yükselmesine neden olmaktadır.

Çalışanların dünya görüşlerinin olumsuz içeriğe sahip olması, onların işteki gelişmeleri olumsuz olarak anlamlandırmasına neden olmaktadır. Buna bağlı olarak işle ilgili olumsuz algılamaları ise çalışanların tükenmişlik düzeyini arttırmaktadır. Çalışanların örgütlerine olan bakış açılarının da olumsuz olması tükenmişlik seviyesinin daha da yukarıya çıkmasına neden olmaktadır. Bu nedenle çalışanların genel

dünya görüşlerinin olumlu hale getirilmesi kolay olmasa da onların örgütle ilgili algılarının, bakış açılarının ve davranışlarının olumlu hale getirilmesi getirilmektedir. Ne yazık ki çalışanların tükenmişlik seviyelerinin artması çalışanların işten ayrılma niyeti ile ilişkilidir (Yıldırım vd. 2014; Telli vd. 2012; Aslan ve Etyemez, 2015). İşletmeler için önemli bir rekabet avantajı kaynağı olan işgücünün tükenmişlik ve sonrasında işten ayrılma sürecine yönelmesi firmalar için istenmeyen bir ortam oluşturmaktadır. Bu nedenle, çalışanların uygun çalışma ortamında iş görmeleri ve görüşlerine başvurulması örgütlerin devamlılığı açısından hayatidir.

Örgütsel sinizm arasındaki nedensellik ilişkileri alanyazındaki önceki benzer çalışmalarla (Alar Erkal ve Naktiyok, 2021; Ceyhan ve Çiçek, 2020; Üçok ve Torun, 2014; Eser ve Demir, 2019) uyum göstermektedir. Üniversitelerde çalışanların genel dünya görüşlerinin (sinizm) örgütsel sinizm aracılığı ile tükenmişliği nasıl etkilediğine dair net bir çalışma olmadığından modelin bütün bir sonucunu alan yazınla kıyaslamak mümkün olmamaktadır. Elde edilen sonuçlar bu açıdan alanyazına katkılar sunmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara dayanarak, araştırma modelinin çalışan görüşlerini içerecek şekilde genişletilmesi önerilir. Yönetime katılma hakkındaki kavramların araştırma için uygun olabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akpolat, T. ve Oğuz, E. (2021). Örgütsel sinizm algılanan örgütsel sinerjiyi nasıl yordar? Eğitim örgütlerinde bir inceleme. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(3), 1692-1705.
- Alan, H. ve Fidanboy, C.Ö. (2013). Sinizm, tükenmişlik ve kişilik arasındaki ilişkiler: Bilişim sektörü çalışanları kapsamında bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi SBE Dergisi, Büro Yönetimi Özel Sayısı*, (1), 19,165-176.
- Alar Erkal, E. ve Naktiyok, A. (2021). İşte var olamama bağlamında örgütsel sinizmin tükenmişlik üzerine etkisi: Atatürk Üniversitesi HELITAM örneği. *Journal of Life Economics*. 8(4), 443-454. DOI: 10.15637/jlecon.8.4.04
- Amasralı, A. ve Aslan, H. (2017). Ortaokul ve lise matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 0(43), 64-92. <https://dergipark.org.tr/en/pub/mauefd/issue/31552/345826>
- 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, Z., ve Etyemez, S. (2015). İşgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Hatay'daki otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 482-507.
- Bang, H., ve Reio Jr, T. G. (2017). Examining the role of cynicism in the relationships between burnout and employee behavior. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33, 217-227. doi:10.1016/j.rpto.2017.07.002
- Bedük, A., Eryeşil, K. ve Esmen, O. (2015). The effect of organizational commitment and burnout on organizational cynicism: A field study in the healthcare industry. *International Scholarly and Scientific Research & Innovation*, 9(10), 3485-3489.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences*. (Doctoral Dissertation), University of Cincinnati, USA.
- Ceyhan, S. ve Çiçek, H. (2020). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin A tipi kişilik özelliklerinin tükenmişlik üzerindeki etkisinde genel sinizmin aracı rolü. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20 (1), 888-903.
- Çalışkan, S. (2014). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile yeni araştırma modelleri geliştirme arayışları: Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerine etkileri ve bu etkileşimde örgütsel adalet algısının aracılık rolü üzerine B. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 363-382.
- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 62-77.
- Çivici, T. (2016). İş doyumu, demotivasyon faktörleri ve tükenmişlik arasındaki ilişki: Mimarlar üzerine bir araştırma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2),131-150.
- Demir, H. ve Eser, G. (2019). Örgütsel adalet algısı ve tükenmişlik arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracı rolü. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 159-176.
- Duman, N. , Sak, R. ve Şahin Sak, İ. (2020). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Tutumlarının İncelenmesi. *Van Yüzcü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17 (1) , 1098-1127. DOI: 10.33711/yyuefd.800925.
- Ercan, A. ve Kazançoğlu, İ. (2019). Algılanan örgütsel sinizmin mesleki tükenmişlik olgusuyla ilişkisi: Satış personeli üzerine bir araştırma. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(2), 1-19.
- 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*, Sakarya.
- Ergin, C. (1993). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. *7. Ulusal Psikoloji Kongresi*, Ankara.
- Eser, G. ve Demir, H. (2019). Örgütsel adalet algısı ve tükenmişlik arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracı rolü. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 159-176. DOI: 10.29106/fesa.547365
- Fettahloğlu, Ö. O., Tatlı, H. S., Yüksel, M. S., Özkan, B. E., ve Gödeoğlu, A. (2014). Örgütsel sinizmin, örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Yöneticiler ve çalışanlar açısından bir inceleme. *II. Uluslararası Davraz Kongresi Bildiriler Kitabı*, 29-31 Mayıs 2014, ss. 905-936, Isparta.

- Freudenberger, H.J. (1974), Staff burnout. *Journal of Social Issue*, 30, 159-165.
- Gül, N. (2021). Mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanların tükenmişlik ile öfke yönetimleri ilişkisi. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (1) , 58-66. DOI: 10.18221/bujss.938617
- Gül, N., ve Bal, C. G. (2019). Does having a high emotional intelligence prevent burnout? *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19, 627-644.
- Gün, F. ve Başkan, G. A. (2017). Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*.32(2), 361-379. doi: 10.16986/HUJE.2016016393
- Gündüz, B. (2005). İlköğretim öğretmenlerinde tükenmişlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 152-166.
- Gürbüz, S. (2021). *Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri*. 2. Baskı, Seçkin Yayınları.
- Hair J.F. Jr., Anderson R.E., Tatham R.L. ve Black W.C. (2014). *Multivariate data analysis*. New York, Macmillan.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based perspective* (2nd ed.). New York, NY: The Guilford Press.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based perspective* (2nd ed.). New York, NY: The Guilford Press.
- İbrahimağaoglu, Ö. ve Can, E. (2017). Örgütsel sinizm ile örgütsel tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi: Hizmet sektörü çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 181-205. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ysbed/issue/31709/309288>
- İncesu, E., Yorulmaz, M. ve Evirgen, H. (2017). Örgütsel sinizmin tükenmişlik üzerine etkisi: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sağlık Yönetimi Ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 3(3), 370-380.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68, 29-32.
- Kline, P. (2014). *An easy guide to factor analysis*. Routledge.<https://doi.org/10.4324/9781315788135>
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., ve Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate behavioral research*, 39(1), 99-128.
- Mahmood, S. M. R. ve Sak, R. (2019). Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27 (5) , 2243-2259. DOI: 10.24106/kefdergi.3451.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout, *Journal of Occupational Behaviour*, 2 (2), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. ve Leiter, M.P. (2001). Job burnout, *Annu. Rev. Psychol.*, 52, 397-422.
- Öndeş, E. ve İrmiş, A. (2018). Genel sinizm ve örgütsel sinizm ilişkisi üzerine bir araştırma. *Pamukkale Journal of Eurasian Socioeconomic Studies*, 5(2), 1-12.
- Özdemir, B. (2021). İşyerinde yalnızlığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracı rolünün incelenmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(5), 1421-1439.
- 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.
- Polit, D. F., ve Hungler, B. P. (1999). *Nursing research: Principles and methods* (6th ed.). Philadelphia (PA): Lippincott.
- Preacher, K. J., Rucker, D. D., ve Hayes, A. F. (2007). Assessing moderated mediation hypotheses: Theory, method, and prescription. *Multivariate Behavioral Research*, 42, 185–227. doi: 10.1080/00273170701341316
- Preacher, K. J., ve Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717-731.
- Sağlam Arı, G. ve Çına Bal, E. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 131-148.
- Serez Arslan, B., Şahin, S. ve Deniz Değer, B. (2012). Psikolojik sözleşmenin büro çalışanlarının sinik davranışlarına etkisi. *11. Ulusal Büro Yönetimi Ve Sekreterlik Kongresi*, 4-6 Ekim, Isparta, 113-120.
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel sinizm: Büro çalışanları üzerine bir alan araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Telli, E. , Ünsar, A. & Oğuzhan, A. (2012). Liderlik davranış tarzlarının çalışanların örgütsel tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimleri üzerine etkisi: Konuyla ilgili bir uygulama. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 2(2), 135-150.
- Üçok, D. ve Torun, A. (2014). Tükenmişliği etkileyen olumsuz tutum ve beklentiler: Sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısı üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(1), 231-250.
- Vardarlıer, P. ve İncesu, E. (2021). Örgütsel adalet ve örgütsel sinizm ile ilgili tez çalışmalarının incelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(40), 704-727. doi: 10.46928/iticusbe.742054
- Yıldırım, M. H. , Erul, E. E. ve Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6 (1), 34-44.
- Yılmaz, F., İşeri, İ. ve Çolak, M.Y. (2016). Ankara’da özel hastanelerde çalışanların sinizm ve örgütsel sinizm düzeyleri. *Akademik Bakış Dergisi*, 54, 429-444.