

**T. C.  
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**Antrenör Eğitimi Anabilim Dalı  
Spor Yönetimi Bilim Dalı**

**AKADEMİSYENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM VE İŞ  
PERFORMANSLARININ İNCELENMESİ:  
SPOR BİLİMLERİ ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

**Süleyman Gökay GÜL**

Danışman  
Prof. Dr. Güner EKENCİ

**İstanbul – 2022**



## TEZ TANITIM FORMU

- Yazar Adı** : Süleyman Gökay GÜL  
**Soyadı**
- Tezin Dili** : Türkçe
- Tezin Adı** : Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm ve İş Performanslarının İncelenmesi: Spor Bilimleri Örneği
- Enstitü** : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
- Anabilim Dalı** : Antrenörlük Eğitimi
- Tezin Türü** : Yüksek Lisans
- Tezin Tarihi** : 11.02.2022
- Sayfa Sayısı** : 75
- Tez Danışmanları** : Prof. Dr. Güner EKENCİ
- Dizin Terimleri** : Beden eğitimi ve spor, rekreasyon, spor yönetimi
- Türkçe Özet** : Araştırmada spor bilimleri alanındaki, öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.
- Dağıtım Listesi** : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne  
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

*İmzası*

*Süleyman Gökay GÜL*

**T. C.  
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**Antrenör Eğitimi Anabilim Dalı  
Spor Yönetimi Bilim Dalı**

**AKADEMİSYENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM VE İŞ  
PERFORMANSLARININ İNCELENMESİ:  
SPOR BİLİMLERİ ÖRNEĞİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Süleyman Gökay GÜL**

**Danışman  
Prof. Dr. Güner EKENCİ**

**İstanbul – 2022**

## BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının üniversitede veya başka bir üniversite tezinde sunulmadığını beyan ederim.

Süleyman Gökay GÜL

... / ... / 2022



**T.C.**  
**İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

Süleyman Gökay GÜL'ün "Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm ve İş Performanslarının İncelenmesi: Spor Bilimleri Örneği" adlı tez çalışması, jürimiz tarafından ANTRENÖRLÜK EĞİTİMİ anabilim dalı SPOR YÖNETİMİ bilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

*Dr. Öğr. Üyesi Aydın PEKEL*

Üye

*Prof. Dr. Güner EKENCİ*

(Danışman)

Üye

*Doç. Dr. Osman PEPE*

**ONAY**

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 2022

*İmzası*

*Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ*

Enstitü Müdürü

## ÖZET

Araştırmada spor bilimleri alanındaki, öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda Türkiye’de faaliyet gösteren vakıf ve devlet üniversitelerinde spor bilimleri alanında görev yapan 232 öğretim elemanının katılımı ile araştırma gerçekleştirilmiştir. Verilerin toplanmasında Demografik Bilgi Formu, Örgütsel Sinizm Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada Bağımsız Örneklem T-Testi, ANOVA, Pearson Korelasyon Analizi ve Hiyerarşik Doğrusal Regresyon Analizi kullanılarak veriler analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda spor bilimleri öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeyinin, iş performansı düzeyleri üzerinde negatif yönde bir etkisi olduğu görülmüştür. Buna ek olarak spor bilimleri öğretim elemanlarının duygusal sinizm düzeyinin, iş performansı düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi olduğu görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Spor Bilimleri Öğretim Elemanları, Örgütsel Sinizm, İş Performansı

## SUMMARY

The aim of the study is to examine the relationship between organizational cynicism and work performance of lecturers working in the field of sports sciences. In this context, working in the field of sports science foundations and state universities in Turkey operating in the 232 survey was conducted with the participation of lecturers. Demographic Information Form, Organizational Cynicism Scale and Business Performance Scale were used to collect the data. In the study, data were analyzed using Independent Sample T-Test, ANOVA, Pearson Correlation Analysis and Hierarchical Linear Regression Analysis. As a result of the research, it was determined that the organizational cynicism level of the academicians of sports sciences had a negative effect on their job performance levels. In addition, it has been determined that the level of emotional cynicism of sports science academics has a negative effect on their job performance levels.

**Keywords:** Sport Sciences Lecturers, Organizational Cynicism, Business Performance



# İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
SUMMARY .....	ii
İÇİNDEKİLER .....	iii
KISALTMALAR .....	v
TABLolar LİSTESİ.....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
GİRİŞ .....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### GENEL BİLGİLER

1.1. Örgütsel Sinizm Kavramı.....	3
1.1.1. Örgütsel Sinizimin Boyutları .....	7
1.1.2. Örgütsel Sinizmin Özellikleri .....	8
1.1.3. Örgütsel Sinizmin Nedenleri.....	9
1.1.4. Örgütsel Sinizmin Alt Formları .....	9
1.1.4.1. Kişilik sinizmi .....	9
1.1.4.2. Toplumsal sinizm.....	10
1.1.4.3. Mesleki sinizm .....	10
1.1.4.4. Çalışan sinizmi .....	10
1.1.4.5. Örgütsel Çalışan Sinizmi.....	10
1.1.5. İş Tatmini ve Örgütsel Sinizm .....	10
1.1.6. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Faktörler .....	12
1.1.6.1. Örgütsel Adalet .....	12
1.1.6.2. Örgütsel Politika .....	13
1.1.6.3. Psikolojik Sözleşme İhlali.....	14
1.1.7. Örgütsel Sinizmin Sonuçları .....	16
1.1.7.1. Bireysel Açından Sinizmin sonuçları.....	16
1.1.7.1.1. Örgütsel Sinizmin Psikolojik ve Fizyolojik Sonuçları.....	16
1.1.7.1.2. Örgütsel Sinizmin Davranışsal Sonuçları .....	17
1.1.7.2. Örgütsel Açından Sinizmin Sonuçları.....	17
1.2. Performans Kavramı .....	17
1.3. Performans Yönetimi .....	19
1.4. İş Performansı Kavramı .....	200

## İKİNCİ BÖLÜM

### MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli .....	21
2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi .....	22
2.3. Verilerin Toplanması ve Veri Toplama Araçları .....	24
2.3.1. Demografik Bilgi Formu .....	24
2.3.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği .....	24
2.3.3. İş Performansı Ölçeği .....	25
2.4. Veri Analizi .....	25

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR

3.1. Spor Bilimleri Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Düzeyinin İş Performansı Düzeyleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi .....	27
3.2. Spor Bilimleri Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Ölçeği Ve Alt Boyut Puanlarının Demografik ve Meslek Hayatına İlişkin Değişkenlere Göre Karşılaştırılması .....	28
3.3. Spor Bilimleri Öğretim Elemanlarının İş Performansı Ölçeği Puanlarının Demografik Ve Meslek Hayatına İlişkin Değişkenlere Göre Karşılaştırılması .....	35
<b>TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>40</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>47</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>56</b>

## KISALTMALAR

<b>Maks</b>	:	Maksimum
<b>Min</b>	:	Minimum
<b>Ort.</b>	:	Aritmetik Ortalama
<b>SPSS</b>	:	Statistical Programme For Social Sciences
<b>ss</b>	:	Sayfa
<b>SS</b>	:	Standart Sapma
<b>SH</b>	:	Standart Hata
<b>sd</b>	:	Serbestlik Derecesi
<b>vd.</b>	:	Ve Diğerleri
<b>vb.</b>	:	Ve Benzeri
<b><math>\alpha</math></b>	:	Alpha Katsayısı
<b>f</b>	:	Frekans
<b>%</b>	:	Yüzde
<b>B</b>	:	Regresyon Sabiti
<b>B</b>	:	Standartlaştırılmış Regresyon Sabiti
<b>p</b>	:	Anlamlılık Değeri
<b>t</b>	:	t istatistiği
<b>F</b>	:	F istatistiği
<b>r</b>	:	Korelasyon Katsayısı
<b>R<sup>2</sup></b>	:	Determinasyon Katsayısı:

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 1.</b> Sinizme ilişkin yapılan tanımlamalar.....	7
<b>Tablo 2.</b> Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlar kapsamında sinizm yaklaşımlarının karşılaştırılması .....	8
<b>Tablo 3.</b> Andersson'ın modelinde işyeri özelliklerinde yer alan boyutlar ve anlamları .....	16
<b>Tablo 4.</b> Spor bilimleri öğretim elemanlarının demografik özelliklerinin dağılımı ..	22
<b>Tablo 5.</b> Spor bilimleri öğretim elemanlarının meslek hayatına yönelik özelliklerinin dağılımı .....	23
<b>Tablo 6.</b> Ölçekler ve alt boyutlarının cronbach's alpha katsayıları .....	25
<b>Tablo 7.</b> Ölçekler ve boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerleri.....	26
<b>Tablo 8.</b> Spor bilimleri öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve iş performansı arasındaki ilişki .....	27
<b>Tablo 9.</b> Spor bilimleri öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların cinsiyet açısından karşılaştırılması.....	28
<b>Tablo 10.</b> Spor bilimleri öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların yaş açısından karşılaştırılması.....	29
<b>Tablo 11.</b> Spor bilimleri öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların unvan açısından karşılaştırılması .....	30
<b>Tablo 12.</b> Spor bilimleri öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların mesleki tecrübe açısından karşılaştırılması .....	31
<b>Tablo 13.</b> Spor bilimleri öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların çalışılan kurumda görev yapma süresi açısından karşılaştırılması.....	32
<b>Tablo 14.</b> Spor bilimleri öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların akademisyen olmadan önce başka bir kurumda çalışma durumu açısından karşılaştırılması .....	33
<b>Tablo 15.</b> Spor bilimleri öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların çalışılan kurumdan ayrılma eğilimi açısından karşılaştırılması.....	34

<b>Tablo 16.</b> Spor bilimleri öğretim elemanlarının iş performansı ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyet açısından karşılaştırılması .....	35
<b>Tablo 17.</b> Spor bilimleri öğretim elemanlarının iş performansı ölçeğinden aldıkları puanların yaş açısından karşılaştırılması .....	35
<b>Tablo 18.</b> Spor bilimleri öğretim elemanlarının iş performansı ölçeğinden aldıkları puanların unvan açısından karşılaştırılması .....	36
<b>Tablo 19.</b> Spor bilimleri öğretim elemanlarının iş performansı ölçeğinden aldıkları puanların mesleki tecrübe açısından karşılaştırılması.....	37
<b>Tablo 20.</b> Spor bilimleri öğretim elemanlarının iş performansı ölçeğinden aldıkları puanların çalışılan kurumda görev yapma süresi açısından karşılaştırılması .....	37
<b>Tablo 21.</b> Spor bilimleri öğretim elemanlarının iş performansı ölçeğinden aldıkları puanların akademisyen olmadan önce başka bir kurumda çalışma durumu açısından karşılaştırılması .....	37
<b>Tablo 22.</b> Spor bilimleri öğretim elemanlarının iş performansı ölçeğinden aldıkları puanların çalışılan kurumdaki ayrılma eğilimi açısından karşılaştırılması...	38

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Sinizme bağlı teorik model.....	3
Şekil 2. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi.....	12
Şekil 3. Örgütsel adalet ile tutumsal ve davranışsal çıktılar arasındaki ilişkiler .....	13
Şekil 4. Psikolojik sözleşme ihlali .....	14
Şekil 5. İşgören sinizmi çalışmalarında psikolojik sözleşme ihlali (andersson'ın sinizm modeli) .....	15
Şekil 6. Araştırma modeli .....	21



## GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın amacı, önemi, problem durumu, alt problemler, varsayım ve sınırlılıklar açıklanmıştır.

Dünyada ve Türkiye’de örgütsel sinizm ve iş performansı ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, bireysel ve örgütsel anlamda farklı değişkenlerden etkilendiği ve farklı değişkenleri etkilediği görülmektedir. Yapılan alan araştırmasında spor bilimlerinde eğitim veren öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm ve iş performansı değişkenlerini bir arada inceleyen bir çalışmaya rastlanmamış olmasından dolayı bu araştırmanın özgün bir çalışma olduğu söylenebilir.

Araştırmanın temel problem sorusu “Spor bilimleri öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve iş performansı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?”

Araştırmanın alt problemleri ise aşağıdaki gibidir:

1. Spor bilimleri öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeyi demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
2. Cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Yaşa göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Unvana göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Mesleki tecrübe süresine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
6. Son çalıştığı kurumdaki deneyimine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
7. Akademisyen olmadan önce başka bir kurumda çalışma durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
8. Çalışılan kurumdan ayrılma eğilimine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
9. Spor bilimleri öğretim elemanlarının iş performansı düzeyi demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Bu araştırmada spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın bir diğer amacı ise spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve iş performansı düzeylerini demografik bilgilere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesidir.

Üniversiteler de her kurum gibi ortaya çıkan değişimlerden etkilenmektedirler. Bu değişimlere düzeni ve işleyişi bozmadan ayak uydurmak gerekmektedir.

Özellikle teknolojiyle beraber iletişim ile bilginin, gelişme ve yaygınlaşmada ki değişim hızını etkilemektedir. Spor bilimleri bölümlerinde eğitim gören öğrencilere hem teorik ders içerikleri aktarılmakta hem de öğrencilerin aktif katılımı ile uygulamalı dersler yapılmaktadır.

Üniversitelerin örgütsel ve yönetsel sorunları, başarılı bir çok öğretim elemanının performansını düşürebilmekte veya üniversitelerden uzaklaşıp ayrılmasına ve daha fazla tükenmişlik yaşamalarına neden olabilmektedir.

Yöneticilerin sistemin sorunsuz bir şekilde işlemesinden sorumlu olan çalışanlara gerekli önemi vermesi, istek ve beklentilerini dikkate alması ve o sistemin daha verimli çalışması için desteklemeleri gerekmektedir.

Bu araştırma spor bilimlerinde öğretim veren öğretim elemanlarının iş tatmininin oluşmasında örgütsel sinizmin ne ölçüde etki ettiğini belirleyebilmek amacıyla ipuçları sağlayacağı söylenebilir.

Araştırmanın, spor bilimleri bölümlerinde çalışan öğretim elemanlarının sinik davranışların düzeltilmesine ve iş performanslarının arttırılmasına yönelik, farkındalık geliştirmede katkı sağlayabileceği de söylenebilir.

Araştırmanın verileri Şubat 2020 ve Nisan 2020 tarihinde Türkiye’de faaliyet gösteren vakıf ve devlet üniversitelerinde spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarından toplanan veriler ile sınırlıdır.



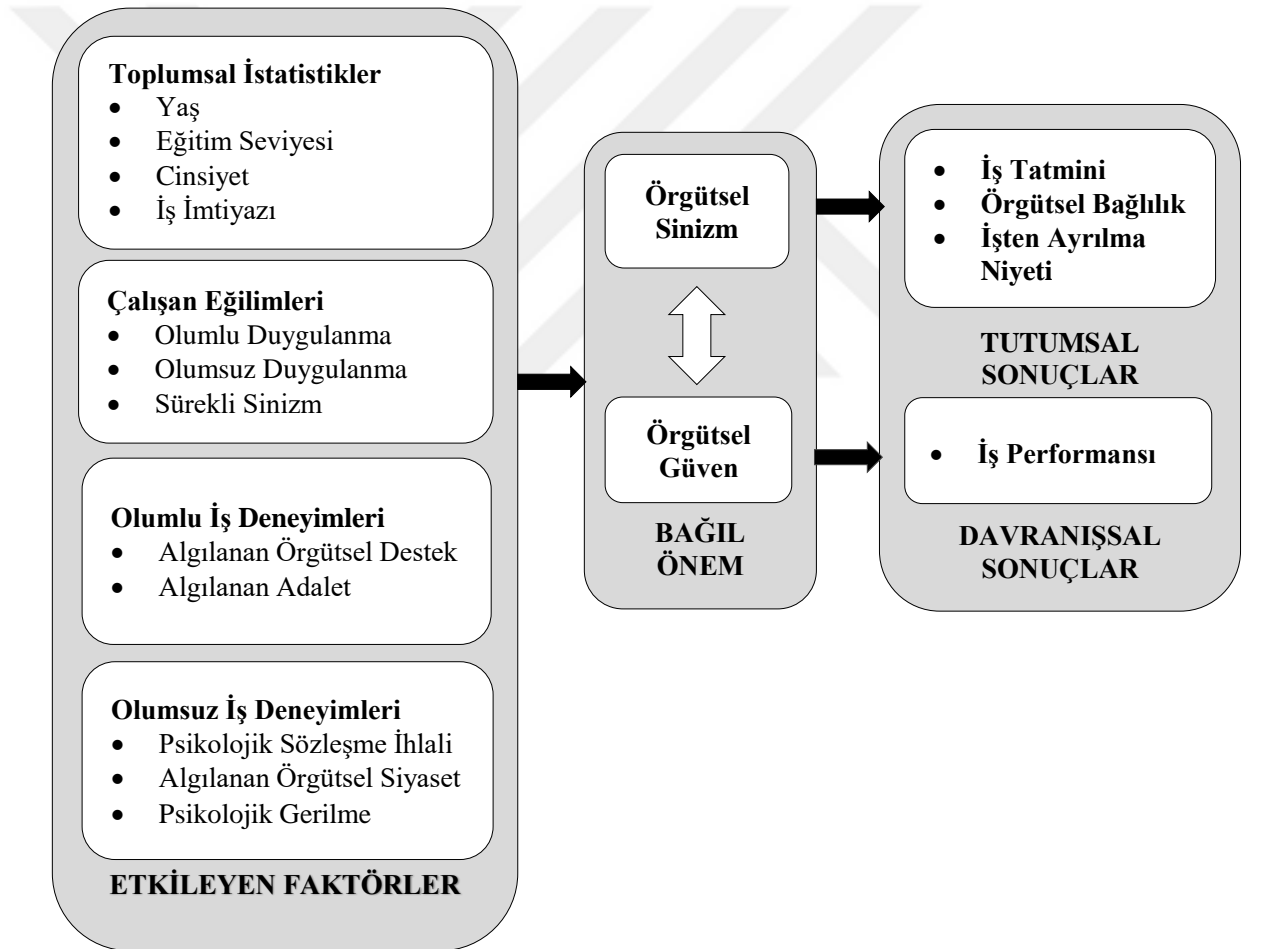
# BİRİNCİ BÖLÜM

## GENEL BİLGİLER

Bu bölümde araştırmada ele alınan temel kavramlar ve çalışmanın kuramsal temeli aktarılacaktır.

### 1.1. Örgütsel Sinizm Kavramı

Toplumsal alanlarda sinizm, topluluklar, kurum ve sorumlular ile ilgili çok yüksek beklentilerin karşılanmamasının sebep olduğu hüsrana ve sadakatsizlik duygularından ortaya çıkar. (Chiaburu vd., 2013) tarafından ortaya konan sinizme bağlı teorik model Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Sinizme bağlı teorik model

İdeolojik yönden tarihi epeyce eskiye dayanan sinizm, örgütsel tutum hakkında nispeten yeni denilebilecek bir inceleme konusu olmasına karşın yapılan araştırmalar, dünya genelinde çalışanlar içinde sinik davranışların arttığını belirtmektedir. Sinizm, bireye, gruplara, ideolojiye, sosyal toplumlara veya örgütlere dair güvensizlik,

küçümseme, umutsuzluk ve kırgınlığı kapsayan yaygın veya özel davranış olarak da belirtilmektedir (Cole vd., 2006).

On sekizinci yüzyılın sonlarına doğru sinik tutuma sahip kişiler, daha iyi bir yaşama, daha elverişli koşullara ve özgürlüğe ulaşabilmek için o dönemde bu geleneklerin ortadan kaldırılmasını istemişlerdir. Akabinde para, güç, şöhret gibi faktörleri reddederek mutluluğu erdem peşinde aramışlardır. Fakat on dokuzuncu yüzyılın başlarında halka açık ifadelere ve insanların dürüstlüğüne karşı genel bir şüpheyile ortaya çıkan aşağılayıcı ve isteksiz negatif tutumlara dönüşmüştür.

(Kanter ve ark., 1991) İngiltere’de çalışanların yüzde elliye yakınının sinik davranış sergilediğini ortaya koymuştur. Ortaya konan bu araştırmanın çok daha sonrasında (Hochwarter vd., 2004) yapmış oldukları çalışmayla katılımcıların büyük çoğunluğunun kendini işe karşı sinik olarak ifade ettiğini aktarmıştır.

Kaynaklarda örgütsel sinizme ait birçok ifade vardır yalnızca yapılan nitelermeler içerisinde etkili olmuş olan açıklama çok azdır. Örgütsel sinizm, bir kişinin çalıştığı işe karşı ilk olarak örgütün bütünlükten yoksun olduğuna yönelik inancın oluşumu, ikincisi örgüte yönelik olumsuz etkilenme ve devamında bu güven ve hislerle istikrarlı bir şekilde kuruluşa dair küçültücü ve sitem dolu tutum hareketlerinden dolayı ortaya çıkan negatif davranışdır. Bu olumsuz davranış kurumun tümüne yansiyabileceği gibi yalnızca bir kısmına da yansiyabilir (Dean vd., 1998 akt: Arabacı, 2010). Örgütsel sinizmi, kurumun idarecileri tarafından yapılan değişikliklerin, kötü fikirler ve kırgınlık duygularıyla başa çıkabilmek için çalışılan kuruma dair kendini savunma davranışı olarak açıklamıştır ve örgütsel sinizmin çalışma ortamında saygınlık oluşturmak için farklı bir yol olabileceğini belirtmiştir (Lundin vd., 2000)

Temel olarak, çalışanların tutumlarının diğer kişilere karşı pozitif olması durumunda çalışanların kendi çalışmalarına, kuruluşlarına ve genel yaşamlarına da pozitif yansıdığı yönündedir.

(Scharmer, 2007) sinizmi, işgörenleri kişisel üretkenliklerinden soyutlayan hassas hareketler olarak açıklamakta ve ilerlemeyi yavaşlattığı için işgörenleri verimsizleştirdiğini ifade etmektedir.

Kişisel ve organizasyonel değerler farklılaştığında, çalışan davranışı bu değerlerin hiçbirine uymamaktadır. Nitekim örgütsel değerler eğilimi daha baskındır ve öncelik olarak bu değerler önemsenmektedir.

Bu durumda, birey ile kurum değerlerinin arasında terslik oluşması ve bu duruma karşın kurumun kendi değerlerine öncelik vererek bireyin kurum değerleri yönünde hareket etmesinden dolayı birey-görev uyumsuzluğu olabileceği, bireyin de buna bağlı olarak zaman içerisinde sinik davranışlar gösterebileceği söylenebilir. Bu sinik davranışın sebebi ise bireyin kuruma karşı kendine özgü bir psikolojik savunma oluşturması olarak söylenebilir. Ayrıca örgütsel tutum yönünden örgütsel sinizmin değişmez bir karakter özelliği değil, bilinen benzeri tavır ve inanış olabileceğine dair görüş birlikteliği bulunmaktadır (Küçüksüleymanoğlu, 2007).

Örgütsel sinizm, tecrübeler sonucunda meydana gelir (Brown ve Gregan, 2008). Kurumla ilgili içtensiz veya haksız tutum tecrübeleri ya da algıları, gerçeklik olmayışı, dürüst olmayan veya samimiyetsizlik nedeniyle ortaya çıkan düşünceler örgütsel sinizmin başlıca belirtilerini oluşturmaktadır. Sinik birey, çalıştığı kurumdaki sorunların belirlenebileceğine inanan fakat düzen içerisindeki yetersizlikler sebebi ile gelişim ve değişim uğraşlarının faydası olmayacağına inanan kimsedir (McClough vd., 1998).

Davranış biçimi olarak örgütsel sinizmin hem işgörenler hem de bütünsel olarak kurum için negatif durumlara sebep olabileceği gibi pozitif neticeler de ortaya çıkarabileceği belirtilmektedir. Sinik tutuma sahip kişilerin çalıştıkları kurumlardaki yöneticilerin etik dışı ve çıkarıcı tavırları karşısında düşüncelerini doğrudan dile getirmelerinin beklenen bir durum olduğunu söylemektedir. (Davis ve Gardner, 2004)

Sinik düşüncede olan çalışanların etik dışı tutumlara dair isteklere uyum sağlama gereksinimlerinin daha düşük olduğu aktarılmaktadır. Fakat bu durumda ifade edilmesi gereken örgütsel sinizm ile alakalı faaliyetler genellikle sinik tutumun negatif bulgularını incelemeye dair olmuştur (Bateman vd., 1992). Örgütsel sinizmin muhtemel yararları hakkında direkt olarak gösterilecek bir araştırma söz konusu değildir, bundan dolayı net bir sonuca varılması mümkün değildir. Ancak örgütsel sinizmin tutum boyutunda sinik davranışa sahip işgörenlerin, çalışmakta oldukları yerleri eleştirdikleri yapılan araştırmalar sonucunda bilinmektedir. Yapılan tenkitlerin başarılı bir şekilde yönetilmesi noktasında gelişim ve büyüme amacıyla kurumlar tarafından destekleyici bir unsur olarak faydalanılabileceği düşünülebilir. Bu durumda örgütlerde sinizm seviyesinin belirlenmesi ve davranışa sahip işgörenlerin bu davranışın nedenlerinin ve varsa ortaya koydukları çözüm sonuçlarına önem verilmesi kurumlar için yararlı olabileceği söylenebilir (Arslan, 2012).

(Abraham, 2000) örgütsel sinizmi beş farklı modelde incelemiş ve kurum kaynaklarında sinizmin anlam kazanması açısından önemli katkılarda bulunmuşlardır. Örgütsel sinizmle ilgili yapılan araştırmalarda sinizm nitelermeleri genel olarak yapılan çalışmanın hedefine özgü olarak değişik boyutlarda incelenmiştir. Fakat (Delken, 2004) örgütsel sinizm ifadesinin çalışan ve çalıştırana yönelmiş bütün sinizm örneklerini belirtmek üzere kullanılan kapsayıcı bir ifade olduğunu açıklamıştır.

Teorik olarak netlik kazanan şudur; örgütsel sinizmin okullar üzerinde okul kültürü, akademik başarı gibi faktörler bakımından olumsuz etkileri olabilir.

Örgüt kültürü, okul kültürüne benzer niteliktedir. Okul kültürü, örgüt/kurum atmosferi ve karakteri bakımından eğitim yönteminin anlamını keşfetmek için geliştirilen bir kavramdır. (Gruenert, 2005; akt: Karadag ve ark., 2014). Bu nedenle, okul kültürünün evrensel bir tanımı yoktur. Fakat genellikle daha iyi bir okul kültürünün kapsamında olması gerekenlere dair görüşler vardır. Birçok araştırma, okul kültürü ve akademik başarılar arasındaki ilişkiyi konu almıştır.

Çalışanların, kurumu ve iş arkadaşlarını devamlı şikâyet etmeleri, örgüte karşı şüphe içinde olması, işinden ve kendinden dolayı tereddüte düşmesi ve isteksizlik yaşaması sonucunda örgütsel sinizm etkisi görülmeye başlamıştır. Literatürde Sinizm'in ve Örgütsel Sinizmin birden fazla açıklaması bulunmaktadır. Tablo 1'de ifade edilen bu açıklamalardan sinizm kavramının olumsuz bir anlam taşıdığı anlaşılmaktadır.

**Tablo 1.** Sinizme ilişkin yapılan tanımlamalar

<b>Kaynak</b>	<b>Tanım</b>
Guastello vd. (1992)	Sinizm, yalnızca iş tutumu değil; bütün olarak hayat üzerine bir bakış açısıdır.
Wanous vd. (1994)	Sinizm, gelecekte yapılacak örgütsel değişikliklere karşı başarısız olunacağını, değişikliği yapan yetkililerin ise yetersiz olacağı inancını barındırmaktadır.
Andersson (1996)	Sinizm, düşünceler bütününe, geleneğe, iş yerlerine karşı hüsrana, umduğunu bulamama ve negatif duygularla ya da güvensizliği ile şekillenen genel ve özel bir tutumdur.
Reichers vd. (1997)	Örgütsel değişim ile ilgili sinizm, örgütlerdeki değişimi gerçekleştiren liderlere karşı olan güvensizlik, liderleri tembel ve yetersiz olarak nitelendirme ve yapacakları değişikliklerle başarıya ulaşamayacağına dair kavramları barındırmaktadır.
Turner ve Valentine (2001)	Sinizm, güvensizliğin güçlü yönlerini, düşmanca bir şekilde kuşku duymayı ve başka insanların dürtülerini karalamayı kapsayan ahlaki karar vermenin hem genel hem de özel boyutu olarak tanımlamaktadır.
Johnson ve O'Leary-Kelly (2003)	Örgütsel sinizm, işgörenlerin dürüstlükten yoksun olduğunu düşündükleri zaman ortaya çıkmaktadır.
O'Leary (2003)	Sinizm, adaletsizlik kavramının açıklamasıdır. Sinizme ilgili kavramlarda, kuralların uygulanmalarını dair büyük bir hayal kırıklığı mevcuttur.
O'Brien vd. (2004)	Sinizm, psikolojik bir kaçış ve serbestliğin başka bir boyutu olarak açıklanmaktadır.
Stanley vd. (2005)	Sinizm, bir onay ya da herhangi bir faaliyette bulunmak için başkalarının motivasyonlarına inanmama olarak da belirtilmektedir.
Valentine ve Elias (2005)	Sinizm, iş örgütlerinin, ahlaki ve vicdani değerleri yok sayıp, sadece kendilerine hizmet ettiklerine dair olan inanıştır.
Cole vd. (2006)	Sinizm, işverenlerin örgütlerinin faaliyetlerinin, değerlerinin ve hissiyatlarının eleştirilmesinden kaynaklanır.

**Kaynak:** (Naus, A.J.A.M., 2007)

Bu çalışmalar, spesifik tanımlamalar bakımından yararlı olmasına rağmen örgütsel faktörler ile ilişkili bazı sinizim tutumlarının altında yatan psikolojik tutumlara genel olarak ışık tutmamaktadır.

### 1.1.1. Örgütsel Sinizimin Boyutları

Örgütsel sinizm bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutlu bir kavramdır. Üç boyuttan ilki olan bilişsel boyut kişilerin örgütün doğruluktan uzak olduğuna dair düşünceleridir. Bu boyutta kişiler diğer insanların içtenlikten ve dürüstlükten yana olmadıklarına inanırlar. İkinci boyut olan duyuşsal boyut ise daha çok bireylerin duygusal anlamda yaşadıkları tecrübeler ile ilgilidir. Bu boyut düşünceden çok kızgınlık, güçlük gibi tepkileri barındırmaktadır.

Diğer bir boyut olan davranışsal boyut ise kişilerde aşağılayıcı, utanç verici davranışların fazla görülmesi ile ilişkilidir. Örgüt hakkında ümitsiz öngörüler, alaycı veya küçümseyici bakışlar bu davranışın içinde ele alınabilir (Aslan ve Boylu, 2014).

Bu çalışmalar dizinindeki faktörler sinizmin organizasyonlar içerisinde daha yüksek seviyelere taşınmasında rol oynadığını göstermektedir.

**Tablo 2.** Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlar kapsamında sinizm yaklaşımlarının karşılaştırılması

Referans	Bilişsel Boyut	Duyuşsal	Davranışsal
Psikolojik Değerlendirmeler	Genel olarak insanlara güvenilmez. Egoist ve tembeldirler.		
Polis Sinizmi	Çeşitli hedeflere yönelik negatif etkileri vardır.		
Goldner vd. (1977)	Mevcut örgütsel yapıyı ve otoriter ilişkileri savunarak oluşturulan bilgidir.		
Kanter ve Mirvis (1991)	Toplulukların, birimlerin, idarecilerin ve geleceğin beklentilerini belirleyen bireylerin büyük ümitleri vardır.	Kişinin kendisine ya da başka kişilere karşı duymuş olduğu kırgınlığı ve sadakatsizlik hislerini barındırmaktadır.	
Vance, Brooks ve Tesluk (1997)	Örgütün değişim ve gelişim için gösterdikleri çabalar her zaman başarıyla sonuçlanmayabilir.		

**Kaynak:** (Brandes, 1997)

### 1.1.2. Örgütsel Sinizmin Özellikleri

Yapılan araştırmalarda örgütsel sinizme dair birçok niteliğe rastlanmıştır. Bu nitelikler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Sinikler iş ortamında çalıştıkları yer hakkında aşağılayıcı yönleriyle bilinirler. Mizaçlarını kişisel ve kariyer hedeflerine erişebilmek için kullanırlar (Abraham, 2000).
- Kurumlardaki geçiş uğraşları, sinik bireyler açısından başarısızlık olarak belirtilmektedir (Wanous vd., 1994).

- Genellikle, bireylere veya kuruma yönelik sinizm başka unsurlarla da açıklanabilmektedir (Andersson ve Bateman, 1997).
- Örgütsel sinizm belirtilen iş alanlarındaki örgütlerle sınırlı kalmamıştır. Değişik birden farklı örgütte görülebilir (Brandes vd., 1999).
- Sinik kişiler, menfaatlerine ve sahtekarlıklara karşı tedbirli davrandıklarından dolayı, diğer kişilere kendilerini daha az kullandırtırlar (Kalağan, 2009).
- Genel sinizm, kişi davranışıyla ilgili genellikle negatif yönleri yansıtır; Örgütün bir bütün olmadığı düşüncesinden kaynaklanan, davranışsal, duygusal ve bilişsel boyutları barındıran olumsuz bir davranış olarak belirtilmektedir (Abraham, 2000)
- Sonradan öğrenilen örgütsel sinizm karakter esaslı bir istekten daha çok, ileride yaşanan bir reaksiyondur. Başka bir ifadeyle, bireylerin örgüte getirmiş oldukları yalnızca basit olumsuz hisler değildir, davranışlar iş anlamındaki tecrübelerle de şekillenmiştir (Brown ve Gregan, 2008).

### **1.1.3. Örgütsel Sinizmin Nedenleri**

Örgütsel sinizmin meydana gelmesinin pek çok başka nedeni olmasının yanında, kaynağa bakıldığında psikolojik sözleşme ihlallerinin en önemli olgulardan biri olduğu görülür (Boyalı, 2011). Psikolojik sözleşme ihlalleri bireylerin yaşamış oldukları hüsrancıları, vad edilen fakat karşılanamayan beklentiler gibi durumlar da meydana çıkabilir.

### **1.1.4. Örgütsel Sinizmin Alt Formları**

Abraham (2000) örgütsel sinizm olgusunu açıklarken bu kavramı beş farklı boyutta ele almış ve bu şekilde örgütsel sinizmin daha kolay bir kavram haline gelmesine katkı sağlamışlardır (akt: Arslan, 2012).

#### *1.1.4.1. Kişilik sinizmi*

Kişilik sinizmi adından da anlaşılacağı üzere bireylerin kişilik özellikleri yani karakteristik tavırları ile ilgilidir. Kişilik sinizmi ile bağdaştırabileceğimiz bireyler diğer insanlar için onların samimi ve cana yakın olmadıklarını, her an yalan söyleyebileceklerini, düzenbaz ve hilekar olduklarını düşünürler. Genel olarak tanıdıkları veya tanımadıkları herkese karşı ciddi bir güvensizlikleri vardır (Arslan, 2012).

#### *1.1.4.2. Toplumsal sinizm*

Kaynağa bakıldığında ‘bireyle topluluk arasındaki sosyal anlaşmanın uyuşmazlığının bir neticesi’ olarak belirtilmektedir. Toplumsal sinikler başlarına gelen her olumsuz durumu sosyal ve ekonomik kurumlara yönlendirir, onlara karşı yabancılaşırlar. Her zaman kendi yararlarını düşünürler ve işlerine de yansıtarak olumsuz bir durum içinde olurlar (Boyalı, 2011).

#### *1.1.4.3. Mesleki sinizm*

Mesleki sinizme dair ifadeler iş ile ilgili dalgınlık, umursamazlık, duygusuzluk olarak sıralanabilir. (Nafei vd., 2013)’e göre mesleki sinizmin oluşmasında iki neden vardır. İlki birey-sorumluluk çatışması, ikinci ise görev belirsizliğidir. Birey-sorumluluk çatışması sonucunda bireyler gerçek hislerini saklamak durumunda kalırlar. Görev belirsizliği genellikle bireylerin işleri gereği sorunlarla meşgul olmaları sonucu ortaya çıkar.

#### *1.1.4.4. Çalışan sinizmi*

Çalışan sinizmi kendisini üst yönetime, örgütlerdeki yeni yapılanmalara karşı aşağılama, kötüleme hisleri ile ilişkilendirilir. Kişiler hayal kırıklığı, beklediğini bulamama, umutsuzluk gibi duygulara kapılırlar ve bunun neticesinde örgüte karşı duydukları kuşkulu ve şüpheli düşünceleri artış gösterir (Arslan, 2012).

#### *1.1.4.5. Örgütsel çalışan sinizmi*

Örgütsel çalışan sinizmi genelde başarısızlıkla neticelenmiş bir örgütsel değişim deneyiminin sonucunda ortaya çıkar. Bireyler bu yaşadıkları deneyimi geleceğe genelleme yatkınlığındadırlar. Bu görüşlerinin nedeni değişimi planlayan bireylerin yeterince yetenekli ve gayretli olmadıklarını görmeleri nedeniyle olur (Akman, 2013).

### **1.1.5. İş Tatmini ve Örgütsel Sinizm**

İş tatmini kişinin işine ve işindeki değişik yönere dair sezimlediği duygularıdır. Kişilerin yaptığı işe karşı duyduğu his ve işe karşı aldıkları beğeni göstergesi olarak nitelenmiştir (Stewart, 1983). İşgörenlerin işlerine dair olan pozitif hislerini açıklar (Schermerhorn vd., 1997). Bireyin işinin bütün yönlerine tahminlerine ilişkin genel duygusal durumunu içerir (Netemeyer vd., 1997).



Başka bir tanımda ise, işgörenlerin talep ve gereksinimlerini göz önünde bulundurarak yapmakta olduğu işinde ki mutluluğunu ifade eder (Finn, 2001) Bireyin çalıştığı işin her yönüyle iş tatminine dair olan memnuniyetini ifade etmektedir (Bhuiyan ve Mengüç, 2002). Özetle yapılacak işin niteliklerini ölçümledikten sonra birtakım olumsuz yönlerini onaylamasa da iş ile ilgili yaşadığı hoşnutluk ve pozitif hissetme halidir. Çalışanın, kendisini kuruma karşı samimi görmesi durumunda, görevine ve iş ortamına karşı heyecan hissedebilirken, belli aralıklarla görevinden, iş ortamından ya da iş yerindeki çalışanlara karşı olumsuz davranışlar gösterebilir, görevini tatmin edici bulmayabilir (Sempane vd., 2002). Bireyin iş tatminine dair işinden almış olduğu haz ve işgörenlerin yaptığı işlerin iyi olmasından dolayı hissetmiş oldukları memnuniyet ve başarıya duygularını ifade etmektedir. Kurum işgörenleri ve araştırmacılar arasında, iş tatmini merak konusudur. Örgütsel davranış çalışmaları ve iş planlamasından işin denetlenmesine kadar örgütsel deneyim kuramının açık bir değişkenidir (Hong vd., 2005). Çoğu çalışmalar gösteriyor ki; iş stresi , yapılan işin amacı ve mesleki duygusal tükenmişlik, iş tatmininde ana faktördür. Yapılan iş ve mesleki tükenmişlik, stres ile iş memnuniyetinin arasında ilişki olduğunu kanıtıyor.

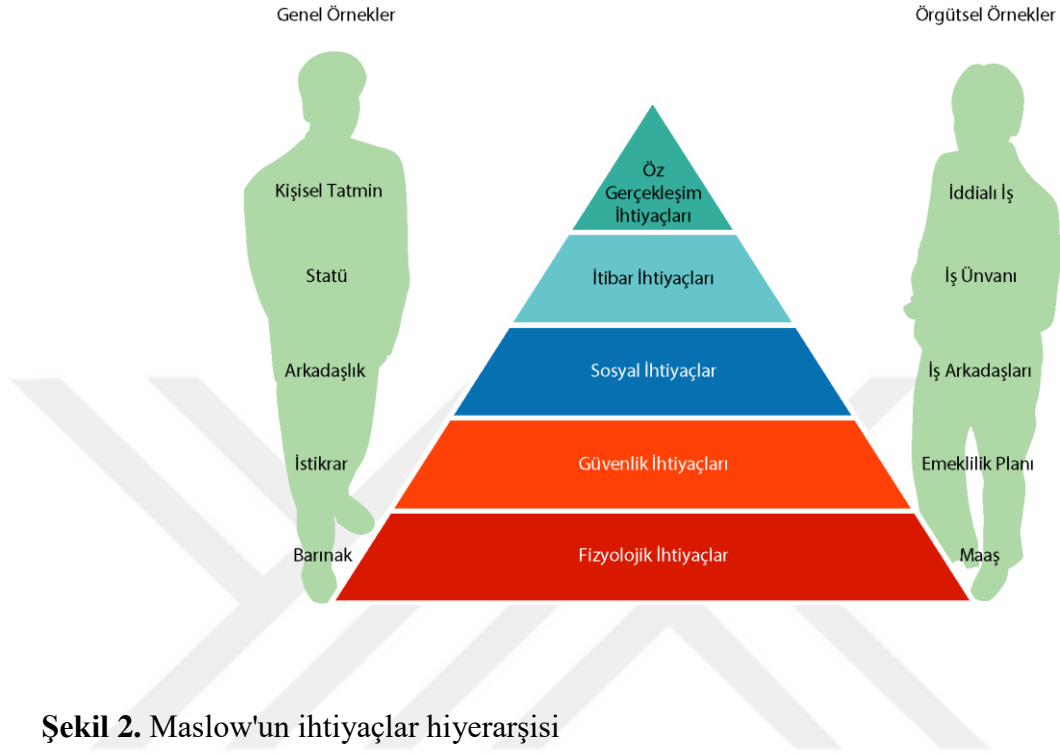
İş tatminine dair kaygıların iki temel sebebi vardır:

- Verimsiz iş ve yaşam hoşnutsuzluğu, düşünsel huzur yetersizliği, ayrıca bedensel sağlık yetersizliği ile olan ilişkisi,
- Bireyler iş ortamlarındaki iş tatminlerinden etkilenirler. Nedeni de iş tatminindeki verimsizliğin negatif neticeleri ciro, süreksizlik ve ertelemeleri artırırken, işe olan sadakati ve işin verimini azaltır (Noel vd., 1982).
- İşin tatmini örgütsel tesirin neticesidir. Sebebi ise genellikle işverenlerin kurumlarındaki en iyi gidişatın kısmi olarak iş tatmin seviyesiyle ilgili olduğunun farkına varmasıdır (Saari ve Judge, 2004).

Psikolog Maslow kişilerin faaliyet gösterdikleri yerlerde memnun olmaya çalıştıkları farklı ihtiyaç alanları bulunan ve Şekil 2’de gösterilen beş farklı temele ayrılan önem hiyerarşisi sıralamasını önermiştir. Bu aşama sırasının nedeni, kişilerin ilk olarak alt düzey gereksinimlerini gidermeden üst düzey gereksinimlerini karşılayamamasıdır.

Kişilerin giderilen her bir ihtiyaç basamağı sonrasında kendilerinde ki olumlu tutum etkileri son bulmaktadır. Mesela, işinizi garantilediğinizi sezinliyorsanız çok

uzun çalışmalara katılarak işi garanti etmek yerine, toplumsal veya saygınlık ihtiyaçlarınızın önemi artacaktır. Yalnız, bir alt düzey ihtiyacının giderilmemesi akabinde birçok insan yönlerini direkt sözü edilen alt düzeye döndürürler (Ebert ve Griffin, 2013; akt: Anaş, 2016).



**Şekil 2.** Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi

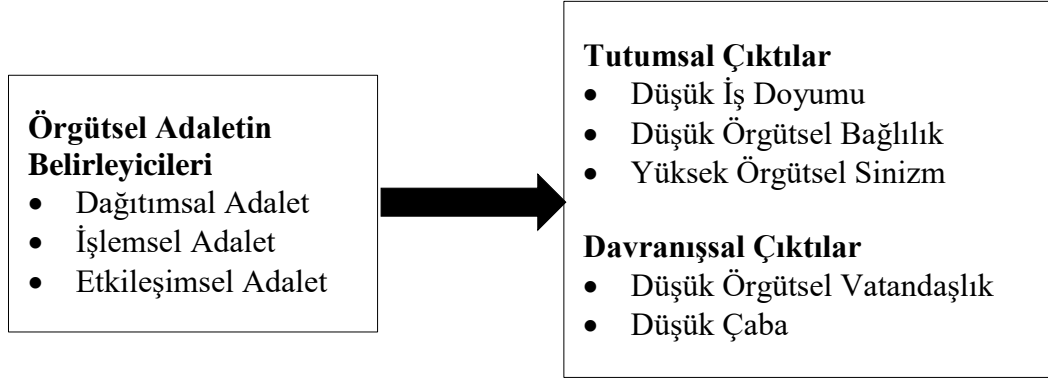
### 1.1.6. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Faktörler

Örgütlerde haksız tavırların çoğalması, örgütsel dayanağın eksilmesi, psikolojik sözleşme ihlalinin olması, mesai sürelerinin fazlalaşması ve yöneticilerin örgütlerde çok etkisinin olmaması gibi farklı örgütsel değişkenler, örgütsel sinizm davranışının görülmesinde, önemli neticeye sahip faktörlerdir (Eaton, 2000; akt: Gökyer ve Türkoğlu, 2018).

#### 1.1.6.1. Örgütsel adalet

Örgütsel adalet, dağıtımsal, etkileşimsel ve işlemsel adalet olmak üzere üç şekilde sınıflandırılmaktadır. Dağıtımsal adaletin kuramsal temellerini, Adams'ın eşitlik kuramı oluşturmaktadır. Buna göre, işgörenlerin işleri için ortaya koydukları katkı ve kazançlar “eğitim, deneyim, performans, işin zorluğu vb.” bunlar karşılığında almış oldukları sonuçlar ile “maaş ve terfi kararları vb.” karşılaştırılmaktadır. Yalnız veriler ile neticeler arasında bir değişkenlik oluşursa, çalışanlar verilen ödülün haksız olduğunu düşünürler. Bu husus bireyi öfkeye, mutsuzluğa, onursuzluğa, kibirliliğe ya da suçluluğa yönlendirebilmektedir (Söyük, 2007).

Genel itibariyle değerlendirildiğinde, örgütsel adalet işgörenleri doğrudan etkilemekte olup işgörenlerin tepkileri de adalet algılarını etkilemektedir Şekil 3. Böylelikle kuruma dair uygun sinik tutum ve davranışlar oluşmaktadır.



**Şekil 3.** Örgütsel adalet ile tutumsal ve davranışsal çıktılar arasındaki ilişkiler

**Kaynak:** (Kickul, J. 2001)

#### *1.1.6.2. Örgütsel politika*

Örgütlerde onay aşamasına tesir eden, kurumca kabul edilmeyen aynı zamanda kişisel menfaatler ile ilgili tutumlar olduğu belirtilmektedir (Altıntaş, 2007). Örgütsel politika menfaatçilik, negatif hisler, korku ve inanç yoksunluğundan dolayı duygulanım gerçekleşmektedir. Bu doğrultuda, örgütsel politika ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki ortaya çıkmaktadır (Güler, 2014). Bu kavramların benzeştiği ve ayrıştığı noktalar bulunmaktadır.

Sinizm özelliklerine sahip kişiler, örgütsel yönetimi fark eden kişilerde bulunduğu üzere iş yerlerindeki başka kişilerinde eğilimlerini incelemektedirler. Bu iki görüşün benzer yönlerine karşın, kendi içlerinde birtakım belirleyici ayrışmalar da vardır. Mesela, örgütsel politik tutumu öğrenen kişi çoğu zaman öfke ve kırgınlık hislerini duymaz. Hatta kimi çalışanların siyasi ortamda olmaktan hoşlandıklarını ve bu ortamların faydasının olabileceğini açıklamıştır. Bu politik düşünceler, kişinin siyasi tutumlarına ait yalın hisler olduğunu tanımlarken; sinizmin, işe dair belli olan bir davranış olduğunu belirtmiştir (James, 2005; akt: Boyalı, 2011).

Daha spesifik olarak mitler, semboller, örgütün tarihî, örgütün program ve politikaları gibi davranış kalıpları ve fiziksel etkileri “iletişim mekanizmaları, koordinasyon, karar verme”, değerler felsefesini yansıtan ideoloji, ahlâk ve etik kodları, hedefleri, idealleri ve örgüt standartları, doğru yada yanlış olduğu hakkında

karar veren temel esasları da dahil olmak üzere yapay sanatsal ürünlerden söz etmek mümkündür. Normlarda yazılı olmayan örgüt üyelerinin çeşitli beklentilerini içeren sosyal kurumlar ve standartlar da bulunmaktadır.

#### 1.1.6.3. Psikolojik sözleşme ihlali

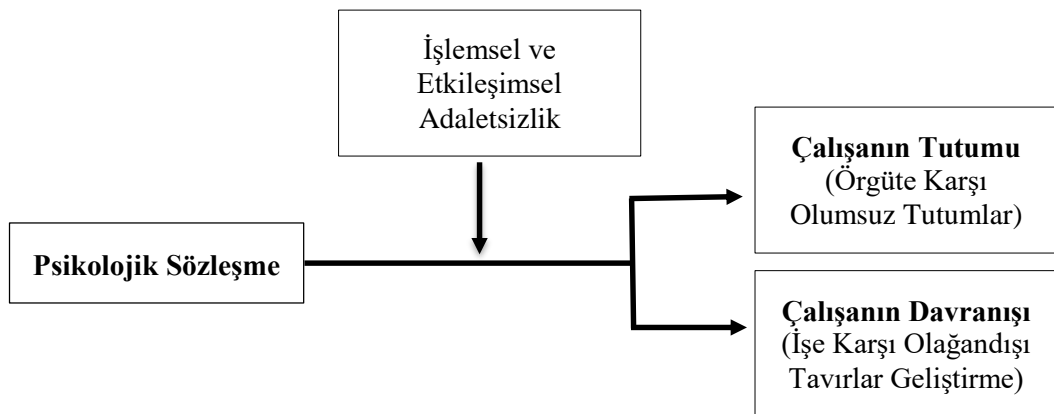
Kurum ile çalışan arasındaki sözlü ve pozitif isteklere dayanarak yapılmış olan tanımlardır (Mimaroğlu, 2008).

(De Vos ve ark., 2003), çalışanlar yönünden sağlıklı psikolojik sözleşmenin kurulması adına;

- Kariyer basamaklarının bulunması,
- İşbirliği içerisinde olunması,
- İşin cazip olup, basit olmaması,
- Prim teşviklerinin olması,
- Yönetici desteğinin ve dönütlerin olması,
- Kişisel yaşama saygılı olunması olarak tanımlamışlardır.

Bu maddelerin birinin olmaması durumunda sözleşme ihlali durumu olabileceğini vurgulamışlardır.

Çalışanların işveren tarafından vadedilen hususların gerçekleştirilmemesi sonucunda psikolojik sözleşme ihlali meydana gelmektedir (Mimaroğlu, 2008).

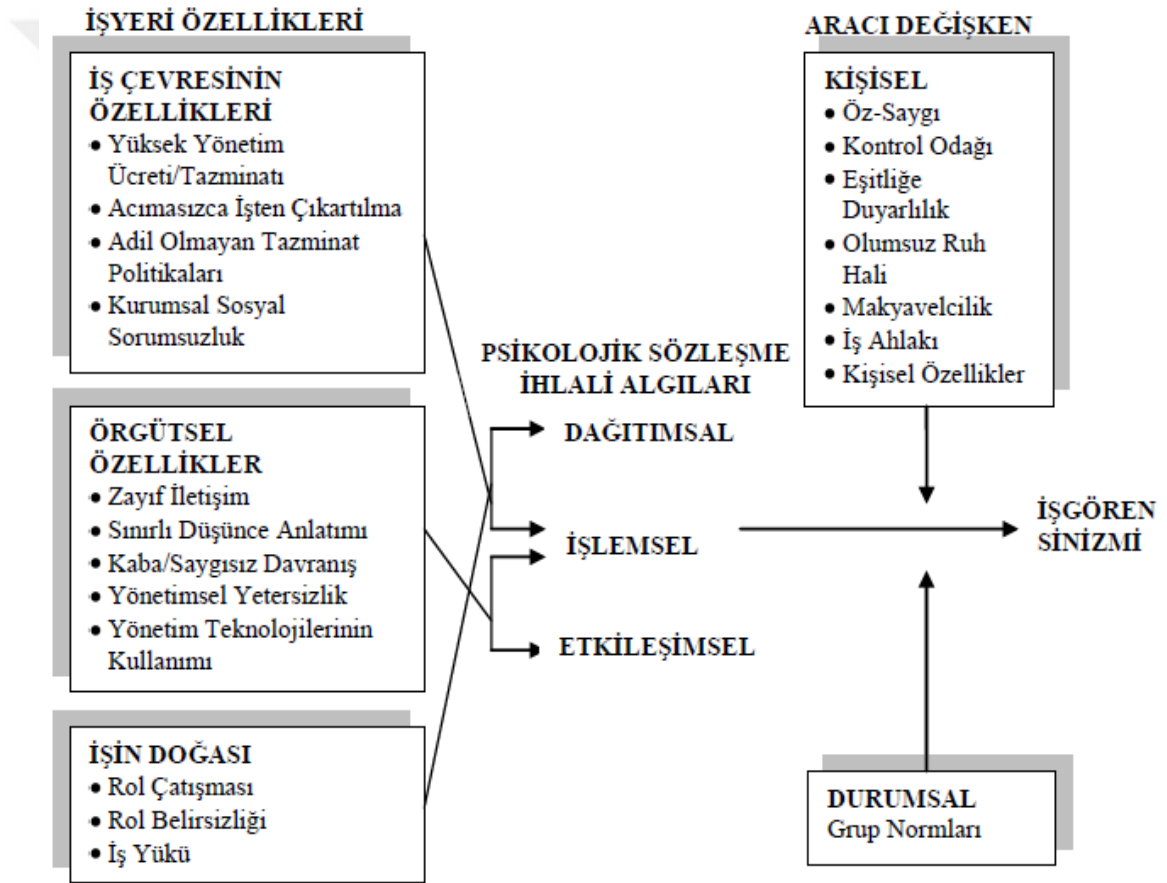


**Şekil 4.** Psikolojik sözleşme ihlali

**Kaynak:** (Kickul, J. 2001)

Psikolojik sözleşme ihlali Şekil 4, haksızlık bilincinin oluşmasıyla beraber çalışanın yaptığı işe dair normal olmayan davranışlar sergilemesine ve kurumla ilgili negatif tavırlar göstermesine sebebiyet vermektedir. Örgütsel sinizmle ilintili bir ifade olmasıyla beraber, tanımlayıcısı ve sinizm tavrına dair hassas reaksiyondur (Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003). Çalışanlar, iş ilişkilerinden umduklarını ya da hakkı olanı alamadıkları zaman, psikolojik sözleşme algılarında bozulma gerçekleşir. Bu durumda çalışanlar sinik davranışlar geliştirebilirler (Boyalı, 2011).

Andersson’ın sinizm modelinde Şekil 5., sinizm çeşitlerinden çalışan sinizmi üstünde yoğunlaşarak, psikolojik sözleşme ihlalleri arasında olan bağ araştırılmıştır. (James, 2005; akt: Boyalı, 2011).



**Şekil 5.** İşgören sinizmi çalışmalarında psikolojik sözleşme ihlali (andersson’ın sinizm modeli)

**Kaynak:** (Andersson, 1996)

Sinik davranışların oluşumunda rol oynayan kurum değerlerini çeşitli boyutlarda tanımlamıştır. Andersson’ın modelinden faydalanılarak Tablo 3., oluşturulmuştur (Cartwright ve Holmes, 2006; akt: Kalağan, 2009),

**Tablo 3.** Andersson'ın modelinde işyeri özelliklerinde yer alan boyutlar ve anlamları

Boyut	Anlam
İş Çevresinin Özellikleri	Yöneticilerin sorumluluk almamaları, eşit davranmamaları, çalışan ve örgüt arasında uyumsuzluk olması.
Örgütsel Özellikler	Çalışanların sağlıklı ilişkiler kuramaması, yöneticilerin yeteneksiz olması ve çalışanların yeterli katılımı sağlamamaları.
İşin Doğası	Görev uyumsuzluğu ve iş fazlalığı.

**Kaynak:** (Andersson 1996)

### 1.1.7. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

İki ayrı başlıkta toplanmıştır. Bunlar;

#### 1.1.7.1. Bireysel açıdan sinizmin sonuçları

Kişisel açıdan neticeleri, ruhsal ve fiziki hastalık belirtileri olarak ayrılabilir.

##### 1.1.7.1.1. Örgütsel sinizmin psikolojik ve fizyolojik sonuçları

Araştırmalarda, bu durumun sinirsel ve duygusal deformasyonlara yol açtığı; ruhsal çöküntü, huzursuzluk, uykusuzluk ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara neden olduğu belirtilmektedir. Ayrıca psikosomatik ve olağandışı şikâyetlere de neden olmaktadır (Costa vd., 1986; akt: Bayraktar, 2016). Sinizmle birlikte kişiler kızgınlık, kırgınlık, zorbalık gibi tutumlara eğilimlidirler. Aynı zamanda bu kişilerin şiddet, korku, stres gibi hassas tepkiler ortaya koyması bunun bir sonucu olarak gösterilebilir (Greenglass etc., 1989).

Kişinin ruh sağlığıyla beraber, beden sağlığını da negatif olarak etkilediği belirtilmektedir. Literatürde, sinik düşmanlık diye adlandırılan sinizm kavramının, ruhsal ve bedensel faktörler üzerindeki sonuçlarıyla uğraştığı belirtilmiştir. Aynı zamanda çalışmaların birkaçında sinik düşmanlığın, toplumsal destek eksikliğine sebep olabileceği ve bunun sonucunda kalp ve damar hastalıkları riskinin artabileceği ifade edilmiştir (Eaton, 2000). (Smith vd., 1988), sinizm ile vaktinden önce ölüm arasında bir ilişkinin olduğunu belirtmişlerdir.

##### 1.1.7.1.2. Örgütsel sinizmin davranışsal sonuçları

Sinizmin davranışsal sonuçlarından bahseden araştırmacılar, sinizmin içki ve tütün vb. kullanımı (Daviglius vd., 1991), normal bir kilonun üzerinde ağırlığının olması (Houston ve Vavak, 1991) gibi sağlıkla ilgili olumsuz yöndeki tutumlarla bağlantılı olduğunu belirtmişlerdir (Brandes, 1997; akt: Gün, 2015).

### 1.1.7.2. Örgütsel açıdan sinizmin sonuçları

Sinizmin, örgütlerin etkinliğini ayrıca başarısını düşüren ve büyük ölçüde zararlara sebebiyet veren neticeleri olmaktadır. Bu boyutta işe dair tatmin olamama, kuruma olan inancın düşmesi, soygunculuk, sabote etme, işten ayrılmaların çoğalması, iş periyodunun düşmesi, işten uzaklaşma ve kurum verimliliğinin azalmasına değin birçok bölüme uzanan sebeplerden bahsedilmesi muhtemeldir (Andersson ve Bateman, 1997; akt: Arslan, 2016). Örgütlerde örgütsel sinizmin sonuçları süreklilik kazanırsa çarpıcı bir hal alabilir. Örgüt sert bir şekilde bölünmeye başlar. Bunun akıbetinde örgütün etkinliği ve geçilirliği tehlikeye girebilir (Kalağan, 2009)

Literatüre bakıldığında olumsuz etkiler şu şekilde söylenebilir:

- Örgüte olan inancın azalması
- İş tatminsizliği
- İş periyodunun düşmesi
- İşten ayrılma oranının çoğalması
- Sabote etme
- Soygunculuk
- Kurum verimliliğinin azalması
- İşten uzaklaşma
- Kişinin kendine olan inancının düşmesi

## 1.2. Performans Kavramı

Performans, bir işi yapan bir bireyin, bir grubun ya da bir kuruluşun, o işle hedeflenen ve planlanan amaca yönelik olarak, belirlenmiş bir zaman aralığında ya da birim zaman içerisinde, amaçlanan ve hedeflenen noktaya ne kadar yaklaşabildiğini, başka bir ifadeyle neyi sağlayabildiğini nicel ve nitel olarak belirleyen bir kavramdır (Akal, 2000). Performansın ölçümlenir olabilmesi ispat özelliğini de ortaya çıkarmaktadır. Çalışılan süre aralığında sunulan hizmet ya da birim zamanda üretilerek ortaya konan ürün çıktıları yüzdesiyle bulunmaktadır. Çıktılar sonucu performans düzeyi belirlenerek çalışma koşulları veya çalışan ortamı değiştirilerek farklı sonuçlar ortaya konulabilir. Başka bir deyimle, kişinin elde ettiği başarılar ve yükselme

becerisinin düzenli olarak ölçümlenmesidir (Pehlivan, 2008). Literatürümüze Fransız dilinden çevrilmiş olan ‘performans kavramı’ alanlarda yoğun bir şekilde kullanılıp, kesin ifadesiyle sınırları belirli olmayan ve birçok yazarca değişik görüşlerle nitelendirilmiş bir kavramdır (Ateşoğlu, 2019).

Bu tanımlamalardan bazıları aşağıda sıralanmıştır:

- Genel itibariyle bir amaç için gerçekleştirilen düşünceler neticesinde varılan durumu tanımlayan görüştür (Songur, 1995).
- İşi gerçekleştiren kişinin, topluluk veya kuruluşun iş için hedeflenen amaca ne ölçüde ulaşabildiğinin, neler edinebildiğinin kavramsal aktarımıdır (Baş ve Artar, 1990).
- Görevde yeterlilik, maksimum performans ve idareli çalışmadır (Kübalı, 1999).
- Bireylerin hayatlarında ve iş yaşamlarında gerçekleştirmiş oldukları başarıyı gösterme durumudur. Bireylerin yükümlülüklerini ve amacını belirten ve ileri görüşlerini ilerleten bir etkinliktir (Uyargil, 2008).
- İşgörenin sınırlı süre içinde üstlenilen misyonu tamamlayarak edinmiş olduğu neticelerdir (Özgen ve ark., 2002).

Tanımlara bakıldığında, performans kavramı sınırlı süreç içerisindeki görevin yapılış zamanı ile bütün bulguları tam anlamıyla ortaya koyduğu bilinmektedir.

Performans değerlendirmesi genel bir tanımla araştırmacının eskiden belirlenmiş kurallar çerçevesinde, işgörenin başarı seviyesini, görev tanımına yarar elverişli yöntemler uygulayarak, objektif kriterlerle düzenli şekilde ölçümlenebilen, kıyaslanabilen ve çıktıları kurum ve kişilerin verimliliğini yükseltecek hedefler yönünde yönlendirmeyi ve gelişimi hedefleyen; yalnızca eskiye dair değil yarına yönelikte enerjik bir süreci barındıran, yönetsel bir durum olarak tanımlanmaktadır (Palmer ve Winters, 1993; akt: Aydın, 2007).

Performans değerlendirme, kişinin çalışma becerisini, çalışırken ki tavırlarını, etik durum ve niteliklerini detaylarıyla araştıran, kişinin kurumun başarılarına kazandırdıklarını düzenli bir şekilde ölçümleyen araçtır (Okakın, 2009). Başka tabirle, işgörenin görevinde yakaladığı performans ve yükselme becerisinin düzenli olarak ölçümlenmesidir (Pehlivan, 2008).



Performans değerlendirmenin amacı; örgütteki işęörenlerin iyi-kötü olarak sıralanması değil; kurumsal amaçların yöneticiler tarafından öncelikle öğrenilme ve kabullenme düzeyinin belirlenmesi, amaçlanan işin tüm çalışanlar aracılığı ile gerçekleştirilmesi ve işęörenler için ortam enerjisinin yükseltilerek devamlılığın sürdürülmesidir (Özyörük, 2009). Bir de kişisel başarının, normal ölçütler vasıtasıyla doğru yöntemle belirlenmesi, işęörelere bu konuda bilgi verilmesi ve kişisel kazanımı geliştirilerek örgütsel başarının artırılmasıdır.

### **1.3. Performans Yönetimi**

İnsan etkeninin önem kazanması ile birlikte işletmelerin bu kaynaktan daha aktif biçimde faydalanmak istemeleri, performans yönetimine yeni bakış açıları getirmiştir. Daha önceleri performans yönetimi, çalışanın geçmiş süreçteki etkinlik derecesini iyileştirmek olarak tanımlanırken, günümüzde artık bireysel ilerlemenin bir göstergesi, yönlendirme ve kariyer çalışmalarına zemin hazırlayan çalışmalar olarak belirtilmektedir. Performans yönetimi ve ona bağlı olarak da performans değerleme bu şekilde şirketlerin yönetim stratejilerinde anahtar faktörlerden biri durumuna gelmiştir (Ergül, 1996).

Kurumların kendine has yapısı, kalite ve başarı elde etmek için gerekli olan kriterleri farklılaştırmakta ve dolayısıyla birbirinden ayrı performans standartları oluşturulmasını gerektirmektedir. Böylelikle bu standartlar belirlenirken kurumun genel yapısı, içinde bulunduğu koşullar göz önüne alınmalıdır. (Palmer, 1993), performans değerlemeyi “yönetici ile işęörenlerin hangi çalışmanın yapılacağı, ne şekilde yapılacağı, istenilen sonuçlara hangi şekilde ulaşılacağı ve sonucunda ulaşılan performans ile birlikte belirlenen misyonun ne ölçüde uyduğu konularında ortak bir anlayışa varmaları” şeklinde tanımlamıştır (Ağca ve Tunęer, 2006).

#### 1.4. İş Performansı Kavramı

Genel kapsamdan kişisele ve nitelden nicele iş performansı yaygınlık ifade etmektedir (Berghe, 2011). Kurum hedeflerine katkıda bulunan tavır ve sonuçlar, ölçümlenebilir hareketler iş performansı olarak nitelenebilir (Viswesvaran ve Ones, 2000; akt: Şantaş vd., 2016). Başka bir deyişle belli şartlar gereğince işin yapılış seviyesi ya da işgörenin tutumu olarakta açıklanabilir (Bingöl, 2003).

Belirli meslek grubunda çalışanların, içinde buldukları çalışma koşulları ve kurumun yapısına bağlı olarak yüksek stres ve sinizm içerisinde çalıştığı görülebilir.

Verimi iyi olan işgörenler örgütsel başarıyı yükseltmekte ve bu yükseliş örgütler arasındaki rekabet etkisini yukarıya taşımaktadır. (Turunç, 2010). İş performansının araştırılmasında netice/veri, tutum ve karakteristik olarak çeşitli değişkenlerden yararlanılmakta (Milkovich vd., 1991). Tarafsız ve basit olması sebebiyle araştırmaların genelinde işgörenlerin elde ettikleri netice/bulgular ve bununla birlikte gösterdikleri davranış biçimi dikkate alınmaktadır.

Özel veya kamu, kurum ve kuruluşlarının daha fazla verim sergilemeleri için performans yönetimini önemsemeleri gereklidir. Performans yönetimleri ve ölçümlerinde aşağıdaki maddeler göz önünde bulundurulmalıdır (Artley vd., 2001).

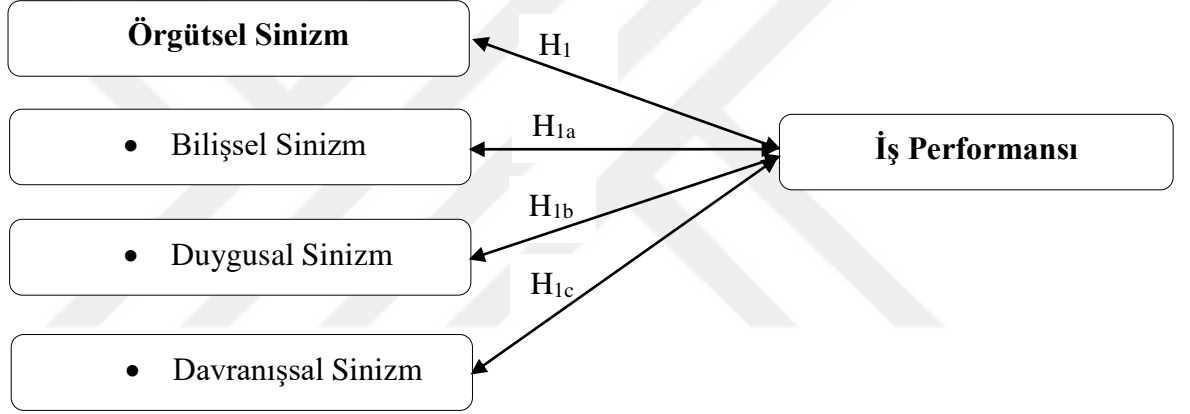
- Bu yönetsel ve ölçümsel sistemleri oluşturup, kullanımı rehberlik edilmelidir.
- Soyutsal bir yapı oluşturulmalıdır.
- Elde edilen bulguların yükümlülükleri basit ve belirgin olmalıdır.
- Yöntemlerden alınan çıktılar yöneticilere yol gösterici olmalıdır.
- Cezalandırıcı olmak yerine yol gösterici davranılmalıdır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### MATERYAL VE YÖNTEM

#### 2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma kullanılan veri toplama yöntemi itibariyle nicel bir araştırma özelliği taşıyan ilişkisel tarama modeli çerçevesinde düzenlenmiştir. Bu çalışma spor bilimleri alanındaki öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla çalışma ilişkisel tarama modeli çerçevesinde planlanmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2016). Araştırma modeli ve hipotezleri aşağıdaki gibidir:



Şekil 6. Araştırma modeli

Bu bağlamda araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

H<sub>1</sub>: Spor bilimleri öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve iş performansı arasında ilişki vardır.

H<sub>1a</sub>: Spor bilimleri öğretim elemanlarının bilişsel sinizm ve iş performansı arasında ilişki vardır.

H<sub>1b</sub>: Spor bilimleri öğretim elemanlarının duygusal sinizm ve iş performansı arasında ilişki vardır.

H<sub>1c</sub>: Spor bilimleri öğretim elemanlarının davranışsal sinizm ve iş performansı arasında ilişki vardır.

## 2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın ana kütesini, Türkiye’de faaliyet gösteren vakıf ve devlet üniversitelerinde spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Bu sayının 1300 üzeri öğretim elemanından oluştuğu bilinmektedir. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004),e göre .10 örnekleme hatasıyla  $\alpha=0.05$  güven aralığında 1300 üzerinde kişiden oluşan ana kütlede an en az 227 kişilik bir örneklem ile çalışılması gerekmektedir. Araştırma sürecinde 241 kişiye ulaşılmış ve 9 anketin eksik veri sebebiyle çalışmadan çıkarılması gerekmiştir. Bu bağlamda araştırmanın örneklemini Türkiye’de faaliyet gösteren vakıf ve devlet üniversitelerinde spor bilimleri alanında görev yapan 232 öğretim elemanı oluşturmaktadır.

Katılımcıların demografik özelliklerinin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 4’de verilmiştir.

**Tablo 4.** Spor bilimleri öğretim elemanlarının demografik özelliklerinin dağılımı

	f	%
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	86	37.07
Erkek	146	62.93
<b>Yaş</b>		
26-30 Yaş Arası	31	13.36
31-35 Yaş Arası	43	18.53
36-40 Yaş Arası	47	20.26
41-45 Yaş Arası	41	17.67
46 Yaş ve Üzeri	70	30.17
<b>Toplam</b>	232	100.00

Spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının %37.07 (f=86) kadın ve %62.93 (f=146) erkektir. Spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının %13.36 (f=31) 26-30 yaş arası, %18.53 (f=43) 31-35 yaş arası, %20.26 (f=47) 36-40 yaş arası, %17.67 (f=41) 41-45 yaş arası ve %30.17 (f=70) 46 yaş ve üzeridir.

Katılımcıların meslek hayatına yönelik özelliklerinin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 5’de verilmiştir.

**Tablo 5.** Spor bilimleri öğretim elemanlarının meslek hayatına yönelik özelliklerinin dağılımı

	f	%
<b>Unvan</b>		
Araştırma Görevlisi	42	18.10
Öğretim Görevlisi	38	16.38
Doktor Öğretim Üyesi	52	22.41
Doçent	50	21.55
Profesör	50	21.55
<b>Mesleki Tecrübe</b>		
1-5 Yıl	47	20.26
6-10 Yıl	39	16.81
11-15 Yıl	39	16.81
16-20 Yıl	37	15.95
21-25 Yıl	34	14.66
26 Yıl ve Üzeri	36	15.52
<b>Çalışılan Kurumda Görev Yapma Süresi</b>		
1-2 Yıl	56	24.14
3-5 Yıl	51	21.98
6-10 Yıl	38	16.38
11 Yıl ve Üzeri	87	37.50
<b>Akademisyen Olmadan Önce Başka Bir Kurumda Çalışma Durumu</b>		
Evet	152	65.52
Hayır	80	34.48
<b>Çalışılan Kurumdan Ayrılma Eğilimi</b>		
Evet	24	10.34
Kısmen	52	22.41
Hayır	156	67.24
<b>Akademisyen Olmaktan Memnun Olma Durumu</b>		
Evet	232	100.00
<b>Toplam</b>	232	100.00

Araştırma grubunda yer alan öğretim elemanlarının %18.10 (f=42) araştırma görevlisi, %16.38 (f=38) öğretim görevlisi, %22.41 (f=52) doktor öğretim üyesi, %21.55 (f=50) doçent ve %21.55 (f=50) profesör olarak görev yapmaktadır.

Araştırma grubunda yer alan öğretim elemanlarının %20.26 (f=47) 1-5 yıl, %16.81 (f=39) 6-10 yıl, %16.81 (f=39) 11-15 yıl, %15.95 (f=37) 16-20 yıl, %14.66

(f=34) 21-25 yıl ve %15.52 (f=36) 26 yıl ve üzeri süredir meslek hayatında yer almaktadır.

Araştırma grubunda yer alan öğretim elemanlarının %24.14 (f=56) 1-2 yıl, %21.98 (f=51) 3-5 yıl, %16.38 (f=38) 6-10 yıl ve %37.50 (f=87) 11 yıl ve üzeri çalıştığı kurumda yer almaktadır.

Araştırma grubunda yer alan öğretim elemanlarının %65.52 (f=152) akademisyen olmadan önce başka bir kurumda çalıştığını ve %34.48 (f=80) çalışmadığını belirtmiştir.

Araştırma grubunda yer alan öğretim elemanlarının %10.34 (f=24) çalışılan kurumdan ayrılma eğilimi olduğunu, %22.41 (f=52) kısmen eğilimi olduğunu ve %67.24 (f=156) eğilimi olmadığını belirtmiştir.

### **2.3. Verilerin Toplanması ve Veri Toplama Araçları**

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada demografik bilgi formu, Örgütsel Sinizm Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği kullanılmıştır. Veri toplama aşaması belirlenen ölçeklerin online formlar ile katılımcılara iletilmesi ile gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin doldurulması 15 dakika sürmüştür. Daha sonrasında toplanan veriler SPSS paket program aracılığı ile bir araya getirilmiştir.

#### **2.3.1. Demografik Bilgi Formu**

Araştırmada, çalışmaya etkisi olacak değişkenler adına bilgi toplamak amacıyla araştırmacı tarafından belirlenen sorulardan yola çıkarak düzenlenmiştir. Formda cinsiyet, yaş, unvan, mesleki tecrübe, çalışılan kurumda görev yapma süresi, akademisyen olmadan önce başka bir kurumda çalışma durumu ve çalışılan kurumdan ayrılma eğilimi olarak oluşturulmuştur.

#### **2.3.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği**

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Kalağan (2009) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek uyarlama çalışmasında çeviri-geri çeviri tekniğinden yararlanılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin kanıtlar, Açıklayıcı ve Doğrulayıcı faktör analizi ile ortaya konmuştur. Veri toplama aracında yer alan her bir maddenin gerçekleşme düzeyini belirlemek için “Tamamen Katılıyorum (5)”, “Katılıyorum (4)”, “Kısmen Katılıyorum (3)”, “Katılmıyorum (2)” ve “Hiç Katılmıyorum (1)” dereceleri kullanılmıştır.

Olumlu maddeler 5'den 1'e, olumsuz maddeler 1'den 5'e doğru puanlanmaktadır. Toplam 13 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .93 bulunmuştur.

### 2.3.3. İş Performansı Ölçeği

Kirkman ve Rosen (1999) ve sonrasında ise Sigler ve Pearson (2000) tarafından kullanılan ve Çöl (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanan iş performansı ölçeği kullanılmıştır. Dört maddeden oluşan ölçeğin güvenilirlik katsayısının her iki çalışmada da .70'in üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

### 2.4. Veri Analizi

Verilerin istatistiksel analizleri Sosyal Bilimler İstatistik Paket Programı (SPSS) 22 kullanılarak yapılmıştır. Güvenilirlik analizi kullanılan ölçme aracının ne kadar tutarlı ölçüm yapabildiğini göstermektedir. Katsayının akademik çalışmalarda kullanılabilmesi için en az .70 değerinde olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016). İç tutarlılık katsayıları Tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 6.** Ölçekler ve alt boyutlarının cronbach's alpha katsayıları

	$\alpha$	Madde Sayısı
<b>Örgütsel Sinizm</b>	.94	13
Bilişsel Sinizm	.94	5
Duygusal Sinizm	.95	4
Davranışsal Sinizm	.86	4
<b>İş Performansı</b>	.77	4

*$\alpha$ : Alpha Katsayısı*

Tablo 6'da yer alan bilgilere göre tüm ölçeklerin ve alt boyutlarının iç tutarlılık düzeyinin orta ve yüksek derecede güvenilir olduğu görülmektedir ( $\alpha > .70$ ). İç tutarlılık katsayıları değerlendirildikten sonra değişken puanları hesaplanmıştır. Daha sonra hangi analizin yapılacağına kararının verilmesi için dağılımın normalliği test edilmelidir. Dağılımın normalliğe uygunluğunun incelenmesi için hesaplanan çarpıklık ve basıklık istatistikleri Tablo 7'de verilmiştir.

**Tablo 7.** Ölçekler ve boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerleri

	Çarpıklık		Basıklık	
	İstatistik	SH	İstatistik	SH
<b>Örgütsel Sinizm</b>	.349	.160	-.967	.318
Bilişsel Sinizm	.318	.160	-1.014	.318
Duygusal Sinizm	.804	.160	-.344	.318
Davranışsal Sinizm	.541	.160	-.431	.318
<b>İş Performansı</b>	-.093	.160	-.632	.318

*SH: Standart Hata*

Tablo 7’de verilerin çarpıklık ve basıklık istatistikleri incelendiğinde ise tüm değişkenlerin değerlerinin -1 ve +1 aralığında olup, buna göre normal dağılım gösterdikleri belirlenmiştir (Demir ve ark., 2016). Bu noktada verilerin çözümlenmesinde parametrik analiz tekniklerinden Bağımsız Örneklem T-Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi, Pearson Korelasyon Analizi ve Regresyon Analizi kullanılarak veriler analiz edilmiştir.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde uygulanan analiz yöntemleri sonucunda elde edilen bulguları ve yorumlarına yer verilmiştir.

#### 3.1. Spor Bilimleri Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Düzeyinin İş Performansı Düzeyleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının Örgütsel Sinizm Ölçeği ile İş Performansı Ölçeğinden aldıkları puanlar arasındaki ilişkinin anlamlılığının test edilmesi amacıyla yapılan Pearson Korelasyon analizi sonuçları Tablo 8’de sunulmaktadır.

**Tablo 8.** Spor bilimleri öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve iş performansı arasındaki ilişki

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8
<b>1. Örgütsel Sinizm</b>	1							
2. Bilişsel Sinizm	.93***	1						
3. Duygusal Sinizm	.85***	.72**	1					
4. Davranışsal Sinizm	.82***	.64**	.53***	1				
<b>5. İş Performansı</b>	-.14*	-.14*	-.18***	-.05	1			
6. Yaş	-.11	-.06	-.03	-.19***	-.16*	1		
7. Mesleki Tecrübe	-.19***	-.13*	-.12	-.25***	-.02	.90**	1	
8. Çalışılan Kurumda Görev Yapma Süresi	.08	.10	.12	-.02	-.04	.66**	.65**	1

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

Tablo 8’deki bilgiler incelendiğinde, spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının iş performansı düzeyi ile davranışsal sinizm düzeyi ( $r_{(230)} = -.05$ ,  $p > .05$ ) arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Bulgulara göre spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının iş performansı düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyi ( $r_{(230)} = -.14$ ,  $p < .05$ ), bilişsel sinizm düzeyi ( $r_{(230)} = -.14$ ,  $p < .05$ ) ve duygusal sinizm düzeyi ( $r_{(230)} = -.18$ ,  $p < .001$ ) arasında negatif yönde zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

### 3.2. Spor Bilimleri Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Ölçeği Ve Alt Boyut Puanlarının Demografik ve Meslek Hayatına İlişkin Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının Örgütsel Sinizm Ölçeği ile bilişsel sinizm, duygusal sinizm ve davranışsal sinizm alt boyutlarından elde ettikleri puanların cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları Tablo 9'da sunulmaktadır.

**Tablo 9.** Spor bilimleri öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların cinsiyet açısından karşılaştırılması

Parametre	Cinsiyet	N	Ort.	SS	t	sd	p
Örgütsel Sinizm	Kadın	86	25.36	11.12	-2.189	230	<b>.030*</b>
	Erkek	146	28.59	10.69			
Bilişsel Sinizm	Kadın	86	10.57	5.47	-2.069	230	<b>.040*</b>
	Erkek	146	12.03	5.05			
Duygusal Sinizm	Kadın	86	6.47	2.69	-2.064	230	<b>.040*</b>
	Erkek	146	7.43	3.82			
Davranışsal Sinizm	Kadın	86	8.33	3.86	-1.550	230	.122
	Erkek	146	9.12	3.74			

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

Tablo 9'daki bilgiler incelendiğinde, spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının davranışsal sinizm ( $t_{(230)} = -1.550$ ,  $p > .05$ ) puan ortalamalarında cinsiyete göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık olmadığı ancak örgütsel sinizm ( $t_{(230)} = -2.189$ ,  $p < .05$ ), bilişsel sinizm ( $t_{(230)} = -2.069$ ,  $p < .05$ ) ve duygusal sinizm ( $t_{(230)} = -2.064$ ,  $p < .05$ ) puan ortalamalarında cinsiyete göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Ortalamaları dikkate alındığında spor bilimleri alanında görev yapan erkek öğretim elemanlarının örgütsel sinizm, bilişsel sinizm ve duygusal sinizm düzeylerinin, kadın öğretim elemanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının Örgütsel Sinizm Ölçeği ile bilişsel sinizm, duygusal sinizm ve davranışsal sinizm alt boyutlarından elde ettikleri puanların yaş değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığının

belirlenmesi amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 10'da sunulmaktadır.

**Tablo 10.** Spor bilimleri öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların yaş açısından karşılaştırılması

Parametre	Yaş	N	Ort.	SS	F	sd	p	Fark
Örgütsel Sinizm	26-30 Yaş Arası	31	27.61	10.01	3.021	4-227	<b>.019*</b>	<b>3&gt;5</b>
	31-35 Yaş Arası	43	25.19	9.25				
	36-40 Yaş Arası	47	31.21	11.71				
	41-45 Yaş Arası	41	29.12	11.46				
	46 Yaş ve Üzeri	70	25.07	10.82				
Bilişsel Sinizm	26-30 Yaş Arası	31	10.97	5.02	1.335	4-227	.258	
	31-35 Yaş Arası	43	10.81	4.91				
	36-40 Yaş Arası	47	12.70	5.74				
	41-45 Yaş Arası	41	12.24	4.86				
	46 Yaş ve Üzeri	70	10.89	5.35				
Duygusal Sinizm	26-30 Yaş Arası	31	7.45	3.10	3.945	4-227	<b>.004**</b>	<b>3&gt;2 4&gt;2</b>
	31-35 Yaş Arası	43	5.81	2.28				
	36-40 Yaş Arası	47	7.91	3.69				
	41-45 Yaş Arası	41	8.17	4.15				
	46 Yaş ve Üzeri	70	6.47	3.36				
Davranışsal Sinizm	26-30 Yaş Arası	31	9.19	3.32	4.437	4-227	<b>.002**</b>	<b>3&gt;5</b>
	31-35 Yaş Arası	43	8.56	3.14				
	36-40 Yaş Arası	47	10.60	3.70				
	41-45 Yaş Arası	41	8.71	4.46				
	46 Yaş ve Üzeri	70	7.71	3.65				

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

Tablo 10'daki bilgiler incelendiğinde, spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının bilişsel sinizm ( $F_{4-227} = 1.335$ ,  $p > .05$ ) puan ortalamalarında yaşa göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık olmadığı ancak örgütsel sinizm ( $F_{4-227} = 3.021$ ,  $p < .05$ ), duygusal sinizm ( $F_{4-227} = 3.945$ ,  $p < .01$ ) ve davranışsal sinizm ( $F_{4-227} = 4.437$ ,  $p < .01$ ) puan ortalamalarında yaşa göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Dunnet T3 testine göre spor bilimleri alanında görev yapan 36-40 yaş arası öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve davranışsal sinizm düzeylerinin, 46 yaş ve üzeri olan öğretim elemanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Buna ek olarak spor bilimleri alanında görev yapan 36-40 yaş arası ve 41-45 yaş arası öğretim elemanlarının duygusal sinizm düzeylerinin, 31-35 yaş arası olan öğretim elemanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 11.** Spor bilimleri öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların unvan açısından karşılaştırılması

Parametre	Unvan	N	Ort.	SS	F	sd	p	Fark
<b>Örgütsel Sinizm</b>	Araştırma Görevlisi	42	28.12	9.42	.860	4-227	.488	
	Öğretim Görevlisi	38	26.79	9.53				
	Doktor Öğretim Üyesi	52	27.65	11.26				
	Doçent	50	29.10	13.01				
	Profesör	50	25.26	10.56				
Bilişsel Sinizm	Araştırma Görevlisi	42	11.31	4.84	.100	4-227	.982	
	Öğretim Görevlisi	38	11.53	4.79				
	Doktor Öğretim Üyesi	52	11.75	5.68				
	Doçent	50	11.66	5.54				
	Profesör	50	11.18	5.32				
Duygusal Sinizm	Araştırma Görevlisi	42	7.29	2.79	.628	4-227	.643	
	Öğretim Görevlisi	38	6.71	3.54				
	Doktor Öğretim Üyesi	52	6.77	3.45				
	Doçent	50	7.66	4.10				
	Profesör	50	6.90	3.30				
Davranışsal Sinizm	Araştırma Görevlisi	42	9.52	3.01	3.803	4-227	<b>.005**</b>	<b>1&gt;5</b> <b>4&gt;5</b>
	Öğretim Görevlisi	38	8.55	3.67				
	Doktor Öğretim Üyesi	52	9.13	3.25				
	Doçent	50	9.78	4.59				
	Profesör	50	7.18	3.73				

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

Spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının Örgütsel Sinizm Ölçeği ile bilişsel sinizm, duygusal sinizm ve davranışsal sinizm alt boyutlarından elde ettikleri puanların unvan değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 11'de sunulmaktadır.

Tablo 11'deki bilgiler incelendiğinde, spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ( $F_{4-227} = .860, p > .05$ ), bilişsel sinizm ( $F_{4-227} = .100, p > .05$ ) ve duygusal sinizm ( $F_{4-227} = .628, p > .05$ ) puan ortalamalarında unvana göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık olmadığı ancak davranışsal sinizm ( $F_{4-227} = 3.803, p < .005$ ) puan ortalamalarında unvana göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

$_{227} = 3.803, p < .01$ ) puan ortalamalarında unvana göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Dunnet T3 testine göre spor bilimleri alanında görev yapan araştırma görevlileri ve doçentlerin davranışsal sinizm düzeylerinin, profesörlere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 12.** Spor bilimleri öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların mesleki tecrübe açısından karşılaştırılması

Parametre	Mesleki Tecrübe	N	Ort.	SS	F	sd	p	Fark
Örgütsel Sinizm	1-5 Yıl	47	27.98	9.69	3.958	5-226	<b>.002**</b>	<b>1&gt;6</b> <b>2&gt;6</b> <b>4&gt;6</b>
	6-10 Yıl	39	29.54	10.72				
	11-15 Yıl	39	26.79	11.41				
	16-20 Yıl	37	31.08	11.83				
	21-25 Yıl	34	27.65	9.69				
	26 Yıl ve Üzeri	36	20.92	10.20				
Bilişsel Sinizm	1-5 Yıl	47	11.34	4.79	3.895	5-226	<b>.002**</b>	<b>2&gt;6</b> <b>4&gt;6</b> <b>5&gt;6</b>
	6-10 Yıl	39	12.46	5.14				
	11-15 Yıl	39	10.85	5.48				
	16-20 Yıl	37	13.32	5.31				
	21-25 Yıl	34	12.38	4.92				
	26 Yıl ve Üzeri	36	8.61	4.89				
Duygusal Sinizm	1-5 Yıl	47	7.11	2.99	4.198	5-226	<b>.001**</b>	<b>4&gt;5</b> <b>4&gt;6</b>
	6-10 Yıl	39	7.23	3.65				
	11-15 Yıl	39	6.64	3.10				
	16-20 Yıl	37	9.11	4.06				
	21-25 Yıl	34	6.56	2.63				
	26 Yıl ve Üzeri	36	5.72	3.54				
Davranışsal Sinizm	1-5 Yıl	47	9.53	3.25	3.759	5-226	<b>.003**</b>	<b>1&gt;6</b> <b>2&gt;6</b> <b>3&gt;6</b>
	6-10 Yıl	39	9.85	3.74				
	11-15 Yıl	39	9.31	4.01				
	16-20 Yıl	37	8.65	4.07				
	21-25 Yıl	34	8.71	3.95				
	26 Yıl ve Üzeri	36	6.58	3.10				

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

Spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının Örgütsel Sinizm Ölçeği ile bilişsel sinizm, duygusal sinizm ve davranışsal sinizm alt boyutlarından elde ettikleri puanların mesleki tecrübe değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 12’de sunulmaktadır.

Tablo 12'deki bilgiler incelendiğinde, spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ( $F_{5-226} = 3.958, p < .01$ ), bilişsel sinizm ( $F_{5-226} = 3.895, p < .01$ ), duygusal sinizm ( $F_{5-226} = 4.198, p < .01$ ) ve davranışsal sinizm ( $F_{5-226} = 3.759, p < .01$ ) puan ortalamalarında mesleki tecrübe süresine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bonferroni testine göre spor bilimleri alanında 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 16-20 yıl süredir görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin, 26 yıl ve üzeri süredir görev yapan öğretim elemanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak spor bilimleri 6-10 yıl, 16-20 yıl ve 21-25 yıl süredir görev yapan öğretim elemanlarının bilişsel sinizm düzeylerinin, 26 yıl ve üzeri süredir görev yapan öğretim elemanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında spor bilimleri 16-20 yıl süredir görev yapan öğretim elemanlarının duygusal sinizm düzeylerinin, 21-25 yıl ve 26 yıl ve üzeri süredir görev yapan öğretim elemanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca spor bilimleri alanında 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl süredir görev yapan öğretim elemanlarının davranışsal sinizm düzeylerinin, 26 yıl ve üzeri süredir görev yapan öğretim elemanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 13.** Spor bilimleri öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların çalışılan kurumda görev yapma süresi açısından karşılaştırılması

Parametre	Çalışılan Kurumda				F	sd	p	Fark
	Görev Yapma Süresi	N	Ort.	SS				
Örgütsel Sinizm	1-2 Yıl	56	20.43	7.50	12.349	3-228	.000** *	2>1 3>1 4>1
	3-5 Yıl	51	28.69	9.71				
	6-10 Yıl	38	32.00	10.64				
	11 Yıl ve Üzeri	87	29.10	11.70				
Bilişsel Sinizm	1-2 Yıl	56	8.05	3.84	12.271	3-228	.000** *	2>1 3>1 4>1
	3-5 Yıl	51	12.45	4.78				
	6-10 Yıl	38	13.05	4.49				
	11 Yıl ve Üzeri	87	12.46	5.67				
Duygusal Sinizm	1-2 Yıl	56	5.30	2.20	8.044	3-228	.000** *	2>1 3>1 4>1
	3-5 Yıl	51	6.94	2.94				
	6-10 Yıl	38	7.97	4.06				
	11 Yıl ve Üzeri	87	7.90	3.74				
Davranışsal Sinizm	1-2 Yıl	56	7.07	2.75	9.191	3-228	.000** *	2>1 3>1 4>1
	3-5 Yıl	51	9.29	3.49				
	6-10 Yıl	38	10.97	3.86				
	11 Yıl ve Üzeri	87	8.75	4.03				

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

Spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının Örgütsel Sinizm Ölçeği ile bilişsel sinizm, duygusal sinizm ve davranışsal sinizm alt boyutlarından elde ettikleri puanların çalışılan kurumda görev yapma süresi değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 13’de sunulmaktadır.

Tablo 13’deki bilgiler incelendiğinde, spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ( $F_{3-228} = 12.349, p < .001$ ), bilişsel sinizm ( $F_{3-228} = 12.271, p < .001$ ), duygusal sinizm ( $F_{3-228} = 8.044, p < .001$ ) ve davranışsal sinizm ( $F_{3-228} = 9.191, p < .001$ ) puan ortalamalarında çalışılan kurumda görev yapma süresine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Dunnett T3 testine göre şu an çalıştığı kurumda 3-5 yıl, 6-10 yıl ve 11 yıl ve üzeri süredir görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm, bilişsel sinizm, duygusal sinizm ve davranışsal sinizm düzeylerinin, 1-2 yıl süredir görev yapan öğretim elemanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 14.** Spor bilimleri öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların akademisyen olmadan önce başka bir kurumda çalışma durumu açısından karşılaştırılması

Parametre	Akademisyen Olmadan Önce		N	Ort.	SS	t	sd	p
	Başka Bir Kurumda Çalışma Durumu							
Örgütsel Sinizm	Evet		152	27.32	11.02	-.134	230	.894
	Hayır		80	27.53	10.84			
Bilişsel Sinizm	Evet		152	11.65	5.27	.640	230	.523
	Hayır		80	11.19	5.21			
Duygusal Sinizm	Evet		152	7.18	3.53	.631	230	.529
	Hayır		80	6.88	3.37			
Davranışsal Sinizm	Evet		152	8.49	3.67	-	230	.065
	Hayır		80	9.46	3.97			

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

Spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının Örgütsel Sinizm Ölçeği ile bilişsel sinizm, duygusal sinizm ve davranışsal sinizm alt boyutlarından elde ettikleri puanların akademisyen olmadan önce başka bir kurumda çalışma durumu değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları Tablo 14’de sunulmaktadır.

Tablo 14'deki bilgiler incelendiğinde, spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ( $t_{(230)} = -.134, p > .05$ ), bilişsel sinizm ( $t_{(230)} = .640, p > .05$ ), duygusal sinizm ( $t_{(230)} = .631, p > .05$ ) ve davranışsal sinizm ( $t_{(230)} = -1.857, p > .05$ ) puan ortalamalarında akademisyen olmadan önce başka bir kurumda çalışma durumuna göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

**Tablo 15.** Spor bilimleri öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların çalışılan kurumdan ayrılma eğilimi açısından karşılaştırılması

Parametre	Çalışılan Kurumdan Ayrılma Eğilimi		N	Ort.	SS	F	sd	p	Fark
Örgütsel Sinizm	Evet		24	36.38	9.07			.000** *	1>3 2>3
	Kısmen		52	34.96	8.12	41.068	2-229		
	Hayır		156	23.49	9.86				
Bilişsel Sinizm	Evet		24	15.96	3.57			.000** *	1>3 2>3
	Kısmen		52	14.63	4.68	34.240	2-229		
	Hayır		156	9.76	4.74				
Duygusal Sinizm	Evet		24	11.17	2.81			.000** *	1>3 2>3
	Kısmen		52	9.00	3.02	50.227	2-229		
	Hayır		156	5.80	2.88				
Davranışsal Sinizm	Evet		24	9.25	4.85			.000** *	2>3
	Kısmen		52	11.33	3.02	18.111	2-229		
	Hayır		156	7.93	3.47				

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

Spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının Örgütsel Sinizm Ölçeği ile bilişsel sinizm, duygusal sinizm ve davranışsal sinizm alt boyutlarından elde ettikleri puanların çalışılan kurumdan ayrılma eğilimi değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 15'de sunulmaktadır.

Tablo 15'deki bilgiler incelendiğinde, spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ( $F_{2-229} = 41.068, p < .001$ ), bilişsel sinizm ( $F_{2-229} = 34.240, p < .001$ ), duygusal sinizm ( $F_{2-229} = 50.227, p < .001$ ) ve davranışsal sinizm ( $F_{2-229} = 18.111, p < .001$ ) puan ortalamalarında çalışılan kurumdan ayrılma eğilimine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.



Bonferroni testine göre şu an çalıştığı kurumdan ayrılma eğilimi olan ve kısmen ayrılma eğilimi olan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm, bilişsel sinizm ve duygusal sinizm düzeylerinin, ayrılma eğilimi olmayan öğretim elemanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak şu an çalıştığı kurumdan kısmen ayrılma eğilimi olan öğretim elemanlarının davranışsal sinizm düzeylerinin, ayrılma eğilimi olmayan öğretim elemanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

### 3.3. Spor Bilimleri Öğretim Elemanlarının İş Performansı Ölçeği Puanlarının Demografik ve Meslek Hayatına İlişkin Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

**Tablo 16.** Spor bilimleri öğretim elemanlarının iş performansı ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyet açısından karşılaştırılması

Parametre	Cinsiyet	N	Ort.	SS	t	sd	p
İş Performansı	Kadın	86	17.84	1.50	4.152	230	.000***
	Erkek	146	16.83	1.93			

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

Spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının İş Performansı Ölçeğinden elde ettikleri puanların cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları Tablo 16'da sunulmaktadır.

Tablo 16'daki bilgiler incelendiğinde, spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının iş performansı ( $t_{(230)} = 4.152$ ,  $p < .001$ ) puan ortalamalarında cinsiyete göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Ortalamalara göre spor bilimleri alanında görev yapan kadın öğretim iş performansı düzeylerinin, erkek öğretim elemanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 17.** Spor bilimleri öğretim elemanlarının iş performansı ölçeğinden aldıkları puanların yaş açısından karşılaştırılması

Parametre	Yaş	N	Ort.	SS	F	sd	p
İş Performansı	26-30 Yaş Arası	31	17.65	1.40	1.394	4-227	.237
	31-35 Yaş Arası	43	17.33	1.77			
	36-40 Yaş Arası	47	17.40	2.14			
	41-45 Yaş Arası	41	16.73	2.07			
	46 Yaş ve Üzeri	70	17.07	1.69			

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

Spor bilimleri alanında görev yapan ğretim elemanlarının İş Performansı Ölçeğinden elde ettikleri puanların yaş değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 17'de sunulmaktadır.

Tablo 17'deki bilgiler incelendiğinde, spor bilimleri alanında görev yapan ğretim elemanlarının iş performansı ( $F_{4,227} = 1.394, p > .05$ ) puan ortalamalarında yaşa göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Ancak sıra ortalamaları baz alındığında 26-30 yaş arası bireylerin iş performansının daha yükse olduğu görülmektedir.



**Tablo 18.** Spor bilimleri öğretim elemanlarının iş performansı ölçeğinden aldıkları puanların unvan açısından karşılaştırılması

Parametre	Unvan	N	Ort.	SS	F	sd	p	Fark
İş Performansı	Araştırma Görevlisi	42	17.62	1.67				
	Öğretim Görevlisi	38	17.18	2.02				
	Doktor Öğretim Üyesi	52	17.00	1.78	4.569	4-227	.001**	1>5 4>5
	Doçent	50	17.84	1.81				
	Profesör	50	16.44	1.70				

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

Spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının İş Performansı Ölçeğinden elde ettikleri puanların unvan değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 18’de sunulmaktadır.

Tablo 18’deki bilgiler incelendiğinde, spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının iş performansı ( $F_{4-227} = 4.569$ ,  $p < .01$ ) puan ortalamalarında unvana göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bonferroni testine göre spor bilimleri alanında görev yapan araştırma görevlileri ve doçentlerin iş performansı düzeylerinin, profesörlere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 19.** Spor bilimleri öğretim elemanlarının iş performansı ölçeğinden aldıkları puanların mesleki tecrübe açısından karşılaştırılması

Parametre	Mesleki Tecrübe	N	Ort.	SS	F	sd	p	Fark
İş Performansı	1-5 Yıl	47	16.98	1.74	2.291	5-226	.047*	5>6
	6-10 Yıl	39	17.23	2.11				
	11-15 Yıl	39	17.72	1.65				
	16-20 Yıl	37	16.70	2.13				
	21-25 Yıl	34	17.79	1.75				
	26 Yıl ve Üzeri	36	16.86	1.46				

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

Spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının İş Performansı Ölçeğinden elde ettikleri puanların mesleki tecrübe değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 19'da sunulmaktadır.

Tablo 19'daki bilgiler incelendiğinde, spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının iş performansı ( $F_{5-226} = 2.291$ ,  $p < .05$ ) puan ortalamalarında mesleki tecrübe süresine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Dunnet T3 testine göre spor bilimleri alanında 21-25 yıl süredir görev yapan öğretim elemanlarının iş performansı düzeylerinin, 26 yıl ve üzeri süredir görev yapan öğretim elemanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının İş Performansı Ölçeğinden elde ettikleri puanların çalışılan kurumda görev yapma süresi değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 20'de sunulmaktadır.

**Tablo 20.** Spor bilimleri öğretim elemanlarının iş performansı ölçeğinden aldıkları puanların çalışılan kurumda görev yapma süresi açısından karşılaştırılması

Parametre	Çalışılan Kurumda Görev Yapma Süresi	N	Ort.	SS	F	sd	p
İş Performansı	1-2 Yıl	5	17.5	1.7	.84	3-228	.46
	3-5 Yıl	6	2	9			
	6-10 Yıl	5	17.2	2.0			
	11 Yıl ve Üzeri	1	0	1			
		3	16.9	1.6			
	8	5	6				
		8	17.1	1.8			
		7	1	7			

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

Tablo 20'deki bilgiler incelendiğinde, spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının iş performansı ( $F_{3-228} = .848$ ,  $p > .05$ ) puan ortalamalarında çalışılan kurumda görev yapma süresine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

**Tablo 21.** Spor bilimleri öğretim elemanlarının iş performansı ölçeğinden aldıkları puanların akademisyen olmadan önce başka bir kurumda çalışma durumu açısından karşılaştırılması

Parametre	Akademisyen Olmadan Önce Başka Bir Kurumda Çalışma Durumu	N	Ort.	SS	t	sd	p
İş Performansı	Evet	152	16.99	1.77	-2.477	230	.014*
	Hayır	80	17.61	1.94			

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

Spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının İş Performansı Ölçeğinden elde ettikleri puanların akademisyen olmadan önce başka bir kurumda çalışma durumu değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları Tablo 21'de sunulmaktadır.

Tablo 21'deki bilgiler incelendiğinde, spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının iş performansı ( $t_{(230)} = -2.477$ ,  $p < .05$ ) puan ortalamalarında akademisyen olmadan önce başka bir kurumda çalışma durumuna göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Ortalamalara göre akademisyen olmadan önce başka bir kurumda çalışmış olan öğretim elemanlarının iş performansı düzeylerinin, daha önce başka bir kurumda çalışmamış öğretim elemanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 22.** Spor bilimleri öğretim elemanlarının iş performansı ölçeğinden aldıkları puanların çalışılan kurumdan ayrılma eğilimi açısından karşılaştırılması

Parametre	Çalışılan Kurumdan Ayrılma Eğilimi	N	Ort.	SS	F	sd	p	Fark
İş Performansı	Evet	24	15.92	1.89				
	Kısmen	52	17.29	1.87	6.845	2-229	.001**	2>1 3>1
	Hayır	156	17.37	1.77				

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

Spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının İş Performansı Ölçeğinden elde ettikleri puanların çalışılan kurumdan ayrılma eğilimi değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 22’de sunulmaktadır.

Tablo 22’deki bilgiler incelendiğinde, spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının iş performansı ( $F_{2-229} = 6.845$ ,  $p < .01$ ) puan ortalamalarında çalışılan kurumdan ayrılma eğilimine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bonferroni testine göre şu an çalıştığı kurumdan kısmen ayrılma eğilimi olan ve ayrılma eğilimi olmayan öğretim elemanlarının iş performansı düzeylerinin, ayrılma eğilimi olan öğretim elemanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

## TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bulgulara göre spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının iş performansı düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyi, bilişsel sinizm düzeyi ve duygusal sinizm düzeyi arasında negatif yönde zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmadan farklı olarak Caz (2018) tarafından Türkiye’de spor bilimleri alanında görev yapan 396 öğretim elemanı arasında yapılan araştırma sonucunda iş performansı düzeyi ile bilişsel sinizm düzeyi ve duygusal sinizm düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeyinin, iş performansı düzeyleri üzerinde negatif yönde açıklayıcı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak spor bilimleri alanındaki öğretim elemanlarının duygusal sinizm düzeyinin, iş performansı düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi olduğu belirlenmiştir. Alanyazındaki Akdemir, Kırmızıgül ve Zengin (2016) tarafından yapılan araştırmanın sonucu ile örtüşmektedir. Dolayısıyla genel olarak örgütsel sinizm ile iş performansı arasındaki ilişkinin negatif yönlü oluşu, çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olması iş performanslarının düşmesine yol açmaktadır.

Bulgulara göre spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının davranışsal sinizm düzeylerinde cinsiyete göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık olmadığı ancak erkek öğretim elemanlarının örgütsel sinizm, bilişsel sinizm ve duygusal sinizm düzeylerinin kadın öğretim elemanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Literatürdeki çalışmalardan Kalağan (2009) tarafından Akdeniz Üniversitesinde görev yapan 214 araştırma görevlisi üzerinde yapılan çalışmada bilişsel sinizm ve duygusal sinizm düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bununla birlikte Yalçın (2017), araştırma görevlilerinin cinsiyetlerine göre davranışsal, bilişsel ve duygusal sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediğini belirlemiş, Gün (2015) ise bilişsel ve davranışsal boyutlarda cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görmeyip sadece duygusal boyutta bir farklılık tespit etmiş ve yine bu boyutta da kadınların erkeklere göre daha fazla sinik tutum sergilediklerini rapor etmiştir.

Benzer bulguya alanyazında Ergen (2015) tarafından yürütülen öğretmenlerin sinizm tutumlarının incelendiği çalışmada da rastlamak mümkündür. Çalışkan ve Ekici (2017) tarafından Türkiye’de spor bilimleri alanında görev yapan 396 öğretim elemanı arasında yapılan araştırma sonucunda bu çalışmadan farklı olarak örgütsel sinizm, bilişsel sinizm ve duygusal sinizm düzeyinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtmiştir.

Araştırma bulgularına göre spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının bilişsel sinizm düzeylerinde yaşa göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık olmadığı ancak spor bilimleri alanında görev yapan 36-40 yaş arası öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve davranışsal sinizm düzeylerinin, 46 yaş ve üzeri olan öğretim elemanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Buna ek olarak spor bilimleri alanında görev yapan 36-40 yaş arası ve 41-45 yaş arası öğretim elemanlarının duygusal sinizm düzeylerinin, 31-35 yaş arası olan öğretim elemanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Literatürdeki çalışmalardan Kalağan (2009) tarafından yapılan çalışmada, araştırma görevlilerinin duygusal sinizm ve davranışsal sinizm düzeylerinin yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği ve çalışma ile benzer doğrultuda sonuçlar olduğu gözlemlenmiştir. Çalışkan ve Ekici (2017) tarafından yapılan çalışmada bu çalışmadan farklı olarak öğretim elemanlarının örgütsel sinizm, duygusal sinizm ve davranışsal sinizm düzeyinin yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Mevcut çalışmaya paralel olarak Güzeller ve Kalağan (2010) tarafından gerçekleştirilen çalışmada elde edilen bulgular ile de örtüşmektedir.

Bulgulara göre spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm, bilişsel sinizm ve duygusal sinizm düzeylerinde unvana göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık olmadığı ancak spor bilimleri alanında görev yapan araştırma görevlileri ve doçentlerin davranışsal sinizm düzeylerinin, profesörlere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışkan ve Ekici (2017) tarafından yapılan çalışmada ise spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm, bilişsel sinizm ve davranışsal sinizm düzeyinin unvana göre anlamlı bir farklılık göstermediği ancak araştırma görevlileri ve doçentlerin davranışsal sinizm düzeylerinin okutmanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.



Araştırma sonucunda spor bilimleri alanında 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 16-20 yıl süredir görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin, 26 yıl ve üzeri süredir görev yapan öğretim elemanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Gün (2015) çalışması bu sonucu destekler nitelikte olup kurumda çalışma süresi az olanların, uzun süredir aynı kurumda çalışanlara göre daha fazla sinik tutum sergilediklerini belirtmiştir. Bu çalışmadan farklı olarak Çalışkan ve Ekici (2017) tarafından yapılan çalışmada öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeyinin meslekte çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtmiştir. Mevcut çalışmaya ilaveten Güzeller ve Kalağan (2010) ilk yıllarında olan bir öğretmenin çalıştığı kuruma ilişkin değişim ve yenilikleri daha kolay gerçekleştirebileceği inancı ve idealist olma düşüncesi çok yoğundur. Yalnız mevcut bu düşüncelerine rağmen, kuruma özgü politika, işleyiş ve uygulamaları tanıdıkça örgüte ilişkin olumsuz tutumları sergileyemeye başlayabilir ve örgütsel sinizm düzeyleri artacağı düşünülebilir. Mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenler ise, çalıştıkları kurumları iyi tanıdıkları için örgütsel sinizm etkisi az olacağı şeklinde belirtmiştir.

Buna ek olarak spor bilimleri 6-10 yıl, 16-20 yıl ve 21-25 yıl süredir görev yapan öğretim elemanlarının bilişsel sinizm düzeylerinin, 26 yıl ve üzeri süredir görev yapan öğretim elemanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Benzer doğrultuda olarak Kalağan (2009) tarafından düzenlenen araştırmada 3 yıl ve daha az süredir görev yapan araştırma görevlilerinin bilişsel sinizm düzeylerinin, 4 yıl ve üzeri süredir görev yapan araştırma görevlilerine kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmadan farklı olarak Çalışkan ve Ekici (2017) tarafından yapılan çalışmada öğretim elemanlarının bilişsel sinizm düzeyinin meslekte çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtmiştir.

Bunun yanında spor bilimleri 16-20 yıl süredir görev yapan öğretim elemanlarının duygusal sinizm düzeylerinin, 21-25 yıl ve 26 yıl ve üzeri süredir görev yapan öğretim elemanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca spor bilimleri alanında 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl süredir görev yapan öğretim elemanlarının davranışsal sinizm düzeylerinin, 26 yıl ve üzeri süredir görev yapan öğretim elemanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Alanyazındaki farklı bir çalışmada ise Yetim ve Ceylan (2011) davranışsal boyutun yüksek çıkmasının nedeninin Türk toplumunun ve bireylerin olaylara gelenekselleşmiş yaklaşımının olduğu düşünülmektedir. Çünkü birey olumsuz durumları ve olayları başkalarına onaylatarak kendisini yalnız hissetmemekte böylece duygusal boyutun düşük çıkmasının göstergesi olarak kendisini onaylatma, benzer olaylar ve durumlarla karşı karşıya kalmış kişilerin varlığını öğrenerek duygusal olarak kendini daha rahatlamış hissetmesinden kaynaklandığını belirtmiştir. Literatürdeki çalışmalardan Kalağan (2009) tarafından yapılan araştırmada bu çalışmadan farklı olarak araştırma görevlilerinin duygusal sinizm ve davranışsal sinizm düzeylerinin hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda şu an çalıştığı kurumda 3-5 yıl, 6-10 yıl ve 11 yıl ve üzeri süredir görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm, bilişsel sinizm ve davranışsal sinizm düzeylerinin, 1-2 yıl süredir görev yapan öğretim elemanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bu çalışmadan farklı olarak Çalışkan ve Ekici (2017) tarafından yapılan çalışmada öğretim elemanlarının örgütsel sinizm, duygusal sinizm ve davranışsal sinizm düzeyinin meslekte çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Farklı bir çalışmada ise Gün (2015) göreve yeni başlayan öğretim elemanlarının kıdemli olanlara göre davranışsal boyutta daha fazla sinik tutum sergiledikleri söylenebilir. Bu durum, mesleğe yeni başlamış öğretim elemanlarının beklentilerinin karşılanmadığı bir ortamda, hayal kırıklığına uğrayıp bunu da çalıştığı örgütüyle ilişkilendirerek kurumuna karşı olumsuz duygular beslemesiyle ilişkilendirilebileceğini belirtmiştir.

Araştırma sonucunda şu an çalıştığı kurumda 3-5 yıl, 6-10 yıl ve 11 yıl ve üzeri süredir görev yapan öğretim elemanlarının duygusal sinizm düzeylerinin, 1-2 yıl süredir görev yapan öğretim elemanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde Çalışkan ve Ekici (2017) tarafından yapılan çalışmada şu an çalıştığı kurumda 6-10 yıl süredir görev yapan öğretim elemanlarının duygusal sinizm düzeylerinin, 1-5 yıl süredir görev yapan öğretim elemanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bulgulara göre spor bilimleri alanında görev yapan ğretim elemanlarının örgütsel sinizm, bilişsel sinizm, duygusal sinizm ve davranışsal sinizm düzeylerinde akademisyen olmadan önce başka bir kurumda çalışma durumuna göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda şu an çalıştığı kurumdan ayrılma eğilimi olan ve kısmen ayrılma eğilimi olan ğretim elemanlarının örgütsel sinizm, bilişsel sinizm ve duygusal sinizm düzeylerinin, ayrılma eğilimi olmayan ğretim elemanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak şu an çalıştığı kurumdan kısmen ayrılma eğilimi olan ğretim elemanlarının davranışsal sinizm düzeylerinin, ayrılma eğilimi olmayan ğretim elemanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Benzer doğrultuda olarak Kalağan (2009) tarafından yapılan araştırmada şu an çalıştığı kurumdan ayrılma eğilimi olan ve kısmen ayrılma eğilimi olan araştırma görevlilerinin bilişsel sinizm ve duygusal sinizm düzeylerinin, ayrılma eğilimi olmayan araştırma görevlilerine kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak şu an çalıştığı kurumdan kısmen ayrılma eğilimi olan araştırma görevlilerinin davranışsal sinizm düzeylerinin, ayrılma eğilimi olmayan araştırma görevlilerine kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda spor bilimleri alanında görev yapan kadın ğretim elemanlarının iş performansı düzeylerinin, erkek ğretim elemanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın bu bulgusu akır ve Gzoğlu (2019) tarafından yapılan araştırmanın bulgularıyla paralel niteliktedir. Bu çalışmadan farklı olarak Caz (2018) tarafından yapılan araştırma sonucunda spor bilimleri alanında görev yapan ğretim elemanlarının iş performansı düzeyinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Bulgulara göre spor bilimleri alanında görev yapan ğretim elemanlarının iş performansı düzeylerinde yaşa göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Araştırmanın bu bulgusu Akdemir, Kırmızıgül ve Zengin (2016) tarafından yapılan araştırmaların bulguları ile paralel niteliktedir. Benzer şekilde Caz (2018) tarafından yapılan araştırma sonucunda spor bilimleri alanında görev yapan ğretim elemanlarının iş performansı düzeyinin yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Dolayısıyla araştırma bulguları bizim bulgularımızla benzerlik göstermektedir.

Araştırma sonucunda spor bilimleri alanında görev yapan araştırma görevlileri ve doçentlerin iş performansı düzeylerinin, profesörlere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmadan farklı olarak Caz (2018) tarafından yapılan araştırma sonucunda spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının iş performansı düzeyinin unvana göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda spor bilimleri alanında 21-25 yıl süredir görev yapan öğretim elemanlarının iş performansı düzeylerinin, 26 yıl ve üzeri süredir görev yapan öğretim elemanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Mevcut çalışmadan farklı olarak Gökgöz ve Altuğ (2014) mesleki tecrübe süresine bakıldığında iş yapısından kaynaklı stresten 1-10 yıl arası çalışanlar daha fazla etkilenmektedir. Kurumda çalışılan süre açısından ise 1-5 yıl arası çalışanlar iş yapısından kaynaklanan stresten daha fazla etkilenmektedirler. Yine bunun sebebi olarak akademik kariyere yeni başlayan öğretim elemanlarında çalışma yaşamının yarattığı sorunlar, aşırı ders yükü, monotonluk, mesleki riskler, işin göz önünde yapılması olarak belirtmiştir. Bu souca paralel olarak Ertürk ve Aydın (2016) kıdem ile öğretmen motivasyonunu arttığını yani dolayısıyla iş performansını arttığını belirtmiştir. Bu çalışmadan farklı olarak Caz (2018) tarafından yapılan araştırma sonucunda spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının iş performansı düzeyinin hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtmiştir.

Bulgulara göre spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının iş performansı düzeylerinde çalışılan kurumda görev yapma süresine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Araştırma sonucunda akademisyen olmadan önce başka bir kurumda çalışmış olan öğretim elemanlarının iş performansı düzeylerinin, daha önce başka bir kurumda çalışmamış öğretim elemanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda şu an çalıştığı kurumdan kısmen ayrılma eğilimi olan ve ayrılma eğilimi olmayan öğretim elemanlarının iş performansı düzeylerinin, ayrılma eğilimi olan öğretim elemanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Mevcut çalışmaya paralel olarak Çakır ve Gözoğlu (2019) çalışanın kurum içi beklentileri karşılanarak iş tatmini sağlandığında kurumdan ayrılmayı düşünmediği ve buna paralel olarak hizmet süresi arttıkça kuruma aidiyet hissetmesinin sonucu olarak iş performansının arttığını belirtmiştir.

Elde edilen bulguların sonucunda araştırma ve uygulamaya dair öneriler şu şekilde sıralanabilir:

Öğretim elemanlarının kuruma olan aidiyet duyguları geliştirilebilir.

Yöneticeler, kurumlarında güven ve adalet unsurlarını güçlü düzeyde içinde barındıran kurum kültürünün oluşması için çalışmalar yapmalıdır.

Öğretim elemanlarına akademik danışmanlık desteği vermek, gelişimlerini desteklemeye yardımcı olacak uygulamalar ve çalışmalar yapılabilir.

Örgütsel sinizmin neden olduğu olumsuz tutum ve davranışları azaltacak deneysel çalışmalar yapılabilir.

Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm algıları ile iş performansı etkisine yönelik ilişkinin daha iyi anlaşılmasını sağlayacak nitel ya da karma desen çalışmalar gerçekleştirilebilir.

Daha detaylı incelemeler yapılması için nitel araştırma tekniklerinden yararlanılması faydalı olabilir.

Bu çalışma, spor bilimleri alanında çalışan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve iş performansı düzeylerinin araştırılması amacıyla yapılmıştır. Buna bağlı olarak, örgütsel sinizmin azaltılması ve iş performansının artırılmasına dair alınabilecek tedbirlerin neler olabileceğini araştırarak çalışmalar da yapılabilir.

Yapılacak olan çalışmanın örneklem sayısının daha da geniş tutulması araştırma için faydalı olabilir.

Anket formunda olmayan diğer demografik özellikler ile örgütsel sinizm ve iş performansı açısından değerlendirilmesinde yarar vardır.

Bu çalışmanın sadece spor bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanları ile sınırlı olduğu düşünüldüğünde, benzer bir çalışma farklı alanlarda da yapılabilir.

## KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism, Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Ağca, V. ve Tunçer, E. (2006). Çok Boyutlu Performans Değerleme Modelleri ve Bir Balanced Scorecard Uygulaması. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi*, 8(1):175-176.
- Akal, Z. (2000). *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi: Çok Yönlü Performans Göstergeleri*, MPM Yayınları, No: 473, Ankara.
- Akman, G. (2013). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Altıntaş F.Ç. (2007). Denklem Modellemesi Yardımıyla Analizi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2), 151-168.
- Akdemir, B., Kırmızıgül, B. ve Zengin, Y. (2016). Örgütsel Sinizm ile İş Performansı Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2).
- Anaş, K. (2016). *Vakıf üniversitesi çalışanlarında örgütsel sinizm tutumunun işe yabancılaşma üzerine etkisi* (Master's thesis, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Andersson, L. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework, *Human Relations*, No. 49, 1395-1418.
- Andersson, L.M. and Bateman, T.S. (1997). *Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects*, *The Journal of Organizational Behavior*, No.18, 449-470.
- Arabacı, I.B. (2010). The effects of depersonalization and organizational cynicism levels on the job satisfaction of educational inspectors. *African Journal of Business Management* 4(13), 2802-2811
- 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.

- Artley, W., Ellison, D. J. and Kenndey, B. (2001), "The Performance-Based Management Handbook, A Six-Volume Compilation of Techniques and Tools for Implementing the Government Performance and Results Act of 1993". *PerformanceBased Management Special Interest Group*.
- 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.
- Ateşoğlu, L. (2019). *Konaklama İşletmelerinde Çalışan ev İdaresi Personeline Yönelik "Performans Değerlendirme Ölçeği" nin Geliştirilmesi ve Performansı Etkileyen Faktörlerin Araştırılması: Ankara Örneği*
- Aydın, A. (2007). *Eğitim psikolojisi*. Tek Ağaç Eylül Yayıncılık.
- Baş, M. Artar, A. (1990). *İşletmelerde Verimlilik Denetimi, Ölçme ve Değerlendirme Modelleri*. Yayın No, 435. *Ankara, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları*.
- Bateman, T.S., Sakano, T., and Fujita, M. (1992). Roger, me, and my attitude: Film propaganda and cynicism toward corporate leadership. *Journal of Applied Psychology*, 77, 768- 771.
- Bayraktar, D. (2016). *İlkokul öğretmenlerinin duygusal taciz yaşama düzeyi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki* (Master's thesis, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı).
- Berghe, J. V. (2011). *Job Satisfaction and Job Performance at the Work Place, Degree Thesis International Business*.
- Bhuiyan, S. N., and Mengüç, B. (2002). Extension and Evaluation of Job Characteristics, Organizational Commitment and Job Satisfaction in an Expatriate, Guest Worker, Sales Setting. *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, 22 (1), 1-11.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 5. Baskı, *Beta Basım Yayımları*.
- Boyalı, H. (2011). *Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler, Karaman'daki Bankalar Üzerinde Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı*.

- Brandes, P., Dharwadkar, R. and Dean, J. W. (1999) “Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes”, *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153.
- Brandes, P.M., (1997). Organizational Cynicism, Its Nature, Antecedents, and Consequences (Dissertation of Doctor of Philosophy), *The University of Cincinnati*.
- Brown, M., and Cregan, C. (2008). *Organizational change cynicism: The role of employee involvement. Human Resource*, 47(4), 667-686.
- Cartwright, S. and Holmes, N. (2006). “The Meaning of Work, The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism”, *Human Resource Management Review*, 16 (2), 199–208.
- Caz, Ç. (2018). Açık Liderlik İle Örgütsel Sinizm İlişkisi Ve İşgören Performansına Etkisi: Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumları Üzerine Bir Uygulama. *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*.
- Çakır, A. ve Gözoğlu, Ö. F. (2019). Algılanan kurumsal itibarın iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisi: Şanlıurfa ili konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Econharran Harran Üniversitesi İİBF Dergisi Cilt: 3 Sayı: 4*
- Çalışkan, K. ve Ekici, S. (2017). *Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının örgütsel sinizm algıları ile örgütsel bağlılıklarının araştırılması. Journal of Human Sciences*, 14(2), 1674-1689.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I.-S., Banks, G. C., and Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and Consequences of Employee Organizational Cynicism, A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 181-197.
- Cole, M.S., Bruch, H., and Vogel, B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on Employee cynicism. *Journal of Organizational Behaviour*, 27(4), 463-484.
- Costa, P.T., Zonderman, A.B., McCrae, R.R. and Williams, R.B. (1986). “Cynicism and Paranoid Alienation in the Cook and Medley HO Scale”, *Psychosomatic Medicine*, Vol. 48, No. 3(4), 283-285.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 9(1): 35-46.



- Davis, W.D. and Gardner, W.L. (2004) *Perceptions of Politics and Organizational Cynicism: An Attributional and Leader-Member Exchange Perspective*, *Leadership Quarterly*, 15, 439-465.
- De Vos, A., Buyens, D. and Chalk, R. (2003), “Making Sense Of A New Employment Relationship: Psychological Contract- Related Information Seeking And The Role Of Work Values And Locus Of Control”, *International Journal of Selection and Assessment*, 13 (1), 41-52.
- Dean, J. W.; Brandes P., and Dharwadkar R. (1998) “Organizational Cynicism”, *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Delken, M. (2004). *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers. University of Maastricht, Unpublished Dissertation of Graduate, Maastricht*. 20.
- Dhar, R.L. (2009). Cynicism in the Indian I.T. organizations, *An exploration of the employees perspectives. Qualitative Sociology Review*, V (1), 152-175.
- Eaton, J.A. (2000). *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism (Dissertation of Master of Arts)*, Faculty of Graduate Studies, York University, Toronto.
- Ebert, R. J., and Griffin, R. W. (2013). *Business Essentials, 9. Baskı. New Jersey, ABD, Pearson Education*.
- Ergen, S. (2015). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Ergül, Ş. (1996). *Personel Yönetimi, İstanbul: İstanbul Menkul Kıymetler Borsası Araştırma Yayınları*.
- Finn, C. P. (2001). *Autonomy, An Important Component for Nurses’ Job Satisfaction. International Journal of Nursing Studies*, 38(3), 349-357.
- Gökgöz, H., ve Altuğ, N. (2014). Örgütsel Stresin Öğretim Elemanlarının Performansı Üzerine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ege Academic Review*, 14(4).

- Gökyer, N., ve Türkoğlu, İ. (2018). Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. *Eğitim ve Bilim*, 43(196).
- Goldner, F.H., Ritti, R.R., and Ference, T.P. (1977). "The Production of Cynical Knowledge in Organizations", *American Sociological Review*, 42(4), 539-551.
- Greenglass, E.R. and Julkunen, J. (1989) Construct validity and sex differences in Cook-Medley Hostility. *Personality and Individual Differences*, 10, 209-218.
- Gruenert, S. (2005). Correlations of collaborative school cultures with student achievement. *NASSP Bulletin*, 89(645), 43- 55
- Güler, S. (2014). *Örgütlerde güven algılamasının örgütsel sinizm üzerine etkisi ve bir araştırma (Yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.*
- Gün, F. (2015). *Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Master's thesis, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).*
- Gürbüz, S., ve Şahin, F. (2016). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. *Ankara: Seçkin Yayıncılık.*
- Hochwarter, W.A., James, M., Johnson, D., Ferris, G.R. (2004). The interactive effects of politics perceptions and trait cynicism on work outcomes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 10 (4), 45-57.
- Hong, L., While, A. E., and Barriball, K. L. (2005). *Job Satisfaction Among Nurses: A Literature Review. International Journal of Nursing Studies*, vol. 42 no. 2, pp. 211-227.
- Houston, B.K, and Vavak, C.R. (1991). *Cynical Hostility, developmental factors, psychosocial correlates and health behaviors. Health Psychology*, 10(1), 9-17.
- James, M.S.L., (2005). Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations, *An Examination of the Potential Positive and Negative Effects On School Systems (Dissertation of Doctor of Philosophy), The Florida State University.*

- Johnson, J.L. and O'Leary-Kelly, A.M. (2003). "The effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism, Not All Social Exchange Violations Are Created Equal", *Journal of Organizational Behavior*, 24 (5): 627-647.
- Kalağan, G. (2009), Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Kalağan, G. ve Güzeller, O. C. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97
- Kanter, P.H., and Mirvis, D.L. (1991). Beyond Demography: A Psychographic Profile Of The Workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.
- Karadag, E., Kilicoglu, G., and Yilmaz, D. (2014). Organizational Cynicism, School Culture, and Academic Achievement: The Study of Structural Equation Modeling. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 14(1), 102-113.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kickul, J. (2001). "When Organizations Break Their Promises, Employee Reactions to Unfair Processes and Treatment," *Journal of Business Ethics*, 29 (4), 289-307.
- Kirkman, B. L., and Rosen, B. (1999). Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *Academy of Management Journal*, 42, 58-74.
- Kübalı, D. (1999). *Performans Denetimi*. *Amme İdaresi Dergisi*, 32 (1), 31-63.
- Küçüksüleymanoğlu, R. (2007). *Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri*. *Eğitim Araştırmaları*, 28, 102-112.
- McClough, A.C., Rogelberg, S.G., Fisher, G.G., and Bachiochi, P.D. (1998). Cynicism and the quality of an individual's contribution to an organizational diagnostic survey. *Organization Development Journal*, 16 (2): 31-42.
- Milkovich, G. T., and Wigdor, A. K. (1991), Pay for Performance, Evaluating Performance Appraisal and Merit Pay, *National Academy Press, Washington, DC*.

- Mimaroğlu, H. (2008). Psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma. *Basılmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.*
- Nafei, W. A., and 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*, (Dissertation of Doctorof Philosophy), Maastricht University, Maastricht.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O., and McMurrian, R. (1997). An Investigation into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personal Selling Context. *Journal of Marketing*, 61 (3), 85-98.
- Noel, M. W., Hammel, R. J., and Bootman, J. L. (1982). Job satisfaction among hospital pharmacy personnel. *American Journal of Hospital Pharmacy*, 39(4), 600-606.
- Özgen, H. Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002). İnsan Kaynakları Yönetimi. *Adana, Nobel Kitabevi.*
- Özyörük, M. (2009). *Hizmet Sektöründe Performans Değerlendirme. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Palmer, M. and Winters, K. (1993). İnsan Kaynakları, (Çeviren, Doğan Şahiner), *İstanbul, Rota Yayınları.*
- Pehlivan, B. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlendirmesi ve Maliye Bakanlığı Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama*, *Maliye Dergisi*, 154, 171-187.
- Rahim, A. (1982). *Demographic Variables in General Job Satisfaction in a Hospital: A Multivariate Study. Perceptual and Motor Skills*, 55 (3), 711-719.
- Reichers, A. E., Wanous, J.P. and Austin, J. T. (1997). "Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change", *Academy of Management Executive*, 11 (1), 48-59.

- Saari L. M. and Judge, T. A. (2004). Employee Attitudes and Job Satisfaction, *Human Resource Management*, 43(4), 395–407
- Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A., Çelik, Y. (2016). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm, İş Performansı ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (3), 867-886
- Scharmer, O.C. (2007). Theory U: Leading from the future as it emerges. The social technology of presecing. *Published for SOL (The society for Organizational Learning), San Francisco, CA and London: Berrett-Koehler McGraw-Hill distributor.*
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., and Osborn, R. N. (1997). Organizational Behavior. (Sixth Edition). *New York: John Wiley And Sons, 292.*
- Sempene, M.E., Rieger, H.S., and Roodt, G. (2002). Job Satisfaction In Relation To Organizational Culture. *South African Journal of Industrial Psychology*, 28 (2), 23-30.
- Sigler T.H., Pearson, C.M. (2000) Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*. 5: 27-52.
- Smith, T. W., Pope, M. K., Sanders, J. D., Allred, K. D., and O’Keefe, J. L. (1988). Cynical Hostility at Home and at Work: Psychosocial Vulnerability Across Domains, *Journal of Research in Personality*, 22 (4), 525- 548.
- Songur, H. Mehmet (1995). Mahalli İdarelerde Performans Ölçümü. *Ankara, Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Yayını. Yayın No:6*
- Söyük, S. (2007). “Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma.” *Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- Stewart, J. E. (1983). Hospital Pharmacists Job Satisfaction, A Review of the Data. *Topics in Hospital Pharmacy Management*, 3 (1), 1-9.

- Turner, J.H. and Valentine, S.R. (2001). Cynicism as a Fundamental Dimension of Moral Decision-Making, *A Scale Development, Journal of Business Ethics*, 34, 123-136.
- Turunç, Ö. (2010). Organizasyonlarda Kontrol Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme Ve İş Performansına Etkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*,11(1): 251-269.
- Uyargil, C. (2008). İşletmelerde Performans Yönetim Sistemi-Performans Planlaması Değerlendirilmesi ve Geliştirilmesi, 2. Baskı. *İstanbul: Arıkan Yayınları*.
- Vance, R.J., Brooks, S.M. ve Tesluk, Paul E. ( 1997). Organizational Cynicism. Cynical Cultures and Organizational Change, Working papers, *Pennsylvania State University, University Park*.
- Viswesvaran, C., and Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8, 216-226.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., and Austin, J. T. (1994). Organizational cynicism, An initial study. *Academy of management best papers proceedings*, 269-273.
- Yalçın, U. (2017). Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm tutumlarının işten ayrılma niyetlerine olan etkisi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri (4.bs.)*. Detay Yayıncılık.
- 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*, 6(1), 682-695.

## EKLER

### EK-1 Anket Formu

Bu anket; "Spor bilimlerinde eğitim veren öğretim elemanlarının Örgütsel Sinizm ve İş Performansları arasındaki ilişkiyi" belirlemeye yönelik bir araştırmaya veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Aşağıdaki sorulara vereceğiniz yanıtlar, bir yüksek lisans tezinde kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler, bilimsel çalışma amacı dışında kullanılmayacak ve herhangi bir kişi veya kuruluşa verilmeyecektir.

Süleyman Gökay GÜL

#### Cinsiyetiniz

*Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Kadın  
 Erkek

#### Yaşınız

#### Unvanınız

*Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Profesör  
 Doçent  
 Doktor Öğretim Üyesi  
 Araştırma Görevlisi  
 Öğretim Görevlisi

#### Mesleki tecrübeniz?

---

#### Çalıştığınız kurumda görev yapma süreniz?

---

#### Akademisyen olmadan önce başka bir kurumda çalıştınız mı?

*Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Evet  
 Hayır

**Akademisyen olmaktan dolayı memnun musunuz?**

*Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Evet
- Kısmen
- Hayır

**Çalıştığınız kurumdan ayrılmayı düşünüyor musunuz?**

*Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Evet
- Kısmen
- Hayır



## Örgütsel Sinizm Ölçeği

Her satırda yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kismen Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## İş Performansı Ölçeği

*Her satırda yalnızca birki işaretleyin.*

	Hicbir Zaman	Cok Nadir	Ara Sıra	Coğu Zaman	Her Zaman
İşimde göstermiş olduğum performans düzeyim yüksektir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

