

# "İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

Ekim/October 2015 Cilt/Vol: 17 Sayı:1/Num:4, Sayfa: 259-286

***Editörler Kurulu / Executive Editorial Group***

Aşkın Keser (Uludağ University)  
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)  
Şenol Baştürk (Uludağ University)

***Editör / Editor in Chief***

Şenol Baştürk (Uludağ University)

***Yayın Kurulu / Editorial Board***

Doç. Dr. Erdem Cam (ÇAŞGEM)  
Yrd. Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)  
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)  
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)  
Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sevimli (Uludağ University)  
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)  
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)  
Yrd. Doç. Dr. Memet Zencirkıran (Uludağ University)

***Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board***

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)  
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)  
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)  
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)  
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)  
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)  
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)  
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)  
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)  
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)  
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)  
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)  
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

***Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board***

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)  
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)  
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)  
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)  
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)  
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)  
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)  
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)  
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)  
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)  
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

---

*İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşım katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.*

*"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.*

## TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.  
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.  
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000- 2015

“Is, Güc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000- 2015



## İÇİDEKİLER

ÖĞRETİM ELEMANLARINDA ÖRGÜTSEL SİNİZM VE İŞE YABANCILAŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİDE YAŞAM DOYUMUNUN ARACI ROLÜ .....	265
ON ACADEMICS MEDIATOR ROLE OF LIFE SATISFACTION ON THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CYNICISM AND WORK ALIENATION .....	265
Özet .....	265
Abstract.....	266
GİRİŞ.....	267
Örgütsel Sinizm .....	268
İşe Yabancılaşma .....	269
Yaşam Doymu.....	270
Yöntem .....	272
Evren ve Örneklem .....	272
Veri Toplamada Kullanılan Ölçekler .....	273
Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenilirlik Analiz Sonuçları .....	274
Verilerin Analizi.....	275
Bulgular .....	276
TARTIŞMA VE SONUÇ .....	281
Sınırlılıklar ve Öneriler .....	283
KAYNAKLAR .....	285



# ÖĞRETİM ELEMANLARINDA ÖRGÜTSEL SİNİZM VE İŞE YABANCILAŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİDE YAŞAM DOYUMUNUN ARACI ROLÜ

## ON ACADEMICS MEDIATOR ROLE OF LIFE SATISFACTION ON THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CYNICISM AND WORK ALIENATION

*Aydın ÇİVİLİDAĞ*

*Yrd.Doç.Dr., Akdeniz Üniversitesi*

*Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü*

### ÖZET

**B**u araştırmanın amacı, üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarında, örgütsel sinizm, işe yabancılaşma ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu amaçla Akdeniz bölgesindeki bir üniversitedeki gönüllü 291 öğretim elemanına (129 Kadın %44.3 ve 162 Erkek %55.7) Kişisel Bilgi Formu (KBF), Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ), İşe yabancılaşma Ölçeği (İYÖ) ve Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ) araştırmacı tarafından yüz yüze uygulanmış ve katılımcılardan elde edilen veriler; SPSS 22.0 istatistik programı ile analiz edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; İşe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma ve güçsüzleşme alt boyutları ile unvan ve cinsiyet değişkenlerinin yaşam doyumunu anlamlı düzeyde yordadığı, örgütsel sinizm ve işe yabancılaşmanın yaşam doyumu ile negatif ve orta derece anlamlı ilişkisi bulunduğu, örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma arasında pozitif ve orta derecede anlamlı ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Demografik değişkenlerle ilgili olarak; Kadın öğretim elemanlarının erkek öğretim elemanlarına göre işe yabancılaşmanın güçsüzleşme alt boyutu bakımından anlamlı düzeyde daha fazla işe yabancılaştıkları bulunmuştur. Unvan değişkenine göre ise; işe yabancılaşmanın tüm alt boyutlarında araştırma görevlilerinin diğer unvanlı öğretim elemanlarından anlamlı düzeyde daha fazla işe yabancılaşma yaşadıkları bulunmuştur. Elde edilen sonuçlar, literatüre göre tartışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretim Elemanı, Örgütsel Sinizm, İşe Yabancılaşma, Yaşam Doyumu

## ABSTRACT

The purpose of this research that is to analysis organizational cynicism, work alienation and life satisfaction on working a university academics in Akdeniz Region in Turkey. In research participant academics who have some characteristics whose 129 female 43.1% and 162 male 55.7%. With this aim, Personality Information Form (PIF), Organizational Cynicism Scale (OCS), Work Alieation Scale (WAS) and Life Satisfaction Scale (LSS) were applied to working academics face to face by researcher. The data were analyzed by SPSS 22.0 statistical package program. According to the results; self isolation and powerless dimensions of work alienation, title and gender variables predict significantly, there was positive relationship between organizational cynicism and work alienation also there was negative relationship life satisfaction between organizational cynicism and work alienation. According to demographic variables; The women academics who had more powerless dimension of work alienation significantly than male academics. To title variable; The research assistants who had more of whole dimensions of alienation significantly than other academics title. Of the research results had been discussed light of the literary.

**Key Words:** Academics, Organizational Cynicism, Work Alienation, Life Satisfaction



## GİRİŞ

Günümüz modern iş yaşamında insanlar sahip oldukları eğitim, bilgi, beceri, uzmanlık ya da iş kollarının özelliğine göre, üretim veya hizmet üreten örgütsel yapılarda çalışmaktadırlar. İş yaşamındaki örgütsel yapılar, formal ya da informal hiyerarşik bir sistem içerisinde çalışanların statüsü, uzmanlıklarına veya işin özelliklerine göre oluşturulmuş birimlerdir. Örgütsel yapılarda iş, işin özellikleri ve çalışılan ortam işgören üzerinde etkili olan ana etmenlerdir ancak bu etmenlerle ilişkili olarak çalışan bireyi etkileyen çok sayıda faktör bulunmaktadır. Herzberg ve arkadaşları bu faktörleri dışsal (hijyenik) ve içsel faktörler olarak iki kategoriye ayırırken her biri için ayrı ayrı açıklamalar getirmişlerdir. Onlara göre dışsal faktörler; şirket politikasının ve yönetimin olumsuz olması, teknik bilgi yetersizliği, ücret ve maaş azlığı, iş ortamının fiziksel koşullarının iyi olmaması, iş arkadaşlarıyla geçimsizlikler ve iş güvenliğinin yetersiz olması olarak sıralanmıştır. İçsel faktörler ise; bir işi başarma, işinden dolayı takdir edilme ve ödüllendirilme, bilgi ve yeteneklerine uygun bir işte çalışma, iş yaparken yeterli düzeyde yetki ve sorumluluğa sahip olma olarak sıralanmıştır (Eren, 2008, s. 510).

Özellikle örgütsel yapı, sahip olduğu karakteristikleriyle çalışanı etkileyen önemli bir etmendir. Örgütsel yapının kendisi çalışma ortamındaki insanlar arası etkileşimin yani sosyalleşmenin bir ürünü olduğu için aynı zamanda örgütsel yapılar, sosyal bir varlık, sosyal bir sistemdir (Koçel, 93, s.100). Örgütsel yapının örgüt performansına etkisiyle ilgili olarak, iletişim biçimleri, insan grupları arasındaki ilişkiler, karar verme ve kararları uygulamayı içerdiği söylenebilir (Csaszar, 2012, s. 615).

Modern iş yaşamında işgören, örgütsel yapının ekonomik ve sosyal en temel unsurudur. Bu anlamda işletmeler ve çalışma örgütleri, her ne kadar fazla teknolojik donanıma, makine ve teçhizata yani güçlü bir sermaye yapısına sahip olsalar da onu etkili ve etken bir şekilde faaliyete geçirecek insan gücüne sahip olmadıkları sürece bugünkü koşullarda rekabet etme şansları oldukça zayıflamaktadır (Şahin, Bacak ve Güler, 2015, s.29).

Çalışanların üretkenlikleri ve performansları ile işletmelerin ya da iş örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirmeleri arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. Çalışan bireyler de tıpkı Abraham Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımında olduğu gibi gereksinimlerini gidermek için bir ya da birden

fazla işte çalışmaktadırlar. Maslow'un eksiklik ihtiyaçları olarak açıkladığı alt düzey gereksinimlerini (fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçları ve sosyal ihtiyaçlar) ve büyüme ihtiyaçları olarak adlandırdığı üst düzey ihtiyaçlarını (saygınlık ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme) doyumak için çalışanlar, her gün işe gitme davranışı göstermektedirler. İnsanları bir işte çalışmaya iten neden Frederick Taylor'a göre para ve maddi kazançların motive edici etkisiyken; Elton Mayo'ya göre, kişiler arası ihtiyaçların çalışanları motive edici etkisidir (Riggio, 2014, s.189-190). İşgörenler, gerek gereksinimleri gerekse kişisel hedefleri doğrultusunda çalışırken, çeşitli nedenlerle örgüte ilişkin olumsuz tutumlar ve duygular yaşayabilmektedirler, bu durum onların iş performansını ve iş verimliliği üzerinde de olumsuz etkiye yol açabilmektedir. Ortaya çıkan bu durum örgütsel sinizm kavramıyla ifade edilmektedir.

### Örgütsel Sinizm

Sinizm bir düşünce tarzı ve yaşam biçimi olarak Antik Yunan'da ortaya çıkmıştır. Sinizm kelimesi temelde iki anlamı karşılamak için kullanılmıştır. İlki Antik Yunan'da Antisthenes'in çalışma odasının adı Kynosarges'dir. İkinci anlam olarak Yunanca'da köpek anlamına gelen kullanımdır. Kyon kelimesi, Antisthenes'in felsefesini reddeden ve küçümseyen Diogenes tarafından köpek anlamıyla kullanılmıştır. Diogenes'in yaşamak için tüm gereksinimlerden uzak durmak adına bir fıçı içinde yaşamaya başlaması ve dürüst bir insan bulmak için gündüz elinde fenerle dolaşması sinik felsefenin yaşama geçirilmiş bir yansımasıdır (Bedük, 2014: 118-119).

Literatürde sinizmin farklı biçimleri olduğu görülebilir. Bunlar, politik sinizm, sosyal sinizm ve işle ilişkili sinizm. Sinizmin her bir biçiminin nasıl geliştiği, onların kendi yapısı ve kendi açıklamalarıyla ortaya çıkar (Pitre, 2004, s.10). Sinizmin şu ana kadar literatürde beş önemli kavramla karakterize olduğu görülmektedir. Bunlar; kişilik odaklı, toplumsal/kurumsal odaklı, mesleki sinizm odaklı, çalışan sinizm odaklı ve örgütsel değişim odaklı olarak açıklanmaktadır. Örgütsel sinizm; çalışanın işverene ya da örgüte yönelik olumsuz tutumlardan oluşur ve üç bileşeni içerir. Örgüte uyumsuzluğa yönelik bir inanç, örgüte yönelik olumsuz duygu ve bu inanç ve etkiyle tutarlı aşağılayıcı ve aynı zamanda eleştirel davranışlara eğilimler (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998, s. 345).

Örgütsel sinizm, engellenme, umutsuzluk ve hayal kırıklığı özellikleri taşımasının yanı sıra örgütü küçümseme, örgüt içinde verilen kararlara samimiyetsiz bir inanç durumudur. Örgütsel sinizm, işyerinde sinizmin diğer biçimlerinden farklıdır. Örneğin örgütsel değişim hakkındaki sinizm, başarıyı değişim için kötümser bir bakış açısı ve değişim için sorumluların suçlanmasını gerektirir ya da iş sinizmi (yani duyarsızlaşma) tükenmişliğin boyutlarından biri olan duygusal tükenme ile birlikte başarısızlık, işe yönelik mesafeli bir tutumla karakterizedir (Neves, 2012: 966). Örgütsel sinizm, güvenden farklı olarak hayal kırıklığı ve engellenmişliği hatta iğrenme ve utanmayı içerir. Örgütsel sinizm ile yabancılaşma arasındaki farklılık, işe yabancılaşma örgüte yönelik olmayan bazı işe yönelik davranış eğilimlerinden oluşmaktadır. Örgütsel sinizm de ise hedef örgüttür (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 348-350). İş ilişkilerindeki huzursuz uyumsuzluklar, çalışanlar arasında büyük ölçüde uyumlu iş tutumları oluşmasında örgütlerde ters etkiye neden olurlar. Aynı zamanda örgütsel stratejiler, dış kaynaklar aracılığıyla iş güvensizliği ve küçülmeye yol açabilir. Artan tutarsız söylemler ve işler arasında ortaya çıkan önemli sorun, örgütsel başarı ve çalışanın iyiliği ve itibarını destekleyici ya da tam aksine desteklemeyici olup olmadığını ortaya koymaktır. Eğer örgütler ve çalışanlar aynı bakış açısına sahip olabilirlerse uzun dönemde her ikisi de etkili ve olumlu bir sinerji yakalayabilirler ve çalışanların örgüte yönelik uyumlu tutumlar geliştirmesi beklenebilir (Naus, Irtson ve Roe, 2007, s.685).

Örgütsel sinizm olgusunun ilişkili olduğu farklı değişkenler bulunmaktadır, literatürde akademisyenler üzerinde örgütsel sinizmi farklı değişkenlerle ilgili olarak inceleyen bazı çalışmalar incelendiğinde; etik liderlik davranışı ile sinizm arasında ilişki olduğu belirlenmiş ve akademisyenlerin etik liderlik algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında yüksek ve anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu bulguya göre, yöneticilerin örgütsel etik liderlik davranışları arttıkça, akademisyenlerin örgütsel sinizm davranışlarının azaldığı belirlenmiştir. Araştırmada akademisyenlerin %78'inin örgütsel sinizm tutumlarının, yöneticilerin etik liderlik davranışına bağlı olduğu belirlenmiştir (Mete, 2013, s.482). Bir diğer çalışmada; algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında anlamlı, olumsuz ve orta derecede ilişki olduğu bulunmuştur. Araştırmada, araştırma görevlilerinin örgütlerinden yeterli düzeyde destek algılamamaları onların entelektüel düzeyde gelişmelerini engelleyen koşulların oluşmasına dolayısıyla bu durumun onlarda sinizme neden olabileceği vurgusu yapılmıştır (Kasalak ve Aksu, 2014, s. 129). Örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin ele alındığı farklı bir çalışmada ise; sinizmin işe yabancılaşma üzerinde güçlü ve pozitif bir etkiye sahip olduğu, sinizm arttıkça işe yabancılaşmanın da arttığı belirlenmiştir (Koçoğlu, 2014, s.32).

### İşe Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramı özünde bir ayırım hatta kişinin kendisinden ve başkalarından uzaklaşma olarak görülebilir. Ayrıca yabancılaşma terimi iş yaşamında çalışanların güçsüzlük, anlamsızlık, sosyal izolasyon, kendine yabancılaşma ve normsuzlukları gibi öznel deneyimleriyle de ilişkilidir (Chiaburu, Diaz ve Vos, 2013, s.5). Literatürde işe yabancılaşma kavramının orijininin Marks'ın yazılarıyla başladığı anlaşılmakta ve Marks'a göre işe yabancılaşma kavramı, insanın doğası ile işin doğası arasındaki bir çelişkiyi ifade etmektedir. İşe yabancılaşmada, çalışan üretim üzerindeki kontrolü kaybeder. Modern iş yaşamında çalışmanın doğası gereği iş aktiviteleri üzerinde çalışanın kontrolünün bulunmaması onda işte yabancılaşma duygularını oluşturur (Mottaz, 1981, s.515). Marks'ın en genel yabancılaşma tanımı, iş'te ortaya çıkan "işe uzaklaşma" 1844'ün ekonomi ve felsefe yazıları bölümünde geçer. İşe yabancılaşmayı ne oluşturur? Öncelikle aslında iş, çalışan için dışsal özellik taşır ve iş çalışana özgü bir durum değildir. Bundan dolayı çalışan işteyken kendisini memnun ve mutlu hissetmez, kendisini mental ve fiziksel enerjiyle geliştirmez. İşteyken vücudu kangrendir, akli harabedir. Bundan dolayı çalışan sadece kendini işin dışında hissetmez aynı zamanda işinde kendisini dışarıda hisseder. Çalışmıyorken evdedir ve çalışırken evde değildir. Bu nedenle işinde gönüllü değil, zorunludur ve işi angaryadır. İş, bir gereksinimin karşılanmasını değil iş, yalnızca dışsal ihtiyaçları tatmin etme anlamı taşır. İş, kaçınılması gereken bir bela gibidir. Emeginin dışındaki iş, işteki insanı kendisine yabancılaştırır. Sonuç olarak, işgören için işin dışsal özellikleri aslında kendisine ait olmayan bir durumu ortaya çıkarır. Bu durum, tıpkı inanç sırasındaki insanın imgeleminin, insan beyninin ve kalbinin kendiliğinden, bireyden bağımsız olarak aktif olması gibidir. Aynı şekilde çalışanın işteki hareketi kendiliğinden değildir, bir başkasına bağlıdır ve iş, işgörenin kendisini kaybetmesidir (Thornton, 1964, s. 36-37). İşe yabancılaşan çalışanların, güçsüzlük ve sosyal izolasyon hissettikleri kabul edilebilir. Aynı zamanda yabancılaşma deneyimlerinin şok, ihanet, aşağılanma ve utanç duygularıyla temsil edildiği de gözlenmiştir (Vickers ve Paris, 2007, s.116).

İş sürecinin üzerinde kontrol kaybının yabancılaşmaya neden olduğuna inanılır. Blauner, tekstil ve otomobil gibi endüstrilerde çalışan işçilerin üretim koşulları üzerinde (Şirket çapındaki politikalar) daha az kontrole sahip olmaları nedeniyle çok fazla güçsüzlük duygusuna sahip olduklarını savunmaktadır (Aiken ve Hage, 1966, s.498). Psikolojik etkileri açısından bugün iş yaşamında üreti-

min anlamı sahiplik, statü, gelir ya da kişiler arası ilişkiler değildir, bunların yerine öz irade kullanma imkanı, düşünme, kişinin mesleki aktivitelerinde ve işinde bağımsız karar vermedir. Çalışanın iş koşulları üzerindeki artan denetimi işe yabancılaşmayı azaltır (Kohn, 1976, s.113-128). Yapısal varlıklar olarak örgütlere ve örgütlerde çalışanların diğerlerine yabancılaşması durumuna ilişkin olarak bu iki düzey arasında karşılıklı ilişki olduğu belirlenmiştir. Diğerlerine yabancılaşanların çok büyük olasılıkla bir yapı olarak örgütten de yabancılaştıkları bulunmuştur (Payne, 1974, s.275). Yabancılaşmanın sonuçları hem birey için hem de örgüt için olumsuz olabildiği gibi, duygusal bağlanma ve iş doyumunu gibi iş tutumlarıyla da olumsuz ilişkili olduğu belirlenmiştir (Chiaburu, Diaz ve Vos, 2013, s.5).

İşe yabancılaşma olgusu ile ilgili olarak literatür gözden geçirildiğinde, farklı değişkenlerle ilişkili olarak işe yabancılaşmanın araştırıldığı görülmektedir, bu çalışmalardan birinde işe yabancılaşma psikolojik tacizle ilişkili olarak incelenmiş ve elde edilen sonuçlara göre; psikolojik tacizin alt boyutlarından bireyin kişiliğine yönelik saldırılar, bireyin işine yönelik saldırılar ve bireyin itibarına yönelik saldırıların işe yabancılaşmayı etkilediğini ortaya koymuştur (Güneri, 2010, s. 159). İşe yabancılaşmanın, örgütsel sinizm ve iş stresi ile araştırıldığı diğer bir çalışmada ise; işe yabancılaşma ile iş stresi arasında olumlu ve orta düzeyde bir ilişki olduğu yani, işe yabancılaşma arttıkça iş stresinin de artacağı sonucuna ulaşılmıştır (Koçoğlu, 2014, s.32).

Örgütsel yapılarda çalışanların gerek işlerine gerekse öz yaşamlarına yönelik değerlendirmede buldukları bir başka olgu da yaşam doyumudur.

## Yaşam Doyumu

Sosyal bilimciler, insanların yaşamlarında olumlu terimlerle neyi değerlendirdikleri sorusuna odaklandıklarında, öznel mutluluk tanımının iyi yaşam nedir sorusuna yönelik yanıtların yaşam doyumunu ile ilişkili olduğunu belirlemişlerdir. Öznel mutluluk, araştırmacılar tarafından pozitif etki ve yaşam doyumunun her ikisi ile birlikte araştırılmış, bu iki ögenin birbiriyle ilişkili olduğu tek tanımlanmadığı belirlenmiştir. 1976'da Andrews ve Withey tarafından yaşam doyumunu, öznel iyi oluşun üçüncü boyutu olarak tanımlanmıştır. Bu anlamıyla yaşam doyumunu, kişinin yaşamını bilişsel bir yargıyla değerlendirmesi olarak açıklanmıştır (Diener, 1984, s.543-550). Yaşam doyumunu, bilişsel bir yargılama sürecine işaret eder. Kişinin kendi seçtiği kritere göre yaşam kalitesini evrensel olarak değerlendirmesi sürecidir. Doyum kararı, kişinin koşulları ile uygun olan koşulları karşılaştırıp ne düşündüğüne bağlıdır. İnsanların ne kadar tatminli olduğu kararını, onların standart durumla halihazırdaki durumu her bir kişinin kendilerine göre karşılaştırmaları sonucu ortaya koyar, yaşam doyumunu bireylere dışarıdan empoze edilmez. Öznel iyilik alanının merkezinde bireylerin kendi kararları vardır, bunlar araştırmacılar tarafından bazı kriterler üzerine verilmiş önemli kararlar değildir (Diener, vd., 1985, s.71). Psikoloji çalışmaları, yaşam doyumunun geniş bir alanda yararları olduğunu göstermektedir. Örneğin, insanlar, yüksek düzeydeki yaşam doyumuyla kendilerinin daha fazla ekonomik başarıya, daha yüksek akademik ve mesleki hedeflere, uzun ömürlü ruh sağlığı hatta fiziksel sağlığa sahip olduklarını algılamaktadırlar. Bunların dışında, yaşam doyumunu çalışanın iş performansı ile olumlu ilişkililikten, çalışanın işinde tutma ile olumsuz ilişkilidir (Reizer, 2015, s.356-357).

Yaşam doyumunu olgusu literatürde farklı değişkenlerle ilişkili olarak araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Bu çalışmalardan birinde; yaşam doyumunu, tükenmişlik ve iki farklı çalışma koşullarına göre (iş talepleri ve iş kaynakları) hemşireler üzerinde incelenmiştir. Araştırmada, tükenmişlik ve yaşam doyumunun kavramsal modelinin tükenmişlik duygusuyla iş taleplerinin (fiziksel ve bilişsel

iş yükü, zaman baskısı, olumsuz iş çevresi koşulları, vardiyalı çalışma gibi) oldukça güçlü ilişkisi olduğunu ortaya koyarken, iş kaynaklarıyla (performans geri bildirim, iş kontrol yöntemleri, görev türü, amir desteği, performans ödüllendirmeleri, karar vermeye katılma gibi) oldukça güçlü ilişkisi bulunmadığını ortaya koyduğu belirlenmiştir. Ayrıca, araştırma sonuçlarında iş talepleri ve iş kaynaklarının yaşam doyumu üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracı rolü olduğu da belirlenmiştir (Demerouti, vd., 2000, s. 460). Bir başka çalışma üniversite çalışanlarının katılımı ile yaşam doyumu, iş doyumu ve tükenmişlik üzerine yapılmıştır. Araştırmada; yaşam doyumunun tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile negatif ilişkili olduğu belirlenmiş, fakat kişisel başarının yaşam doyumu ile pozitif ilişkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca araştırmada iş ve yaşam doyumu arasında da pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Kord ve Tamini, 2011, s.126).

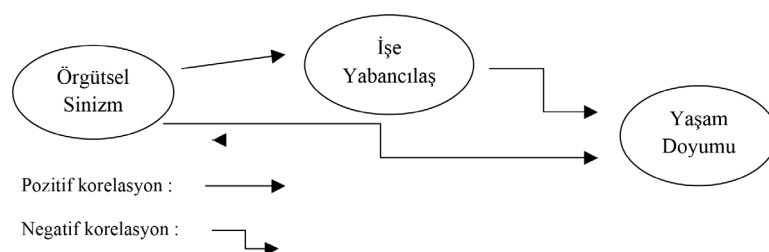
Bir ülkenin ekonomik gelişimine katkı sağlayan iş kolları genel olarak üretim ve hizmet olmak üzere iki gruba ayrıldığında hizmet iş kolu içerisinde yer alan kurumlardan biri de üniversitelerdir. Üniversiteler, iki temel fonksiyon üzerine inşa edilmişlerdir. Bilimin üretilmesi ve buralarda üretilen bilginin gelecek nesillere aktarılması. Bu fonksiyonların ötesinde üniversiteler, toplumun gereksinim duyduğu üst düzeyde nitelikli insan gücünü yetiştirme ve aynı zamanda bilim ve tekniğin ilerlemesi ile birlikte ülke sorunlarına çözüm yolları üretme ile de sorumlu kurumlardır (Kaynar ve Parlak, 2005, s.20). Üniversiteler, eğitim örgütlerinin en tepe noktasını oluşturan kurumlardır ve buralarda bilimsel-akademik çalışmalar yapan akademisyenler bazen çalıştıkları kuruma yönelik veya işlerine yönelik çeşitli nedenlerden (Yönetim politikalarından, alınan kararlardan, örgütteki ast, üst ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerden vb.) kaynaklanan olumsuz tutumlara sahip olabilmektedirler. Bu etkenler, onların zaman zaman akademik ve bilimsel çalışmalarına olumsuz olarak yansımakta, onların iş doyumlarını düşürebilmekte ve üretkenliklerini azaltabilmekte hatta yaşama yönelik doyumlarını da azaltabilmektedir. Bu çalışma yükseköğretim örgütlerindeki öğretim elemanlarının verimliliklerini, işlerine yönelik tutumlarını ve yaşama yönelik doyum algılarını etkileyen faktörleri incelemesi bakımından önemlidir. Bu doğrultuda örgütsel sinizm, işe yabancılaşma, yaşam doyumu ve bunlar gibi çok sayıda değişik faktör farklı örgütsel yapılarda çalışanlar üzerinde incelenmiş, bu çalışmada ise üniversitelerde çalışan öğretim elemanları üzerinde bu üç olgunun bir arada incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaca ilişkin olarak dört araştırma hipotezi geliştirilmiştir.

**Hipotez 1.** Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm, işe yabancılaşma alt boyut puanları ve yaşam doyumu puanları ile cinsiyet değişkeni puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık vardır.

**Hipotez 2.** Öğretim elemanlarında örgütsel sinizm, işe yabancılaşma alt boyut puanları ve yaşam doyumu puanları ile unvan değişkeni puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık vardır.

**Hipotez 3.** Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm, işe yabancılaşma ve yaşam doyumu puanları arasında anlamlı düzeyde ilişki vardır.

**Hipotez 4.** Öğretim elemanlarında örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma değişkenleri alt boyutları yaşam doyumu değişkeninin anlamlı bir yordayıcısıdır.



## Yöntem

Araştırma betimsel tarama desenine göre yapılmıştır. "Betimsel istatistik, bir değişkene ilişkin sayısal değerlerin toplanması, betimlenmesi ve sunulmasına olanak sağlayan işlemleri tanımlar (Büyüköztürk, 2005, s.5). Araştırmanın yürütülmesinde ilk olarak araştırmacı tarafından araştırmanın etik uygunluğu için araştırmanın yürütüldüğü üniversitenin Bilimsel Etik Kurulundan yazılı onay alınmış sonraki aşamada araştırmanın uygulanabilmesi için her bir fakülte yönetiminden araştırma verilerinin öğretim elemanlarından toplanabilmesi için yazılı izin alınmıştır. Araştırmacı alınan araştırma izin belgesi ve araştırmada kullanılacak ölçekler ile Mart-Haziran ayları arasında gönüllü katılımcılardan veri toplama yoluna gitmiştir.

## Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Akdeniz bölgesindeki bir devlet üniversitesinin tüm fakülte ve yüksek okullarında çalışan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Evren büyüklüğü dikkate alındığında araştırma verilerinin toplanacağı popülasyondan örneklem seçimi yapılmıştır. Araştırma için en uygun örnekleme seçiminin kümeli örnekleme yöntemi olduğu belirlenmiş, buna göre önce araştırmanın yapılacağı tüm fakülte ve yüksekokullar bir listede sıralanmış sonra bunlardan basit tesadüfi (random) yolla seçim yapılmıştır. Yapılan kümeli örnekleme seçim sonucunda araştırma verilerinin toplanacağı 7 ayrı fakülte, popülasyon karakteristiklerinin temsil edilmesi gözetilerek belirlenmiştir (Bkz. Tablo 1). Daha sonra random örnekleme yöntemi ile fakültelerde bulunan bölümlerde çalışan öğretim elemanlarından gönüllü olanların katılımı ile araştırma örneklemi oluşturulmuştur. Katılımcılara araştırmacı tarafından yüz yüze yapılan görüşmede araştırma hakkında kısa bilgi verilmiş, sonra gönüllü olarak araştırmaya katılmak isteyenlerden ölçeklere yazılı olarak cevap vermeleri istenmiştir. Araştırmaya farklı fakülte ve unvanlardan %44.3 oranıyla (n=129) kadın ve %55.7 oranıyla (n=162) erkek öğretim elemanı katılmıştır.

Araştırma örneklemi ile ilgili detaylı demografik bilgiler aşağıda Tablo 1'de sunulmuştur.

**Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Demografik Veriler**

Katılımcılar	n	f	%
<b>Cinsiyet</b>			
Kadın	129	129	44.3
Erkek	162	162	55.7
<b>Toplam</b>	291	291	100
<b>Unvan</b>			
Prof.Dr.	34	34	11.7
Doç.Dr.	41	41	14.1
Yrd.Doç.Dr.	85	85	29.2
Öğretim Görevlisi	36	36	12.4
Araştırma Görevlisi	95	95	32.6
<b>Toplam</b>	291	291	100
<b>Fakülte ve Yüksekokul</b>			
Edebiyat	44	44	15.1
Eğitim	31	31	10.7
Fen	30	30	10.3
Mühendislik	45	45	15.5
Sağlık	35	35	12.0
Ziraat	34	34	11.7
Diğer	72	72	24.7
<b>Toplam</b>	291	291	100

Tablo 1’de katılımcılara ilişkin verilen tablo incelendiğinde; erkek katılımcılar, %55.7 oranına sahipken, kadın katılımcılar %44.3 oranına sahiptirler. Unvana göre en fazla katılım 95 katılımcı ve %32.6 oranıyla Araştırma Görevlisi unvanlılarken, en az katılım, 34 katılımcı ve %11.7 oranıyla Profesör doktor unvanlılardır. Katılımcılarla ilgili öne çıkan diğer bilgilere bakıldığında; katılımcıların çalıştığı fakülteye göre, en fazla katılım 72 katılımcı ve %24.7 oranıyla diğer (İletişim, Güzel Sanatlar, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Turizm ve İlahiyat Fakültesi) kategorisinde yer alan katılımcılar olduğu görülmektedir.

### Veri Toplamada Kullanılan Ölçekler

Araştırmaya katılan katılımcılara bazı demografik özellikleri hakkında bilgi sağlamak için cinsiyet, yaş, unvan ve akademisyen olarak çalışılan süreyi içeren kişisel bilgilere ilişkin sorular yöneltilmiştir. Bunun dışında katılımcılara aşağıdaki ölçekler uygulanmıştır.

*Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ):* 1999’da Brandes vd. tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeği 2006’da Kalağan tarafından geçerlilik ve güvenilirlik analizleri uygulanarak, Türkçeye uyum çalışması yapılmıştır. Ölçek likert test tipinde olup, cevaplama seçenekleri “Kesinlikle katılmıyorum” (1) ile “Kesinlikle katılıyorum” (5) arasındaki derecelemeye göre yapılmaktadır. Ölçek 13 maddeli ve üç faktörlüdür. Bu faktörler: Duyuşsal, bilişsel ve davranışsaldır. Ölçeğin geçerlilik çalışması için doğrulayıcı faktör analizi ile açımlayıcı faktör analizleri uygulanmış ve analiz sonucu elde edilen uyum iyiliği istatistik değerleri  $X^2/df = 2,460$ ,  $RMSEA=0,07$ ,  $GFI=0,93$ ,  $NFI=0,97$ ,  $CFI=0,98$  ve  $RFI=0,96$  olarak bulunmuştur. Bu uyum iyiliği istatistikleri modelin veya ölçeğin uyumunun yeterli olduğunu ortaya koymuştur. Ölçeğin güvenilirliğine yönelik olarak iç tutarlılık analizi uygulanmış ve Cronbach alpha’s 0.91 olarak ölçülmüştür (Karacaoğlu ve İnce, 2012, s.84-88).

*İşe Yabancılaşma Ölçeği (İYÖ):* Orijinali 1981’de Mottaz tarafından Likert test tipinde 21 madde ve üç faktörlü (Güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma) olarak geliştirilen işe yabancılaşma (work alienation) ölçeği Türkçeye 2008’de Erben tarafından çevrilmiştir. Süya tarafından ölçekteki bazı ifadelerin net olarak anlaşılması ve bazı ifadelerin farklı bir anlam ifade etmemesi üzerine ölçeğin bazı ifadeleri gözden geçirilmiştir. Bu gözden geçirme sonucunda; ölçek orijinal ölçekte olduğu gibi üç faktörlü yapısını korumuş ancak 17 madde olarak belirlenmiştir. Ayrıca orijinal yabancılaşma ölçeğinde olumlu formda düzenlenmiş tüm ifadeler olumsuz hale getirilerek sorulmuştur. İşe yabancılaşma boyutuna ait ifadeler, ‘Kesinlikle katılmıyorum’ (1) ile ‘Tamamen katılıyorum’ (6) arasında uzanan derecelendirme üzerinden cevaplanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik analizi sonucunda iç tutarlılık değeri Cronbach alpha’s 0.92 olarak ölçülmüştür. Geçerlilik analizi için yapılan Faktör analizi sonucunda ise; ( $KMO=0,903$ ; Bartlett Küresellik Testi  $ki\ kare=1820,669$ ;  $sd=105$ ;  $p<0,001$ ) toplam varyansın % 67,189’unun yine üç faktör ile açıklandığı ortaya çıkmıştır. Bu faktörlerden ilki olan, kendine yabancılaşma varyansın % 23,531’ini; ikinci faktör, anlamsızlaşma varyansın % 22,493’ünü; üçüncü faktör, güçsüzleşme ise varyansın % 21,165’ini açıkladığı belirlenmiştir (Sayü, 2014, s.28).

*Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ):* Orijinal adı Satisfaction With Life Scale (SWLS) olan yaşam doyumu ölçeği Diener vd. tarafından 1985’de 176 lisans öğrencisi üzerinde geliştirilmiştir. Beş madde ve yedi derecelendirmeli ölçek olarak geliştirilmiştir. (1) “Hiç uygun değil” ile (7) “Çok uygun” arasında madde derecelendirmesi yapılmaktadır. Yaşam doyumunun puanlanmasında 5 puan düşük doyum, 35 puan ise yüksek doyum olarak ölçülmüştür. Güvenilirlik çalışması için iki ay süre ile yapılan test

tekrar test çalışması sonucu 0.82 ve 0.87 Cronbach alpha's değerleri elde edilmiştir. Ölçeğin geçerlik çalışmasında en düşük faktör yükü 0.61 ile "If I could live my life over, I would change almost nothing" bulunurken, en yüksek faktör yükü 0.84 ile "In most ways my life is close to my ideal" olarak bulunmuştur (Diener, vd., 1985: 72). Ölçeğin Türkçeye uyum çalışmaları Köker tarafından hem 120 üniversite öğrencisi üzerinde hem de 60 meslek sahibi yetişkin olmak üzere toplam 180 kişinin katılımı ile yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik analizi Kuder-Richardson 20 ve Yarıya Bölüm Güvenilirliği yöntemleri ile yapılmış ve ölçeğin güvenilir olduğu belirlenmiştir (Yetim, 1991: 125-126).

### Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Araştırmada ölçeklerin geçerliliği için uygulanan açımlayıcı faktör analizleri (AFÖ) SPSS 21.0 İstatistik programında yapılırken, doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) LISREL 8.7'de yapılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinin geçerliğini belirlemek için veri setinin faktör analizine uygunluğunu belirlemek adına yapılan KMO ve Bartlett's test değeri 0.912 ve  $p < .001$  düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu sonuç doğrultusunda araştırma verilerinin faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir. Maddelerle ilgili olarak tanımlanan üç faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları varyans %76.901'dir. Maddelerle ilgili olarak tanımlanan üç faktörün ortak varyanslarının (communalities) ise 0.543 ile 0.889 arasında değiştiği gözlenmektedir. Buna göre, analizde önemli faktör olarak ortaya çıkan üç faktörün birlikte maddelerdeki toplam varyansın ve ölçeğe ilişkin varyansın çoğunluğunu açıkladığı görülmektedir. Yapılan açımlayıcı faktör analizi (AFÖ) sonucunda işe yabancılaşma ölçeğinin 3 faktör altında toplandığı ve ölçeğin toplam faktörün yaklaşık %77'sini açıkladığı, bu oranın da %50 üzerinde olması nedeniyle yeterli olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel sinizm ölçeğine uygulanan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda, 12 ve 13. Maddeler arasında yüksek ilişki bulunması nedeniyle bu iki madde arasında modifikasyon yapılarak iyi ve kabul edilebilir değerlere ulaşılmıştır. Analiz sonrası uyum istatistik değerleri  $X^2/df$  (121.94/61) = 1.99 iyi değer, GFI= 0.92 kabul edilebilir değer, AGFI= 0.88 kabul edilebilir değer, CFI= 0.99 iyi değer, RMSEA= 0.059 kabul edilebilir değer, NFI= 0.98 iyi değer olarak belirlenmiştir.

Örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirlik düzeyini belirlemek için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin güvenilirlik oranınının 0.92 Cronbach's alpha olduğu belirlenmiştir.

İşe yabancılaşma ölçeğinin geçerliğini belirlemek için veri setinin faktör analizine uygunluğunu belirlemek adına yapılan KMO ve Bartlett's test değeri 0.911 ve  $p < .001$  düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Maddelerle ilgili olarak tanımlanan üç faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları varyans %65.963'dür. Maddelerle ilgili olarak tanımlanan üç faktörün ortak varyanslarının (communalities) ise 0.509 ile 0.768 arasında değiştiği gözlenmektedir. Buna göre, analizde önemli faktör olarak ortaya çıkan üç faktörün birlikte maddelerdeki toplam varyansın ve ölçeğe ilişkin varyansın çoğunluğunu açıkladığı görülmektedir. Yapılan açımlayıcı faktör analizi (AFÖ) sonucunda işe yabancılaşma ölçeğinin 3 faktör altında toplandığı ve ölçeğin toplam faktörün yaklaşık %66'sını açıkladığı, bu oranın da %50 üzerinde olması nedeniyle yeterli olduğu belirlenmiştir.

İşe yabancılaşma ölçeğine uygulanan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda, uyum istatistik değerleri  $X^2/df$  (272.13/116) = 2.34 iyi değer, GFI= 0.88 kabul edilebilir değere çok yakın, AGFI= 0.84 kabul edilebilir değere yakın, CFI= 0.98 iyi değer, RMSEA= 0.068 kabul edilebilir değer, NFI= 0.96 iyi değer olarak belirlenmiştir.



İşe yabancılaşma ölçeğinin güvenilirlik düzeyini belirlemek için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin güvenilirlik oranı 0.91 Cronbach's alpha olduğu bulunmuştur.

Yaşam doyumu ölçeğinin geçerliğini belirlemek için veri setinin faktör analizine uygunluğunu belirlemek adına yapılan KMO ve Bartlett's test değeri .840 ve  $p < .001$  düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Maddelerle ilgili olarak tanımlanan tek faktörün ölçeğe ilişkin açıklığı varyans %58.342'dir. Maddelerle ilgili olarak tanımlanan tek faktörün ortak varyanslarının (communalities) ise 0.505 ile 0.699 arasında değiştiği gözlenmektedir. Buna göre, analizde önemli faktör olarak ortaya çıkan tek faktörün birlikte maddelerdeki toplam varyansın ve ölçeğe ilişkin varyansın çoğunluğunu açıkladığı görülmektedir. Bu sonuç doğrultusunda araştırma verilerinin faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir. Yapılan açımlayıcı faktör analizi (AFÖ) sonucunda yaşam doyumu ölçeğinin tek faktör altında toplandığı belirlenmiştir ve ölçeğin toplam faktörünün %58'ini açıkladığı, bu oranın da %50 üzerinde olması nedeniyle yeterli olduğu belirlenmiştir.

Yaşam doyumu ölçeğine uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda (DFA) uyum istatistik değerleri  $X^2/df (7.82/5) = 1.56$  iyi değer, GFI= 0.98 iyi değer, AGFI= 0.95 iyi değer, CFI= 1.00 iyi değer, RMSEA= 0.044 iyi değer, NFI= 0.99 iyi değer olarak belirlenmiştir. Yaşam doyumu ölçeğinin güvenilirlik düzeyini belirlemek için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, ölçeğin güvenilirlik oranının 0.82 Cronbach's alpha olduğu belirlenmiştir.

Yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonucunda; yaşam doyumu ölçeğinin tek faktörlü güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ölçeklerinin ise her ikisinin de 3 faktörlü ve güvenilir, geçerli ölçekler olduğu belirlenmiştir.

## Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizi için SPSS 22.0 paket programı kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen ham verilerin istatistiksel analize uygun hale getirilmesi için elde edilen ham verilerin dağılımının normallik koşulunu yerine getirip, getirmediğine bakılmıştır. Bunun için öncelikle işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm alt boyutlarının ve yaşam doyumu puanlarının her biri için normallik testi yapılmıştır. Araştırma değişkenlerinin çoklu değişkenlik özelliği göstermesi nedeniyle verilere Kolmogorov-Smirnov'un lilliefor testi uygulanmış, test sonucunda yaşam doyumu ve işe yabancılaşmanın anlamlılık değerleri 0.05'den küçük bulunmuş ( $p < .05$ ), örgütsel sinizmin ise anlamlılık değeri 0.05'den yüksek bulunmuştur ( $p > .05$ ). Elde edilen bu sonuca göre; yaşam doyumu ve işe yabancılaşma ölçek puanlarının normal dağılım göstermemesi üzerine, dağılımı normale daha yakın hale getirmek için veri dönüştürme (transformasyon) işlemi yapılmıştır. Yapılan logaritma dönüştürme analiz sonucunda Kolmogorov-Smirnov anlamlılık değeri 0.200 ve Shapiro Wilk anlamlılık değeri 0.913 bulunmuş ve ayrıca karekök dönüştürme analizi sonucunda, Kolmogorov-Smirnov anlamlılık değeri 0.200 ve Shapiro Wilk anlamlılık değeri ise 0.255 bulunmuştur. Veri dönüştürme işleminden sonra elde edilen bu sonuçlar,  $p > .05$  anlamlılık düzeyinden yüksek olması nedeniyle ve saçılma diyagramlarının elips şeklinde olması nedeniyle araştırma verilerinin normal dağılıma işaret ettiği ifade edilebilir. Verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde ise basıklık (kurtosis) 0.08 ile 1.36 arasında ve çarpıklık (skewness) 0.13 ile 1.19 değerleri arasında bulunmuştur. Elde edilen değerlerin -1 ve +1 basıklık ve çarpıklık değerlerine yakın olması puanların normalden aşırı sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010, s.15-16). Otoko-relasyonu test etmek için Durbin-Watson katsayısı kullanılmıştır. Durbin-Watson değeri, 1.996 bu-

bulunmuştur ve VIF değerleri de 1.055 ile 2.166 arasında bulunmuştur. Durbin-Watson değerinin 1.5 ile 2.5 değeri arasında olması ve VIF değerlerinin de 5.0'den büyük olmaması nedeniyle veri setinde çoklu bağlantının bulunmadığı kabul edilmiştir.

Araştırmada yordayıcı değişkenler (bağımsız değişkenler) tarafından bağımlı değişkende açıklanan toplam varyansın yorumlanmasına, açıklanan varyansın istatistiksel anlamlılığına, yordayıcı değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin yönüne yorum yapma olanağı veren aşamalı (Hiyerarşik) regresyon analizi uygulanmıştır. Ayrıca ilişkisiz örneklemi oluşturan iki kategorili değişkenler arasındaki farklılığı analiz etmek için t testi ve ikiden fazla gruplar arasındaki farklılığı ya da ilişkiyi hesaplamak için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Pearson Korelasyon istatistik teknikleri kullanılmıştır.

## Bulgular

Araştırmada yer alan hipotezlerin sınanması için araştırma verilerinin analizi sonucu elde edilen bulgular, aşağıda tablolar eşliğinde sunulmuştur.

**Tablo 2. Örgütsel Sinizm, İşe Yabancılaşma ve Yaşam Doyumu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi**

Değişkenler	Kadın (n=129) Ort. (M) ± SS (Sd)	Erkek (n=162) Ort. (M) ± SS (Sd)	t	p
Örgütsel Sinizm Alt Boyutları				
Bilişsel	3.0434 0.94239	3.0025 1.01834	0.355	0.723
Duygusal	2.1802 0.91855	2.1790 1.06010	0.011	0.992
Davranışsal	2.7849 0.89690	2.7901 0.93828	-0.049	0.961
İşe Yabancılaşma Alt Boyutları				
Kendine yaban	2.2691 0.93586	2.0873 0.91150	1.665	0.097
Anlamsızlaşma	2.5349 1.05176	2.4383 1.06798	0.773	0.440
Güçsüzleşme	3.4432 1.07317	3.1667 1.04983	2.204	0.028*
Yaşam Doyumu	5.2233 .91400	5.0185 1.03739	1.788	0.075

\*\* $p < 0.05$

Tablo 2'de görüldüğü gibi; Öğretim elemanlarının cinsiyet değişkenine göre örgütsel sinizm, işe yabancılaşma alt boyutları ve yaşam doyumu puanlarının anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için yapılan t testi sonuçlarına göre; işe yabancılaşmanın güçsüzleşme alt boyutu bakımından kadın öğretim elemanları ile erkek öğretim elemanları arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunurken ( $p < .05$ ), işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma, anlamsızlaşma alt boyutları, örgütsel sinizmin tüm alt boyutları ve yaşam doyumu değişkenlerine göre ise anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuca göre kadın öğretim elemanlarının işe yabancılaşmanın güçsüzleşme alt boyutu bakımından erkek öğretim elemanlarına göre anlamlı düzeyde daha fazla işe yabancılaştıkları belirlenmiştir.

Araştırmanın 2. Hipotezi doğrultusunda öğretim elemanlarının örgütsel sinizm, işe yabancılaşma alt boyutları ve yaşam doyumu değişkenlerinin unvan değişkenine göre incelenmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Öğretim elemanlarının unvan değişkenine göre örgütsel sinizm alt boyutları (Örgütsel sinizmin bilişsel, duygusal ve davranışsal alt boyutları) ve yaşam doyumu puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunmazken, işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma [ $F(4-286)=5.088, p<.05$ ], anlamsızlaşma [ $F(4-286)=5.136, p<.05$ ] ve güçsüzleşme [ $F(4-286)=14.314, p<.05$ ] alt boyutlarının  $p<.05$  düzeyinde anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Ortaya çıkan farkın kaynağının bulunması amacıyla yapılan Post hoc testlerinden biri olan Scheffe testi sonuca göre; Araştırma Görevlilerinde işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma ( $\bar{X} = 2.4992$ ), anlamsızlaşma ( $\bar{X} = 2.8711$ ) ve güçsüzleşme ( $\bar{X} = 3.8649$ ) alt boyutlarından  $p<.05$  anlamlılık düzeyinde diğer unvanlı öğretim elemanlarına göre daha fazla işe yabancılaşma yaşadıkları belirlenmiştir. İşe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma alt boyutu bakımından Araştırma Görevlilerinin sırasıyla Prof. Dr. unvanlı öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 1.93.70$ ), Yrd.Doç.Dr. unvanlı öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 1.9563$ ), Doç. Dr. unvanlı öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 2.0767$ ) ve Öğretim görevlisi unvanlı öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 2.1151$ ) daha fazla işe yabancılaşma yaşadıkları; İşe yabancılaşmanın anlamsızlaşma alt boyutu bakımından sırasıyla Yrd.Doç.Dr. unvanlı öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 2.2412$ ), Öğretim görevlisi unvanlı öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 2.3264$ ), Doç.Dr. unvanlı öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 2.3293$ ) ve Prof.Dr. unvanlı öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 2.3382$ ) daha fazla işe yabancılaşma yaşadıkları; İşe yabancılaşmanın güçsüzleşme alt boyutu bakımından ise sırasıyla Prof. Dr. unvanlı öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 2.7059$ ), Doç.Dr. unvanlı öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 2.8902$ ), Yrd.Doç.Dr. unvanlı öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 3.0392$ ) ve Öğretim görevlisi unvanlı öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 3.3657$ ) daha fazla işe yabancılaşma yaşadıkları bulunmuştur.

Araştırmanın 3. Hipotezi doğrultusunda, işe yabancılaşma alt boyutları, örgütsel sinizm alt boyutları ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiye ait analiz değerleri aşağıda Tablo 3’de sunulmuştur.

**Tablo 3. Örgütsel Sinizm, İşe Yabancılaşma ve Yaşam Doyumu Değişkenlerine İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri**

Değişkenler	Ort. (M) ± SS (Sd)	1	2
Örgütsel Sinizm	2.6627 ± 0.81766		
İşe Yabancılaşma	2.6461 ± 0.86535	0.498**	
Yaşam Doyumu	5.1093 ± 0.98821	-0.345**	-0.494**

\*\* $p < 0.01$

Tablo 3’den elde edilen bulgulara göre; Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma puanları arasında pozitif yönde ve orta büyüklükte ( $r = 0.498, p < 0.01$ ), Örgütsel sinizm ile yaşam doyumu puanları arasında negatif yönde ve orta büyüklükte ( $r = -0.345, p < 0.01$ ) ve İşe yabancılaşma ile yaşam doyumu puanları arasında negatif yönde ve orta büyüklükte ( $r = -0.494, p < 0.01$ ) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Araştırmanın 4. Hipotezi doğrultusunda, aşağıda Tablo 4’de öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma alt boyutlarının yaşam doyumunu yordayıp, yordamamasına ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

**Tablo 4. İşe Yabancılaşma ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkide Yaşam Doyumunun Aracılık Rolünün Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları**

	Değişkenler	B	SS (Sd)	b	t	p	
Adım 1 Sabit		5.748	0.267		21.493	0.000*	
	Unvan	-0.073	0.043	-0.101	-1.694	0.091	
	Cinsiyet	-0.251	0.119	-0.126	-2.107	0.036	
	R= 0.143, R <sup>2</sup> = 0.020, F(2-288) = 2.997, p= 0.051						
Adım 2 Sabit		7.014	0.256		27.408	0.000*	
	Unvan	0.042	0.039	0.058	1.068	0.287	
	Cinsiyet	-0.313	0.099	-0.158	-3.149	0.002	
	Kendine Yaban	-0.517	0.073	-0.484	-7.047	0.000*	
	Anlamsızlaşma	0.033	0.061	0.035	0.543	0.588	
Yaşam Doy.(bağımlı değişken)	Güçsüzleşme	-0.158	0.061	-0.171	-2.583	0.010**	
R= 0.571, R <sup>2</sup> = 0.326, F(5-285) = 27.593, p= 0.000							
Adım 3 Sabit		7.156	0.281		25.453	0.000*	
	Unvan	0.028	0.038	0.038	0.717	0.474	
	Cinsiyet	-0.316	0.098	-0.159	-3.222	0.001*	
	Kendine Yaban	-0.483	0.074	-0.452	-6.507	0.000*	
	Anlamsızlaşma	0.086	0.062	0.092	1.374	0.171	
	Yaşam Doy (bağımlı değişken)	Güçsüzleşme	-0.154	0.061	-0.166	-2.531	0.012**
	İşe yaban. (bağımsız değişken)	Sinizm Bilişsel	-0.131	0.070	-0.130	-1.855	0.065
	Örgütsel Sin.(bağımsız değ.)	Sinizm Duygu.	-0.118	0.070	-0.119	-1.689	0.092
	Yaşam Doy. (aracı değişken)	Sinizm Davran.	0.123	0.063	0.114	1.948	0.052
	R= 0.516, R <sup>2</sup> = 0.267, F(8-282) = 19.408, p= 0.000						

\*p< 0.001, \*\*p< 0.05

Örgütsel Sinizm ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide yaşam doyumunun aracılık rolünün yordanmasına ilişkin regresyon analizi üç adımda gerçekleştirilmiştir. Ön analizde İşe yabancılaşma puanlarının öğretim elemanlarında unvan ve cinsiyet değişkenlerine göre farklılık göstermesi nedeniyle regresyon analizlerinde ilk blokta "unvan ve cinsiyet" kontrol değişkenleri olarak girilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre; birinci adımda, unvan ve cinsiyet değişkenleri birlikte, yaşam doyumunun %2'sini açıklamaktadır. İkinci adımda, işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma (b= -0.484, p< 0.001) ve güçsüzleşme (b= -0.171, p< 0.001) alt boyutları yaşam doyumunu negatif ve anlamlı olarak yordamakta ve varyansın yaklaşık %33'ünü açıklamaktadır. Üçüncü adımda ise aracı değişken olarak belirlenen yaşam doyumunu, cinsiyet (b= -0.159, p< 0.001), işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma (b= -0.452, p< 0.001) ve güçsüzleşme (b= -0.166, p< 0.05) alt boyutlarını negatif ve anlamlı düzeyde yordamaktadır. Yaşam doyumunu, cinsiyet, işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma ve güçsüzleşme alt boyutları birlikte varyansın yaklaşık %27'sini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerin yaşam doyumunu üzerindeki görece önem sırası; işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma alt boyutu, işe yabancılaşmanın güçsüzleşme alt boyutu ve cinsiyet, şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları in-

celendiğinde; işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma ve güçsüzleşme alt boyutlarının ve cinsiyet değişkenlerinin yaşam doyumu üzerinde önemli (anlamlı) yordayıcılar olduğu görülmektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre yaşam doyumunun yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

Yaşam Doyumu= 7.156+0.028 Unvan -0.316 Cinsiyet- 0.413 İşe Yabancılaşmanın Kendine Yabancılaşma alt boyutu +0.086 İşe Yabancılaşmanın Anlamsızlaşma alt boyutu -0.154 İşe Yabancılaşmanın Güçsüzleşme alt boyutu -0.131 Sinizm Bilişsel alt boyutu -0.118 Sinizm Duygusal alt boyutu + 0.123 Sinizm Davranışsal alt boyutu.



## TARTIŞMA VE SONUÇ

**A**raştırma sonuçlarına, araştırma hipotezlerinin test edilmesi doğrultusunda yer verilmiştir. Buna göre; *Araştırmanın 1. Hipotezi: “Öğretim elemanlarında örgütsel sinizm, işe yabancılaşma alt boyutları ve yaşam doyumu ile cinsiyet, değişkeni arasında anlamlı düzeyde farklılık vardır.”* şeklindeydi. Yapılan istatistiksel analiz sonucunda; kadın öğretim elemanlarının işe yabancılaşmanın güçsüzleşme alt boyutu bakımından erkek öğretim elemanlarına göre anlamlı düzeyde daha fazla işe yabancılaştıkları bulunurken, işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma, anlamsızlaşma, örgütsel sinizmin tüm alt boyutları ve yaşam doyumu değişkeni ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuca göre; öğretim elemanlarında örgütsel sinizm, işe yabancılaşma ve yaşam doyumu ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğunu öne süren araştırma Hipotezi (1), işe yabancılaşmanın güçsüzleşme alt boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunması nedeniyle kısmen kabul edilirken, aksini öne süren Null hipotezi (0) ise kısmen reddedilmiştir. Elde edilen bu sonuç, literatürde kadın çalışanlarla erkek çalışanlar arasında işe yabancılaşma değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık olduğunu ortaya koyan araştırma sonuçlarıyla da tutarlıdır (Erdem, 2014, s.532; Sayü, 2014, s.44). Kadın öğretim elemanlarının işe yabancılaşmanın güçsüzleşme alt boyutu bakımından erkek öğretim elemanlarına göre daha fazla işe yabancılaşmalarında, akademisyenlik mesleğinin iş yükü yoğunluğunun yanı sıra kadın öğretim elemanlarının toplumsal rol gereği daha fazla ev ve aile sorumluluklarını taşımalarının etkisi bulunabilir.

*Araştırmanın 2. Hipotezi: “Öğretim elemanlarında örgütsel sinizm, işe yabancılaşma alt boyutları ve yaşam doyumu ile unvan, değişkeni arasında anlamlı düzeyde farklılık vardır.”* şeklindeydi. Yapılan analiz sonucunda; Örgütsel sinizmin tüm alt boyutları ve yaşam doyumu bakımından öğretim elemanları arasında unvan değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. İşe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma, anlamsızlaşma ve güçsüzleşme alt boyutları bakımından ise Araştırma Görevlilerinin diğer öğretim elemanlarından anlamlı düzeyde ve daha fazla işe yabancılaşma yaşadıkları belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre; *öğretim elemanlarının örgütsel sinizm, işe yabancılaşma alt boyutları ve yaşam doyumu değişkenleri ile unvan değişkeni arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğunu* öne süren araştırma hipotezi (2), işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma, anlamsızlaşma ve güç-

süzleşme alt boyutları ile unvan değişkeni arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunması nedeniyle kısmen kabul edilmiş, aksini öne süren Null hipotezi (0) ise kısmen reddedilmiştir. Bu sonuç, literatürdeki iş yaşamına yeni başlayan ve işteki pozisyonu, unvanı ast düzeydeki genç çalışanlarla ilgili araştırma sonuçlarıyla da paraleldir (Mottaz, 1981, s.526; Güneri, 2010, s.156; Kaya ve Serçeoğlu, 2013, s.333). Araştırma görevlilerinin diğer öğretim elemanlarına göre daha fazla işe yabancılaşmalarında, akademisyenliğe ve iş yaşamına ilk adım oluşturması nedeniyle görev ve sorumluluk yüklenme, araştırma görevliliğindeki rol ve sorumluluklardaki belirsizlikler, daha fazla akademik yeterlilik, daha fazla akademik çalışma gerektirmesi, kendilerine verilen iş ve sorumluluklar ile tecrübeli, donanımlı diğer akademisyenlerle sık ilişki ve etkileşimde bulunmalarının etkileri bulunabilir.

*Araştırmanın 3. Hipotezi* doğrultusunda yapılan analiz sonuçlarına göre; Örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma arasında pozitif ve orta düzeyde, örgütsel sinizm ile yaşam doyumunu arasında negatif ve orta düzeyde, işe yabancılaşma ile yaşam doyumunu arasında ise negatif ve orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu sonuçla, *Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm, işe yabancılaşma ve yaşam doyumunu puanları arasında anlamlı düzeyde ilişki* olduğunu öne süren araştırma hipotezi (3) kabul edilmiş, aksini öne süren Null hipotezi (0) ise reddedilmiştir. Bu sonuç literatürdeki araştırma sonuçlarıyla da paraleldir (Abraham, 2000, s.287; Yıldız, Akgün ve Yıldız, 2013, s.1276; Koçoğlu, 2014, s.32). Elde edilen bu sonuca göre; öğretim elemanlarında örgütsel sinizme neden olan çalıştıkları kuruma ilişkin olumsuz duygu, düşünce ve davranışlar arttıkça işlerine yönelik yabancılaşma duygularının da arttığı, yaşam doyumunu düzeylerinin ise azaldığı ifade edilebilir. Örgütsel sinizm, yabancılaşma duygusuna neden olmaktadır. Sinik bireyler, hem sosyal hem de örgütsel ortamda yaşadıkları kontrol kayıpları nedeniyle topluma veya örgütlerine karşı yabancılaşmaktadırlar. Engellenmişliğin neden olduğu kontrol kaybına göre, yabancılaşma çalışanların işyerindeki eylem ve faaliyetleri üzerindeki egemenliği kaybetmelerinden dolayı inançlarını ve amaçlarını gerçekleştirememeleriyle sonuçlanmaktadır. Ortaya çıkan bu durum sinik bireylerde, içinde buldukları sosyal sınıfa ya da diğer bireylere yönelik düşmanlık, kıskançlık ve nefret gibi duygular oluşmasını sağlamaktadır (Bedük, 2014, s.125-126).

*Araştırmanın 4. Hipotezi* doğrultusunda yapılan analiz sonuçlarına göre; işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma ve güçsüzleşme alt boyutlarının, unvan ve cinsiyetin yaşam doyumunu üzerinde önemli ve anlamlı yordayıcılar olduğu bulunmuştur. Elde edilen bu sonuca göre; *Öğretim elemanlarında örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma değişkenleri alt boyutları yaşam doyumunu değişkeninin anlamlı bir yordayıcısı* olduğunu öne süren araştırmanın 4. Hipotezi, işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma ve güçsüzleşme alt boyutları ile unvan ve cinsiyet değişkenleri bakımından kısmen kabul edilmiş, aksini öne süren Null hipotezi (0) ise reddedilmiştir. Araştırma sonucuna göre; Öğretim elemanlarında örgütsel sinizmin doğrudan yaşam doyumuna etki eden bir faktör olmaktan ziyade işe yabancılaşmayı etkileyen bir faktör olarak öne çıktığı ifade edilebilir. Öğretim elemanlarında engellenmişlik, hayal kırıklığı, ümitsizlik, uyumsuzluk veya başka nedenlerle ortaya çıkan örgütsel sinizm arttıkça bu durum onların, işlerine yabancılaşmalarına ve sonuç olarak da yaşam doyumlarının azalmasına neden olabilmektedir. Örgütsel sinizm, çalışanın işine yabancılaşmasını tetikleyebildiği gibi bu durum çalışanın iş verimliliği, yaşam doyumunu ve iş doyumunu üzerinde de önemli ve ilişkili bir faktör olarak ortaya çıkabilmektedir (Vecchio, 1980, s.484; Abraham, 2000, s. 274-275; Yumuk, 2011, s. 113; Chiaburu, vd., 2013, s.190; Şirin ve Şirin, 2013, s.181).

Bu çalışmada öğretim elemanlarında yaşam doyumunu yordamada işe yabancılaşmanın görece etkisi örgütsel sinizmden önde olsa da, her iki değişkenin bir arada çalışanların yaşam doyumunu ve hatta iş doyumunu üzerinde etkisi olduğu söylenebilir (Ayaydın, 2012, s.81).



## Sınırlılıklar ve Öneriler

Bu araştırma, araştırma örnekleminin seçildiği Akdeniz bölgesindeki bir devlet üniversitesindeki gönüllü katılımcı öğretim elemanları ve araştırma konusu olan örgütsel sinizm, işe yabancılaşma ve yaşam doyumu değişkenleri ve katılımcı sayısı (n=291) ile sınırlıdır. Bu nedenle bu araştırmadaki sonuçlar, araştırma örnekleminin seçildiği popülasyona genellenebilir ancak Türkiye'deki tüm üniversitelerdeki öğretim elemanlarını içeren popülasyona genellenemez.

Araştırma sonuçlarına ilişkin öneriler: Cinsiyet değişkenine göre kadın öğretim elemanlarının işe yabancılaşmanın güçsüzleşme alt boyutu bakımından erkek öğretim elemanlarına göre daha fazla işe yabancılaşma yaşadıkları bulunmuştur. Kadın öğretim elemanlarında işe yabancılaşmanın alt boyutlarından güçsüzleşmenin azaltılabilmesi için toplumsal cinsiyet rolünün her iki cins için de eşit olması yönünde bilinç oluşturulması, erkeklerin de ev ve çocuk sorumluluğunu paylaşmaları, çocukları olan kadın öğretim elemanlarının çocuklarının bakım, kreş, ya da diğer eğitim gereksinimlerinin üniversite kampus içinde ya da yakınında sağlanması önerilebilir. Araştırma görevlilerinin işe yabancılaşmanın tüm alt boyutlarında (kendine yabancılaşma, güçsüzleşme ve anlamsızlaşma) diğer unvanlı öğretim elemanlarına göre daha fazla işe yabancılaşma yaşadıkları bulunmuştur. Bu hususta akademik kariyerin ilk adımı kabul edilen araştırma görevlilerinin işleri, sorumlulukları, rolleri, yetkileri ve görevleri hakkındaki yasal belirsizliklerin ortadan kaldırılması ve araştırma görevliliğine başladıkları ilk zamanlarda oryantasyon ve akademik yaşama uyum gibi hizmetiçi eğitimlerden geçmeleri sağlarsa, bu durumun onların bu süreci daha az stresli ve işlerine yönelik daha az olumsuz tutumla atlatmalarına yarar sağlayabileceği önerilebilir.

Üniversite ve bölüm yönetimlerince, öğretim elemanlarında örgütsel sinizmi, işe yabancılaşmayı önleyecek, iş ya da yaşam doyumlarını arttıracak daha fazla yönetsel kararlara katılma yönünde politikalar üretmeleri önerilebilir. Ayrıca üniversitelerde örgütsel yapıyla ilişkili olumlu örgüt iklimi, örgüt kültürü ve örgüte aidiyet duygusu oluşturmak için öğretim elemanlarına yönelik daha fazla sosyal etkileşime dayalı çeşitli ve farklı etkinliklere yer verilmesi de ayrıca önerilebilir.

Gelecekte yapılacak araştırmalarda, çalışanların verimliliği üzerinde etkisi bulunan örgütsel sinizm, işe yabancılaşma, yaşam doyumu olguları veya farklı değişkenlerin farklı akademik ortamlarda ya da iş yaşamının çok değişik alanlarında incelenmesi yapılabilir. Bu çalışmalarda derinlemesine araştırma imkanı sunan nitel araştırma desenleri de kullanılabilir.



## KAYNAKLAR

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: bases and consequences, *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Aiken, M., Hage, J. (1966). Organizational alienation: a comparative analysis, *American Sociological Review*, 31 (4), 497-507.
- Ayaydın, Ç. (2012). İşyerinde psikolojik şiddetin iş tatmini, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane.*
- Bedük, A. (2014). Örgüt psikolojisi, 2.Baskı, Konya: Atlas Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı, 5.Baskı, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Chiaburu, D.S., Diaz, I., Vos, A.D. (2013). Employee alienation: relationships with careerism and career satisfaction, *Journal of Managerial Psychology*, 1(28), 4 – 20.  
<http://dx.doi.org/10.1108/02683941311298832>
- Chiaburu, D.S., Peng, A.C., Oh, I.S., Banks, G.C., Lomeli, L.C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis, *Journal of Vocational Behavior*, 83, 181-197.
- Csaszar, F.A. (2012). Organizational structure as a determinant of performance: evidence from mutual funds, *Strategic Management Journal*, 33, 611-632, doi: 10.1002/smj.1969
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve Lisrel uygulamaları, 1.Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
- Dean, J.W., Jr., Brandes, P., Dharwadkar, R. (1998). Note organizational cynicism, *The Academy of Management Review*, 2 (23), 341-352.
- Demerouti, E., Bakker, AB., Nachreiner, F., Schaufeli, W.B. (2000). A Model burnout of life satisfaction amongst nurses, *Journal of Advancing Nursing*, 32(2), 454-464.
- Diener, E. (1984). Subjective well being, *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J., Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale, *Journal of Personality of Assessment*, 49 (1), 71-75.
- Erdem, M. (2014). İş yaşamı kalitesinin işe yabancılaşmayı yordama düzeyi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(2), 519-544, doi: 10.12738/estp.2014.2.2126
- Eren, E. (2008). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi, 11.Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Güneri, B.M. (2010). Öğretim elemanlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının işe yabancılaşmaları üzerine etkisi, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.*
- Karacaoğlu, K., İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel sinizm ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri organize sanayi bölgesi örneği, *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 77 – 92
- Kasalak, G., Aksu, M.B. (2014). The relationship between perceived organizational support and organizational cynicism of research assistants, *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(1), 125-133, doi: 10.12738/estp.2014.1.1765

- Kaya, U., Serçeoğlu, N. (2013). Duygu işçilerinde iş yabancılaşma: hizmet sektöründe bir araştırma, *Çalışma ve Toplum*, (1), 311-345.
- Kaynar, M., Parlak, İ. (2005). Her İl'e bir üniversite Türkiye'de yüksek öğretim sisteminin çöküşü, 1.Baskı, Ankara: Paragraf Yayınevi.
- Koçel, T. (1993). İşletme yöneticiliği yönetici geliştirme, organizasyon ve davranış, 4.Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayıncılık.
- Koçoğlu, M. (2014). Cynicism as a mediator of relations between job stress and work alienation: a study from a developing country – Turkey, *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6(1), 24-36.
- Kohn, M.L. (1976). Occupational structure and alienation, *American Journal of Sociology*, . 82 (1), 111-130.
- Köker, Ü. (1991). Kişisel projelerin organizasyonu ve örüntüsü açısından yaşam doyumu, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Mete, Y. A. (2013). Relationship between organizational cynicism and ethical leadership behaviour: a study at higher education, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 89, 476 – 483.
- Mottaz, C.J. (1981). Some determinants of work alienation, *The Sociological Quarterly* 22: 515-529
- Naus, F., Iterson, A., Roe, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace, *Human Relations*, 60 (5), 683-718, doi: 10.1177/0018726707079198
- Neves, P. (2012). Organizational cynicism: Spillover effects on supervisor-subordinate relationships and performance, *The Leadership Quarterly* 23, 965-976.
- Payne, D. (1974). Alienation: An organizational-societal comparison, *Social Forces*, 53 (2), 274-281.
- Pitre, L.J. (2004). Organizational cynicism at the united states naval academy: an exploratory study, Unpublished Master Thesis, Naval Postgraduate School, California, USA.
- Riggio, R. E (2014). Endüstri ve örgüt psikolojisine giriş (Çeviri Editörü: Belkıs Özkara), 6.Baskı: Ankara.
- Reizer, A. (2015). Influence of employees' attachment styles on their life satisfaction as mediated by job satisfaction and burnout, *The Journal of Psychology*, 149 (4), 356-377, doi: 10.1080/00223980.2014.881312
- Sayü, P. (2014). The relationship between organizational justice and work alienation, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şahin, L., Bacak, B., Güler, M. (2015). Çalışan memnuniyetinin sağlanmasında temel dinamikler: dışsal faktörlerin çalışanların memnuniyet algıları üzerindeki etkilerine yönelik bir alan araştırması, *İş,Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(2), 28-44, doi: 10.4026/1303-2860.2015.0275.x
- Şirin, H., Şirin, E.F. (2013). Research on the organizational commitment of the instructors in terms of job satisfaction, and organizational alienation: school of physical education and sports sample, *International Journal Of Academic Research*, 5 (3), 176-183, doi: 10.7813/2075-4124.2013/5-3/B.27
- Tamini, B.K., Kord, B. (2011). Burnout components as predictors of job & life satisfaction of university employees, *Indian Journal of Industrial Relations*, 47, (1), 126-137.
- Thornton, M. (1964). Alienation and socialism, *Labour History*, 7, 34-44. <http://www.jstor.org/stable/27507762>
- Vecchio, P. (1980). Worker alienation as a moderator of the job quality- job satisfaction relationship: the case of racial differences, *Academy of Management Journal*, 23, 479-486.
- Vickers M.H., Paris, M.A. (2007). "Your job no longer exists!": from experiences of alienation to expectations of resilience-a phenomenological study, *Employ Respons Rights J*, 19:113-125, doi: 10.1007/s10672-007-9038-y
- Yıldız, K., Akgün, N.,Yıldız, S.(2013). İşe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(6), 1253-1284. doi: <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS1193>
- Yetim, Ü. (1991). Kişisel projelerin organizasyonu ve örüntüsü açısından yaşam doyumu, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Yumuk, Y. (2011). Otel işletmelerinde işe yabancılaşmanın iş tatmini üzerine etkisi: Nevşehir ilinde bir uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.