

**Rol stresi ve sinizm ilişkisinde öz-yeterliliğin rolü: Akademisyenler üzerine bir araştırma**Öznur Gülen Ertosun<sup>1</sup>**Özet**


İş hayatında yetki ve sorumlulukların net tanımlanmadığı ve tutarsız beklentilere maruz kaldığında ortaya çıkan rol stresi zamanla hem çalışan hem de örgütler için istenmeyen sonuçlara yol açmaktadır. Alan yazında da ifade edildiği gibi, bilhassa akademisyenlik gibi çok yönlü sorumluluklar ve kişisel yetkinlikler gerektiren mesleklerde mesleğin beklentileri doğası gereği rol stresi için risk unsuru olabilmektedir. Bu görüşten hareketle, çalışmanın amacı stresle ilgili çalışmalarda önde gelen teorilerden kaynakları koruma teorisi çerçevesinde akademisyenlerin rol streslerinin örgütsel sinizm algıları üzerinde etkili olup olmadığını araştırmak ve öz-yeterliliğin bu ilişkideki etkisini değerlendirmektir. Bu amaca yönelik olarak, İstanbul ili ve çevresindeki kamu ve vakıf üniversitelerinde kadrolu olarak çalışan 332 öğretim elemanından veriler toplanmıştır. Yapılan fark ve ilişki analizleri sonucunda anlamlı bulgular elde edilmiş olup, katılımcıların öz-yeterlilik düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna ilaveten pozisyonun öz-yeterlilik ile ilgili önemli bir belirleyici olduğu, rol stresinin öz-yeterlilik ve örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin boyutlarına göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Bulgular rol stresinin örgütsel sinizme yol açan önemli bir gerekçe olduğunu ve öz-yeterliliğin rol stresi ile baş etmek için önemli bir kişisel özellik olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çalışma ile hem akademisyenlerin öz-yeterliliklerini korumaya ve artırmaya yönelik müdahalelere odaklanmanın hem de rol çatışması ve rol belirsizliğine yol açmayacak örgütsel yapıların tasarlanmasının önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Rol Stresi, Örgütsel Sinizm, Öz-yeterlilik**JEL Kodları:** D23, C83, L29, M19**The role of self-efficacy in the relationship between role stress and cynicism: A study of academicians****Abstract**

In business life, role stress that arises when authorities and responsibilities are not clearly defined and being exposed to inconsistent expectations, leads to undesirable consequences for both employees and organizations over time. As stated in the literature, the expectations of the profession, especially in professions such as academicians that require multi-faceted responsibilities and personal competencies, can be a risk factor for role stress due to their nature. From this point of view, the aim of the study is to investigate whether the role stress of academicians influences organizational cynicism perceptions in the framework of the Resource Conservation Theory (COR), one of the leading general theories in stress-related studies, and to evaluate the effect of self-efficacy on this relationship. For this purpose, data were collected from 332 academic staff working in public and foundation universities in and around Istanbul. As a result of the difference and relationship analyzes, significant findings were obtained, and it was determined that the participants' self-efficacy levels is high. In addition, it was concluded that position is an important determinant of self-efficacy, and the effect of role stress on self-efficacy and organizational cynicism differs according to its dimensions. The findings reveal that role stress is an important antecedent leading to organizational cynicism and self-efficacy is an important personal characteristic for coping with role stress. With this study, it was concluded that it is important to both focus on interventions to protect and increase the self-efficacy of academicians and to design organizational structures that will not lead to role conflict and role ambiguity.

**Keywords:** Role Stress, Organizational Cynicism, Self-efficacy**JEL Codes:** D23, C83, L29, M19**1. Giriş**

Çok yönlü yetenek ve farklı sorumlulukları bir arada barındıran akademisyenlik, roller konusunda kimi zaman çatışmalara yol açan, zaman zaman farklı işleri bir arada yönetmesi zor olan kendine has dinamikleri olan bir meslektir. Diğer yandan mesleği icra edenlerin de farklı açılardan güçlü kişisel

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Medipol Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, oertosun@medipol.edu.tr,  ORCID ID: 0000-0001-9339-2610

özellikler barındıran bireyler olması sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Diğer bir ifadeyle öğretme faaliyetlerini daha çok kendine uygun bulan akademisyenlerin daha sosyal ve iletişim kurmaya daha eğilimli bireyler olduğu, akademik çalışmalara yoğunlaşanların araştırmacı kişilik özelliklerinin daha baskın olduğu ve yönetsel açıdan güçlü özellikleri olan akademisyenlerin ise idari görevleri daha çok üstlendikleri görülmektedir. Dahası belirli alanda yoğunlaşan akademisyenlerin diğer alanlardaki sorumlulukları ile ilgili koşullar ve kısıtlar gereği zorluklar yaşadıkları da görülmektedir.

Diğer rollerin göz ardı edildiği hallerde bile iş rolleri kendi içinde çatışmaya çok uygun bir zemine sahip olduğundan akademisyenlerin rol stresleri hakkında bir değerlendirme yapmak önem arz etmektedir. Buna ilaveten, yoğun rol stresi deneyimlemek geçmiş çalışmalarda da ifade edildiği gibi kişilerin üretkenliğini ve örgütsel performansını olumsuz etkileyecek sonuçlara yol açmaktadır. Bahsi geçen olumsuz sonuçların hem kaynağı hem de bu sonuçlardan biri olarak tanımlanabilen örgütsel sinizm sadece çalışanların kendisini değil aynı zamanda etkileşimde olduğu diğer çalışanları ve kurumu da olumsuz etkilemektedir. Bu önermeyi çalışma kapsamında kaynakları koruma teorisi (COR) çerçevesinde değerlendirmek amaçlanmaktadır. COR teorisine göre, bireylerin kaynaklarına yönelik tehdit, kaynaklarını kaybetme ya da eldeki kaynağı harcamasına rağmen yeterli kaynağı elde edememe durumunda strese maruz kaldıkları ifade edilmiştir (Hobfoll & Freedy, 1993). Rol stresi, işle ilgili önemli stres kaynaklarından biri olarak, Kahn ve diğerleri (1964), Rizzo ve diğerleri (1970) gibi önde gelen teorisyenler tarafından boyutları ve ölçüm araçları konusunda çalışılmış olmakla beraber, literatürde tartışmaları devam eden bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Örn. Siegall, 2000). Diğer yandan rol stresi, örgütsel sinizm algısının önemli öncüllerinden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır (Örn. Andersson, 1996). Bunlara ilaveten, sinizm kimi çalışmalarda tükenmişliğin bileşenlerinden biri olarak ele alınmakta, dolayısıyla stresin en belirgin sonuçlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Simbula & Guglielmi, 2010). Alan yazında öz-yeterlilik (self- efficacy) sinizm ile negatif ilişkili bulunmuş (Alola vd., 2019) ve öz- yeterliliğin stresin yol açtığı olumsuz sonuçları düzenleyici etkisinden söz edilmiştir (Yu vd., 2009), diğer bir ifadeyle öz-yeterliliği yüksek olan bireylerin stresi tolere etme becerisinin yüksek ve sinizm algısının diğerlerine kıyasla daha düşük olduğu görülmüştür. Tüm bu bilgiler ışığında bu çalışma ile birkaç açıdan alan yazına katkı sağlanması hedeflenmektedir; (1) Öncelikle, günümüz iş hayatının kaçınılmaz çıktısı olan rol stresinin çalışanlarda sinizme dönüşmesini engellemek için öz- yeterliliğin etkin bir araç olup olmadığı hususunda çıkarımlar yapmak (2) Diğer yandan ölçüm aracı ve boyutları konusunda rol stresi ölçeğinin değerlendirilmesi (3) Sinizm (kişilik mi, tecrübeye mi dayalı) kavramsal tartışmasını rol stresi gibi önemli bir belirleyici beraberinde yorumlamak (4) Son olarak akademisyenlerin farklı pozisyon ve demografik özelliklerine göre rol stresi, sinizm ve öz-yeterliliklerine dair gelen bir çerçeve sunmaktır.

Bu amaçlara yönelik olarak çalışmanın birinci bölümünde ilgili değişkenlere yönelik alan yazında yer alan teorik bilgiler özetlenecek olup, bölümün sonunda çalışmanın hipotezleri oluşturulmaktadır. Çalışmanın ikinci bölümü araştırma prosedürü ve ölçüm araçları hakkında bilgiler içermekte olup, üçüncü bölümde SPSS 25.0 aracılığıyla yapılan analizler bulguları özetlenmektedir. Çalışma bulguların tartışıldığı ve çalışmanın amacına yönelik önerilerin yer aldığı sonuç bölümü ile tamamlanmaktadır.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. Kaynakları Koruma Teorisi

COR, işyerinde stres sürecini anlamlandırmada en etkili teori olduğu ifade edilmektedir (Westman vd., 2004). COR teorisini genel olarak özetlemek gerekirse, bireylerin kendileri için önemli olan kaynaklarını koruma ve artırma çabalarına odaklanmaktadır. Yaşam başarılarını bu kaynakları artırarak elde edeceklerine olan inançları onların bu kaynakları korumaya iterken, diğer yandan çevresel koşullar da bu kaynakları tehdit ederek bireyler için bir gerilim oluşturmaya başlar (Hobfoll, 2001).

Bahsi geçen kaynaklar Hobfoll'un çalışmalarında ifade edildiği üzere (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001) dört temel grupta tanımlanır. Bunlar; parasal kaynaklar, kişisel koşullar, kişisel özellikler ve enerji olarak adlandırılmıştır. Bireyin maddi olanakları ve kazançları parasal kaynakları olarak görülmekteyken, demografik özellikleri kişisel koşulları olarak ifade edilebilir. Öz-yeterlilik gibi

bireylerin olumlu çıktılarına katkıda bulunan karakteristikleri ise kişisel özellikleridir. Enerji bahsi geçen kaynakları elde etmede kullanabildiği maddi ve maddi olmayan avantajlarıdır.

Diğer yandan kaynakları tehdit eden risk faktörleri büyük ölçüde çalışanları olumsuz etkileyen örgütsel koşullardan kaynaklanmaktadır. Stres ile örgütsel kaynakların ilişkisi birçok çalışmada da ifade edildiği üzere çok güçlüdür (Westman vd., 2004). Bireylerin içinde bulunduğu durumlarda kaynakları kaybetmeye yönelik bir tehdit hissettiğinde (ya da kaynakları kaybettiğinde), kaynaklarını harcarken yerine koyacak yeterli kaynağı olmadığı koşullarda bu durum bizatihi stres kaynağı olmaktadır. Kaynak kaybı yaşamayan bireylerin ise diğerlerine kıyasla daha dayanıklı olduğu görülmektedir. Teorinin güçlü tarafı nesnellikten ziyade objektif stres faktörlerine odaklanmasıdır. Ayrıca teori, pozitif psikolojide kaynak kazanım döngülerini inşa etmeye yönelik bir zemin kazanmıştır (Hobfoll, 2011). Buna ilaveten, diğer teorilerden farklı olarak COR hem rol içi hem de roller arası stres için stres sonuçlarını açıklamaya yönelik bir model sunması ve çerçevesinde bireysel düzeydeki değişkenleri ve durumsal değişkenleri içermesi bakımından avantajlıdır (Simha vd., 2014).

## 2.2. Rol Stresi

Rol stresi genel olarak rol çatışması ve rol belirsizliği boyutları ile ifade edilmektedir. Rol teorisine göre bir kişiden beklenen davranışlar tutarsız olduğunda rol çatışması yaşayacağını ve kendisine empoze edilen beklentilerin çelişmediği duruma göre daha az etkili performans göstereceğini ifade eder, diğer yandan kişilerin görev ve sorumluluklarının net biçimde tanımlanması gerekirken bunun olmadığı hallerde çalışanlar neye karar verme yetkisine sahip olduğunu, neyi başarmasının beklendiğini ve nasıl yargılanacağını bilmediğinde rol belirsizliği ile karşı karşıya kalacaktır (Rizzo, 1970). Rol çatışması bireyin hem kişisel koşulları hem de çevresel koşullarının etkisiyle ortaya çıkmaktadır. İyi tanımlanmamış iş koşulları, görev ve sorumluluk açısından yaşadığı tutarsızlıklar, iş dışı rolleri ile işe ilişkin rolleri arasındaki gerilim bireyin kaynaklarını ne yönde harcaması konusunda karar verme sürecini olumsuz etkilemektedir (Simha vd., 2014). İlgili literatürde rol stresi zihinsel sağlık, verimlilik, örgütsel bağlılık gibi çok çeşitli iş çıktıları ile ilişkilendirilmiş ve anlamlı bulgular elde edilmiştir (Kelloway & Barling, 1991; Tarafdar vd., 2007; Dale & Fox, 2008; Stamper & Johlke, 2003).

Akademisyenlerin eğitim/ öğretim, araştırma ve idari görevler kapsamında farklı işleri beraberinde yürüten bir meslek olarak daha önceki çalışmalarda da rol stresi özelinde incelendiği ve anlamlı sonuçlar elde edildiği görülmektedir (Örn. Zakaria & Asmawi, 2015). Bir başka çalışmada, bilhassa meslekte yeni olanların ve araştırma görevlisi pozisyonunda çalışan akademisyenlerin daha yüksek strese sahip oldukları ifade edilmiştir (Göksel & Tomruk, 2016). Bu bulgular, rol stresinin akademisyenlik mesleği özelinde çalışılmasının hem bulguların kıyaslanması hem de yorum ve öneriler sunulması bakımından önem arz etmektedir.

## 2.3. Örgütsel Sinizm

Sinizm ilk olarak sinik bireylerin tanımlanması ile literatüre konu olmaya başlamıştır. Buna göre sinik karakterler sıklıkla tabi oldukları kurumsal yapıları eleştirmeleri ile bilinirlerdi (Brandes, 1997), alaylı bir tutumla insanların güdü ve eylemelerinin samimiyetine inanmama eğilimindedirler (Oxford sözlüğü, 1989). Örgütsel sinizm için de bireysel ve iş karakteristiklerinin bu tutumlar üzerinde etkili olduğu yönünde birçok farklı görüş mevcuttur (O'Connell vd., 1986). Ancak genel olarak örgütsel sinizm Dean ve diğerleri (1998) gibi teorisyenlerin de tanımladığı gibi çalışanların örgüte yönelik geliştirdiği bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları da içeren negatif bir tutum olarak ele alınmaktadır. Benzer şekilde Ajzen (1985) örgütsel sinizmin çalışanların davranış ve inançları üzerinde etkili olduğunu ifade etmiştir. Sinizmi tanımlayan örgüt araştırmacılarından bir kısmı güvensizlik unsurunu tanımlarında vurgulamışlardır (örn. Bateman vd., 1992). Ancak örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık, güven, yabancılaşma gibi kavramlardan ayrıştığını öne süren araştırmacılar da vardır, onlara göre sinizmin utanma ve hayal kırıklığı gibi güvende olmayan duygusal yönü vardır (Dean vd., 1998).

Sinizm ve tükenmişlik ile ilgili görüşler de literatürde çeşitlilik arz etmektedir, bazı teorisyenlere göre sinizm tükenmişliğin bir boyutu olarak ele alınırken (örn. Schaufeli vd., 1996), diğerleri duygusal

tükenmenin sinizmin tahmincisi olduğunu ifade etmişlerdir (örn. Bakioğlu & Kiraz 2019). Diğer yandan stres tükenmişliğin önemli bir öncülü olmakla birlikte, COR teorisine göre sinizm tükenmişlik sonucu oluşmaktadır, diğer bir deyişle tükenmişlikle baş etmek için bireylerin sinik tutumlar geliştirdiği öne sürülmektedir (Simha vd., 2014). Ancak her koşulda örgütlerde istenmeyen tecrübelerin sonucunda ortaya çıktığına yönelik bulgular mevcuttur (Chiaburu vd., 2013; Kim vd., 2019; Prajogo vd., 2020).

## 2.4. Öz-yeterlilik

Bandura'nın tanımladığı üzere öz- yeterlilik kişinin belirli bir görevi başarı ile tamamlamak için kendi kabiliyetlerine olan inançlarıdır (Bandura, 1997). Bandura (19997) öz-yeterliliğin dört temelden beslendiğini ifade etmiştir. Buna göre (1) performans başarıları yani önceki kişisel başarı deneyimleri), (2) dolaylı deneyim; benzer koşullarda başkalarının performansı, sosyal karşılaştırma (3) sözlü ikna, diğerlerinin onların başaracağına yönelik söylemleri ve (4) fizyolojik durumlar ise etkin stres ve kaygı düzeyidir.

Öz- yeterlilik, geçmiş çalışmalarda bireylerin stres ve olumsuz koşullar ile baş edebilmeleri adına sahip oldukları en önemli kaynaklarından birisi olarak tanımlanmıştır (Çiner, 2019). Akademisyen özelinde yapılan çalışmalarda da dikkat çekici bulgular elde edilmiştir. Örneğin Ahmed ve diğerleri (2021), öz-yeterliliğin stres ve sonucunda ortaya çıkacak tükenmişlik ile baş etmek için önemli bir kişisel özellik olduğunu ifade etmiş, ayrıca akademisyenlerin algılanan streslerinin yaşam doyumu üzerindeki etkisini iyileştirmede öz- yeterliliğin aracı rolü olduğunu ve öz-yeterliliklerini artırmaya yönelik müdahaleler ile bu stresin olumsuz etkilerinden korunacaklarını ifade etmişlerdir. (Ahmed vd., 2021). Bir başka çalışmada da benzer şekilde akademisyenlerin örgütsel stresi ile iş tatmini arasında psikolojik dayanıklılığın aracı etkisi olduğu tespit edilmiştir (Erdoğan & Murat, 2021).

## 2.5. Hipotezler ve Kavramsal Model

Yukarıda özetlenen literatür taraması rol stresi ve örgütsel sinizmin hem çalışanlar hem de örgüt için arzu edilen sonuçlar açısından önemli olduğunu, öz-yeterliliğin ise olumsuz koşullarla baş etmek için önemli bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır. Literatür bulgularından yola çıkılarak geliştirilen hipotezler ve kavramsal model aşağıda özetlenmektedir.

H1: Demografik özellikler (yaş, cinsiyet, medeni hal, pozisyon, çalışma süresi) ile rol stresleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H2: Demografik özellikler (yaş, cinsiyet, medeni hal, pozisyon, çalışma süresi) ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

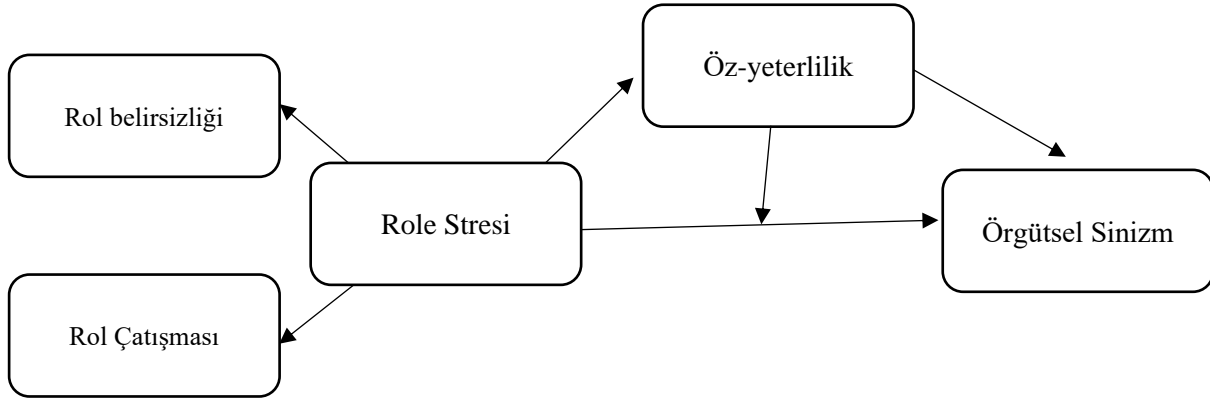
H3: Rol stresi boyutları ile öz- yeterlilik arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.

H4: Örgütsel sinizm ile öz- yeterlilik arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.

H5: Rol stresi boyutları örgütsel sinizmi istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir.

H6: Öz-yeterlilik, rol stresi boyutları ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide ılımlaştırıcı bir değişkendir.

H7: Öz-yeterlilik, rol stresi boyutları ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide aracı bir değişkendir.



Şekil 1. Kavramsal Model

### 3. Yöntem

Çalışmanın araştırma deseni olarak nicel araştırma yöntemi tercih edilmiş, hipotezler için veriler anket yöntemi ile elde edilmektedir. Alan yazındaki çalışmalardan yola çıkılarak akademisyenlerin araştırma sorunsalını tanımlamada belirleyici bir meslek grubu olduğu öngörülmüş olup, örneklemin hedeflenen kitleyi içermesi bakımından güdümlü örnekleme yöntemi tercih edilmiştir (Sencer ve Sencer, 1978). Buna göre araştırma sorunsalını temsil yeteneği yüksek olduğu varsayılan İstanbul ili ve çevresindeki kamu ve vakıf üniversitelerinde kadrolu olarak çalışan akademisyenler hedef kitle olarak belirlenmiştir. Katılımcıların mesleki pozisyonları (1) araştırma görevlisi, (2) öğretim üyesi, (3) yönetici (bölüm / program başkanı, dekan / MYO müdürü, dekan yrd. / müdür yrd.) olarak kategorilendirilmiştir.

Örneklem sayısı belirlenirken çoklu analizler kullanılacağı için kriter olarak soru sayısının min. 10 katı baz alınacaktır (Sekaran, 2003). Buna göre 29 soru\*10 = 290, hedeflenen minimum katılımcı sayısıdır. Örneklem kartopu yöntemi ile oluşturulmuş olup, 2022 Eylül- 2022 Aralık döneminde ilgili kriterleri taşıyan 332 geçerli anket elde edilmiştir. Anket formunda çalışmanın amacı, kısıtları ve açıklanmış onam formuna yer verilmiştir. Veri toplamaya yönelik gerekli izinler İstanbul Medipol Üniversitesi, Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu 01/08/2022 tarihli (Karar No: 124) kararı ile alınmıştır.

#### 3.1. Ölçüm Araçları

Araştırmacı tarafından hazırlanmış olan sosyo-demografik bilgi formu 9 maddeden oluşmaktadır ve kişisel özellikler ile çalışma durumu ile ilgili birtakım sorular içermektedir. Aşağıda detayları verilen ölçekler anket formunun 2. bölümde yer almaktadır. Tüm ölçekler cevapların bütünlüğünü sağlamak amacıyla 5’li likert tipi kullanılmıştır.

Rol stresi ölçeği: Rol stresini ölçmek için, Rizzo ve diğerlerinin (1970) çalışmasından faydalanarak Siegall (2000) tarafından uyarlanan versiyonu tercih edilmiştir. Rol Çatışması 8 madde ( $\alpha = 0,82$ ), Rol Belirsizliği 6 maddeden (ancak iki boyut ve  $\alpha_1 = 0,48$ ,  $\alpha_2 = 0,55$ ) oluşmaktadır. Siegall (2000) çalışmasında yeni ifadeler ile alfa değerlerinin 0,70’in üstüne çıktığını tespit etmiş ancak henüz rol belirsizliğinin tek boyutlu yapısının oluşmadığını ya da 2 boyutlu bir yapı oluşturulması üzerine çalışılabileceğini ifade etmiştir. Her iki çalışmada 7’li likert tipi kullanılmıştır (Rizzo vd., 1970; Siegall 2000).

Örgütsel sinizmi ölçeği: Örgütsel sinizmi ölçeğinin orijinali, Vance, Brooks ve Tesluk (1997) tarafından geliştirilmiş ve 9 maddelik tek boyuttan ( $\alpha = 0,84$ ) oluşmaktadır (Akt. Stanley, 1998). Güzeller & Kalağan (2008) öğretmenler için uyarladığı çevirisinde yine tek boyutlu ( $\alpha = 0,83$ ) bir yapı bulmuş, bu çalışma özelinde Güzeller & Kalağan (2008)’dan faydalanarak, akademisyenler özelinde ifadeler düzenlenmiştir. Buna ilaveten, kurumdan ziyade birim üzerinden değerlendirmenin daha deneyime dayalı olduğu görüşünden hareketle sorular “birim” seviyesinde ifade edilmiştir. Ölçek 5’li likert tipi kullanılmaktadır.

Öz-yeterlilik ölçeği: Öz- yeterliliği ölçmek için Luthans ve diğerlerinin (2007a), Parker (1998)'in çalışmasından uyarladığı ve pozitif psikolojik sermaye boyutlarından biri olan 6 maddelik öz-yeterlilik ölçeği kullanılmaktadır. Ölçek maddeleri 0.70 üstünde  $\alpha$  katsayısına sahiptir [md.1 =0.75, md.2 =0.84, md.3 =0.85, md.4 =0.75 (Luthans vd., 2007b)].

İlgili ölçek birçok dile çevrilmiş olup, ölçeğin kullanımı için gerekli izinler Mind Garden'dan alınmıştır. Ölçek orijinal çalışmasında 6'lı likert tipi kullanılmıştır (Luthans vd., 2007a). Örnek madde: "I feel confident analyzing a long-term problem to find a solution / Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmak konusunda kendime güvenirim".

#### 4. Bulgular

Çalışmada toplanan verilerin analiz edilmesi için SPSS 25.0 paket programı aracılığıyla ile birtakım analizler yapılmıştır. Bunlar; tanımlayıcı istatistikler, geçerlilik (AFA) ve güvenilirlik (Cronbach Alfa) analizleri ile, hipotezleri test etmek için T test, One- Way Anova (H1- H2), Korelasyon (H3- H4) ve Regresyon (H5- H6- H7) analizleridir. Analiz detayları aşağıda özetlenmiştir.

##### 4.1 Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 1'de demografik değişkenlere yönelik kategoriler ve katılımcı dağılımları özetlenmiştir.

**Tablo 1.** Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	Kategori	Frekans	Yüzde Değeri (%)
Cinsiyet	(1) Bay	190	57.2
	(2) Bayan	142	42.8
Yaş	(1) 24 ve altı	33	10.0
	(2) 25-40	272	82.2
	(3) 41-55	25	7.6
	(4) 56 ve üstü	1	0.3
Medeni hal	(1) Evli	147	44.8
	(2) Bekâr	178	54.3
	(3) Boşanmış / Dul	3	0.9
En son mezun olduğunuz okul	(1) Üniversite	2	0.6
	(2) Yüksek lisans	20	6.0
	(3) Doktora	309	93.4
Şu anki işyerinde çalışma süresi	(1) 1 yıldan az	67	20.2
	(2) 1-5 yıl arası	194	58.6
	(3) 6-10 yıl arası	42	12.7
	(4) 11-15 yıl arası	19	5.7
	(5) 16 yıl ve daha fazla	9	2.7
Toplam çalışma süresi	(1) 1 yıldan az	15	4.5
	(2) 1-5 yıl arası	129	39.1
	(3) 6-10 yıl arası	91	27.6
	(4) 11-15 yıl arası	52	15.8
	(5) 16 yıl ve daha fazla	43	13.0
Pozisyon	(1) Araştırma görevlisi	187	56.8
	(2) Öğretim üyesi	119	36.2
	(3) Yönetici (Bölüm / Program başkanı, Dekan / MYO müdürü, Dekan yrd. / Müdür Yrd.)	23	7.0
Üniversitenin sahiplik türü	(1) Kamu	23	7.0
	(2) Özel	307	93.0
Çalıştığımız Fakülte / MYO	(1) İYBF-İİBF-İTBF	90	27.1
	(2) Sağlık-Tıp- Dişçilik	41	12.3
	(3) Mühendislik	61	18.4
	(4) Hukuk	30	9.0
	(5) Mimarlık	46	13.9
	(6) Diğer	64	19.3

İYBF: İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi -İİBF: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi -İTBF: İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi

Örnekleme yer alan katılımcıların 23'ü kamu, 307'si vakıf üniversitesinde görev yapmaktadır. Katılımcılardan yalnız 2'si üniversite mezunu iken, 20'si yüksek lisans ve beklediği gibi çok büyük bir kesim (309 katılımcı) doktora mezunudur. Çalışmakta olan pozisyonları sorulduğunda 187 kişinin araştırma görevlisi, 119 kişinin öğretim üyesi ve 23 kişinin yönetici pozisyonunda çalıştığı görülmektedir. Katılımcılar çok çeşitli fakültelerde görev alan öğretim elemanlarından oluşmaktadır. Katılımcıların 190'ı bay, 142'si bayanlardan oluşmaktadır. Buna ilaveten, 33 kişi 24 yaş ve altı, 26 kişi 41 yaş ve üstü, büyük çoğunluğu temsil eden 272 kişi ise 25-40 yaş aralığında yer almaktadır.

#### 4.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

SPSS 25.0 paket programı ve varimax rotasyonu ile gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi bulguları Tablo 2'de özetlenmiştir. Buna göre KMO= 0,891 p=0,00 ve açıklanan toplam varyans 58,926 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel sinizm ve öz- yeterlilik ölçeği tüm soruları ile temsil edilmiş olup, tek boyutlu yapıları orijinal çalışmalarında olduğu gibi korunmaktadır. Rol stresi ölçeği 3 boyutla temsil edilmiştir. Rol çatışması geçmiş çalışmalara benzer şekilde (7. madde hariç) yapı bütünlüğünü korurken, Siegall (2000)'de ifade edildiği gibi rol stres 2 boyutlu bir yapı ile temsil edilmiştir. Benzer şekilde Sawyer's 1992 çalışması rol stresi için (Kahn et al., 1964 boyutlarını) 1-2-4 nolu sorular için işe yönelik belirsizlik (process clarity) ve 3-5-6 nolu soruları ilerlemeye yönelik belirsizlik (goal clarity) olarak ifade etmişlerdir, ancak bu çalışmada farklı olarak rol çatışmasının 1. ifadesi (işlerin nasıl yapılacağı konusunda net bir fikrim yok) işe yönelik belirsizlik boyutunda yer almaktadır. Anlamsal bütünlüğü bozmadığı için bu çalışmada faktör analizi bulguları ilk hali ile değişkenler çalışmada ele alınmıştır.

**Tablo 2.** Faktör Analizi

Maddeler / Boyutlar	Örgütsel Sinizm	Rol Çatışması	Öz-yeterlilik	İlerlemeye Yönelik Belirsizlik	İşe Yönelik Belirsizlik
SIN3	0.788				
SIN4	0.781				
SIN5	0.764				
SIN9	0.745				
SIN6	0.743				
SIN8	0.740				
SIN7	0.678				
SIN2	0.637				
SIN1	0.630				
ROL11		0.794			
ROL12		0.745			
ROL9		0.698			
ROL10		0.666			
ROL8		0.590			
ROL13		0.539			
ROL14		0.535			
SE5			0.772		
SE4			0.742		
SE3			0.733		
SE2			0.698		
SE6			0.688		
SE1			0.591		
ROL5				0.780	
ROL6				0.774	
ROL3				0.713	
ROL1					0.737
ROL4					0.673
ROL2					0.636
ROL7					0.540

SIN: Örgütsel Sinizm, ROL: Rol Stresi, SE: Öz-yeterlilik

Açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen boyutların ortalama, standart sapma ve güvenilirlik değerleri ile korelasyon bulguları aşağıda yer alan tabloda özetlenmiştir. Buna göre tüm boyutların güvenilirlik katsayısı kabul edilir düzeydedir. Nispeten düşük olan işe yönelik belirsizlik boyutu ise referans edilen kabul sınırları içerisinde (Taber, 2018).

Değişkenler arası ilişkiler incelendiğinde, öz-yeterliliğin rol çatışması ve ilerlemeye yönelik belirsizlik ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye sahip olmadığı, ancak örgütsel sinizm ve işe yönelik belirsizlik boyutları ile negatif ilişkili olduğu görülmüştür. Diğer tüm değişkenler arasında anlamlı ve yüksek korelasyonlar oluşmuştur. En yüksek katsayının ilerlemeye yönelik belirsizlik ve örgütsel sinizm arasında olduğu ayrıca rol çatışması ve örgütsel sinizm arasında da oldukça güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. En düşük katsayı ise işe yönelik belirsizlik boyutundadır. Bu aşamada çalışmanın hipotezlerinden H4 desteklenmiş olup, H3 kısmi olarak desteklenmiştir. İlerleyen analizlerde anlamlı katsayılar arasında regresyon analizleri ile ilişkinin yönü ve aracı / ılımlatıcı etkinin var olup olmadığı test edilecektir.

**Tablo 3.** Korelasyon, Ortalama, Standart Sapma ve Güvenilirlik Katsayıları

Boyutlar	Ortalama	Std. Sapma	1	2	3	4	5
(1) Öz-yeterlilik	4.2278	0.52978	(0.804)				
(2) Örgütsel Sinizm	2.9251	0.92806	-0.141*	(0.913)			
(3) Rol Çatışması	2.8963	0.85171	-0.077	0.495**	(0.829)		
(4) İlerlemeye Yönelik Belirsizlik	3.0396	1.12796	-0.098	0.576**	0.383**	(0.839)	
(5) İşe Yönelik Belirsizlik	2.3838	0.81257	-0.296**	0.388**	0.434**	0.426**	(0.676)

\* p <0.05, p<0.00 () Cronbach alfa katsayısı

### 4.3. Normal Dağılım Testleri

Normal dağılımı test etmek için ilk aşamada Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmış olup, teste yönelik sonuçlar incelendiğinde p<0,05 olarak tespit edilmiş olup bu bulgu normal dağılımı desteklememektedir (Pallant, 2016) ancak örneklem sayısına yönelik hassasiyetinden ötürü literatürde de sıklıkla önerildiği gibi değişkenlere yönelik normal dağılımda kriter olarak basıklık ve çarpıklık değerleri baz alınmaktadır (Tabachnick and Fidell, 2013). Buna göre aşağıda yer alan Tablo 4'te de görüleceği üzere basıklık ve çarpıklık değerleri beklenen sınırlar arasında yer almaktadır. Buna göre analizlere parametrik testler ile devam edilecektir.

**Tablo 4.** Normal Dağılıma Yönelik Değerler

Değişkenler	N	Çarpıklık		Basıklık	
		İstatistik	Std. Hata	İstatistik	Std. Hata
İşe Yönelik Belirsizlik	327	0.200	0.135	-.0413	0.269
İlerlemeye Yönelik Belirsizlik	328	0.000	0.135	-0.786	0.268
Rol Çatışması	325	-0.096	0.135	-0.448	0.270
Örgütsel Sinizm	322	-0.002	0.136	-0.676	0.271

### 4.4. Fark Testleri

Rol stresi ve örgütsel sinizmin çalışanların çeşitli demografik özelliklerinden etkilenip etkilenmediğini değerlendirmek üzere fark testlerinden faydalanılacaktır. H1 ve H2 yi test etmek üzere yapılan analizlerden bağımsız gruplar T testi cinsiyetin ve medeni durumun (veri sayısından dolayı bekar, boşanmış / dul grupları diğer başlığı altında birleştirilmiştir) hem rol stresi hem de örgütsel sinizm bakımından anlamlı bir farka işaret etmediğini göstermektedir. Aşağıda yer alan Tablo 5 ve Tablo 6'da ilgili bulgular özetlenmiştir.

**Tablo 5.** Bağımsız Gruplar T Testi / Cinsiyet

Değişkenler	Gruplar /N	X (std.)	Ss	T testi		
				t	sd	P
İşe Yönelik Belirsizlik	Kadın / 186	2.5036	0.93657	-1.155	325	0.249
	Erkek / 141	2.6194	0.84476			
İlerlemeye Yönelik Belirsizlik	Kadın / 187	3.0214	1.17349	-0.337	326	0.736
	Erkek / 141	3.0638	1.06824			
Rol Çatışması	Kadın / 186	2.8856	0.82739	-0.262	323	0.794
	Erkek / 139	2.9106	0.88603			
Örgütsel Sinizm	Kadın / 185	2.9021	0.89915	-0.517	320	0.606
	Erkek / 137	2.9562	0.96821			



**Tablo 6.** Bağımsız Gruplar T Testi / Medeni Durum

Değişkenler	Gruplar /N	X (std.)	ss	T testi		
				t	Sd	P
İşe Yönelik Belirsizlik	Evli / 145	2.5034	0.90020	-0.917	321	0.360
	Diğer / 178	2.5955	0.89565			
İlerlemeye Yönelik Belirsizlik	Evli / 144	2.9861	1.12738	-0.841	322	0.401
	Diğer / 180	3.0926	1.13576			
Rol Çatışması	Evli / 146	2.8415	0.84676	-1.181	319	0.239
	Diğer / 175	2.9543	0.85674			
Örgütsel Sinizm	Evli / 143	2.8858	0.95781	-0.665	316	0.507
	Diğer / 175	2.9556	0.90909			

İkiden fazla kategorili değişkenlere (yaş, işyerinde çalışma süresi, toplam çalışma süresi ve pozisyon) yönelik Anova analizi sonuçları aşağıda yer alan Tablo 7, Tablo 8, Tablo 9 ve Tablo 10'da özetlenmiştir. Bulgular yaş, işte ve kurumda çalışma süresi bakımından rol stresi ve örgütsel sinizm düzeylerinin istatistiksel olarak farklılaşmadığını göstermektedir. Ancak Tablo 10'da da görüldüğü üzere işe yönelik belirsizlik, ilerlemeye yönelik belirsizlik ve örgütsel sinizm pozisyona bağlı olarak farklılaşmaktadır. Buna göre H1 ve H2 hipotezleri kısmi olarak desteklenmiştir.

**Tablo 7.** One-Way Anova Analizi / Yaş

Kategori	Kareler Toplamı	Ortalama (Kare)	F	P
İşe Yönelik	3.411	1.705	2.125	0.121
Belirsizlik	259.237	0.803		
İlerlemeye Yönelik	4.892	2.446	1.932	0.147
Belirsizlik	410.223	1.266		
Rol Çatışması	4.289	2.145	2.992	0.052
	230.073	0.717		
Örgütsel Sinizm	0.759	0.380	0.439	0.645
	275.168	0.865		

**Tablo 8.** One-Way Anova Analizi / Kurumda Çalışma Süresi

Kategori	Kareler Toplamı	Ortalama (Kare)	F	P
İşe Yönelik	4.663	1.554	1.938	0.123
Belirsizlik	258.288	0.802		
İlerlemeye Yönelik	7.032	2.344	1.853	0.137
Belirsizlik	408.508	1.265		
Rol Çatışması	1.262	0.421	0.576	0.631
	233.666	0.730		
Örgütsel Sinizm	1.807	0.602	0.695	0.556
	274.670	0.866		

**Tablo 9.** One-Way Anova Analizi / Toplam Çalışma Süresi

Kategori	Kareler Toplamı	Ortalama (Kare)	F	P
İşe Yönelik	3.387	1.129	1.396	0.244
Belirsizlik	259.551	0.809		
İlerlemeye Yönelik	0.842	0.281	0.220	0.882
Belirsizlik	410.851	1.276		
Rol Çatışması	1.289	0.430	0.587	0.624
	233.418	0.732		
Örgütsel Sinizm	0.679	0.226	0.259	0.855
	275.797	0.873		

**Tablo 10.** One-Way Anova Analizi / Pozisyon

Kategori	Kareler Toplamı	Ortalama (Kare)	F	P
İşe Yönelik	18.680	9.340	12.339	0.000
Belirsizlik	242.984	0.757		
İlerlemeye Yönelik	10.806	5.403	4.305	0.014
Belirsizlik	404.146	1.255		
Rol Çatışması	1.735	0.867	2.992	0.305
	232.115	0.728		
Örgütsel Sinizm	7.864	3.932	1.192	0.010
	267.051	0.845		

Farklılıkların kaynaklarını değerlendirmek için uygulanacak Post Hoc testi seçiminde öncelikle Levene testi bulguları değerlendirilmiştir. Levene testi bulguları, işe yönelik belirsizlik 2,186 ( $p= 0,114$ ), ilerlemeye yönelik belirsizlik 0,245 ( $p= 0,783$ ), rol çatışması 0,363 ( $p= 0,696$ ), örgütsel sinizm 0,597 ( $p= 0,551$ ) olarak hesaplanmış olup, her bir boyutta varyansların homojenliği varsayımını sağladığı için Post Hoc testi olarak Scheffe seçilmiştir. Post Hoc testi bulguları Tablo 11’de özetlenmiştir.

İşe yönelik belirsizlik bakımından tüm grupların birbirinden anlamlı biçimde ayrıştığı görülmektedir. Araştırma görevlilerinin diğer iki gruptan pozitif yönde ayrıştığı, daha yüksek işe yönelik belirsizlik skorlarına sahip olduğu ve paralel biçimde öğretim üyelerinin araştırma görevlilerinden daha düşük ve yöneticilerden daha yüksek işe yönelik belirsizlik tecrübe ettikleri görülmüştür.

Yöneticiler diğer gruplardan negatif biçimde ayrılmıştır. İlerlemeye yönelik belirsizlik algıları bakımından gruplar arası farklar incelendiğinde, sadece araştırma görevlisi ve yöneticiler arasında anlamlı farklar tespit edilmiştir. Buna göre araştırma görevlilerinin ortalamaları daha yüksektir. Örgütsel sinizm açısından bulgular incelendiğinde yönetici grubun diğer iki gruptan daha düşük ortalamaya sahip olduğu, dolayısıyla örgütsel sinizm düzeylerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 11.** Post Hoc Testi Sonuçları / Pozisyon

Sheffe Testi Sonuçları	Kategori	Ortalama Farkı	Std. Hata	P	
İşe Yönelik Belirsizlik	(1)	(2)	0.27982*	0.10272	0.026
		(3)	0.89158*	0.19248	0.000
	(2)	(1)	-0.27982*	0.10272	0.026
		(3)	0.61177*	0.19831	0.009
	(3)	(1)	-0.89158*	0.19248	0.000
		(2)	-0.61177*	0.19831	0.009
İlerlemeye Yönelik Belirsizlik	(1)	(2)	0.15138	0.13213	0.519
		(3)	0.71377*	0.24777	0.017
	(2)	(1)	-0.15138	0.13213	0.519
		(3)	0.56239	0.25536	0.090
	(3)	(1)	-0.71377*	0.24777	0.017
		(2)	-0.56239	0.25536	0.090
Örgütsel Sinizm	(1)	(2)	-0.01315	0.10917	0.993
		(3)	0.61397*	0.20763	0.013
	(2)	(1)	0.01315	0.10917	0.993
		(3)	0.62713*	0.21363	0.014
	(3)	(1)	-0.61397*	0.20763	0.013
		(2)	-0.62713*	0.21363	0.014

(1) Araştırma Görevlisi, (2) Öğretim Üyesi, (3) Yönetici

Bulgular arasındaki farkın kaynağını incelemek adına bir aşama da pozisyona dayalı farklılıkların öz-yeterlilik açısından farklılaşıp farklılaşmadıklarını belirlemeye yönelik One-Way Anova testidir. Tablo 12’de özetlenen sonuçlar her bir kategorinin hiyerarşik olarak diğerinden anlamlı şekilde ayrıştığını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle yöneticiler diğerlerinden yüksek bir öz-yeterlilik düzeyine sahiptir.

**Tablo 12.** One-Way Anova Analizi ve Post Hoc Test Sonuçları / Pozisyon & Öz-yeterlilik

Kategori	Kareler Toplamı	Ortalama (Kare)	F	P	
Öz- yeterlilik	6.092	3.046	11.813	0.000	
	82.769	0.258			
Sheffe Testi Sonuçları	Kategori	Ortalama Farkı	Std. Hata	P	
İşe Yönelik Belirsizlik	(1)	(2)	-0.17935*	0.06014	0.012
		(3)	-0.49076*	0.11227	0.000
	(2)	(1)	0.17935*	0.06014	0.012
		(3)	-0.31141*	0.11590	0.028
	(3)	(1)	0.49076*	0.11227	0.000
		(2)	0.31141*	0.11590	0.028

#### 4.5. Regresyon Analizi

Tüm değişkenlerin örgütsel sinizm ile ilişkili olmasından ötürü lineer regresyon analizi tüm değişkenler hesaba katılarak gerçekleştirilmiştir. Mediatör analizi test etmek için dört adımda aracılık etkisini test eden Baron ve Kenny (1986) yaklaşımından faydalanılmıştır. Aşağıda yer alan Tablo 13'te de özetlendiği üzere bağımsız değişkenlerden rol çatışması ve ilerlemeye yönelik belirsizlik örgütsel sinizm üzerinde etkilidir; ancak işe yönelik belirsizlik anlamlı bir katsayıya sahip değildir. Buna göre H5 hipotezi kısmi olarak desteklenmiştir. Ayrıca öz-yeterlilik de sinizm üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Ancak korelasyon aşamasında öz-yeterlilik ile ilişkisi bulunmayan bağımsız değişkenler analiz dışı tutulduğunda geriye kalan bağımsız değişken olan işe yönelik belirsizliğin bağımlı değişken olan örgütsel sinizm üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sebeple öz-yeterliliğin mediatör değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre H6 hipotezi de desteklenmemiştir.

**Tablo 13.** Regresyon Analizi / Mediatör Etki

	B katsayısı*p	Model Değerleri
<b>Model 1 / Örgütsel Sinizm</b>		
Rol Çatışması	0.294**	F= 72.124
İlerlemeye Yönelik Belirsizlik	0.432**	R <sup>2</sup> = 0.415
İşe Yönelik Belirsizlik	0.058	DW= 1.990
<b>Model 2 / Öz-yeterlilik</b>		
İşe Yönelik Belirsizlik	0.351**	F= 44.189
		R <sup>2</sup> = 0.123
		DW= 1.994
<b>Model 3/ Örgütsel Sinizm</b>		
Öz-yeterlilik	-0.141*	F= 6.399
		R <sup>2</sup> = 0.020
		DW= 1.998
<b>Model 4 / Örgütsel Sinizm</b>		
İşe Yönelik Belirsizlik	0.336**	F= 23.041
Öz-yeterlilik	0.072	R <sup>2</sup> = 0.129
		DW= 2.007

Öz-yeterlilik değişkeninin bu ilişkide ılımlaştırıcı rolü olup olmadığını test etmek üzere standardize edilmiş bağımlı ve etkileşim değişkeni ile oluşturulan modellerle yapılan regresyon analizi bulguları aşağıda yer alan Tablo 14'te özetlenmiştir. Bulgular öz- yeterlilik değişkeninin her üç bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında moderatör (ılımlaştırıcı) etkisi olmadığını göstermektedir. Buna göre çalışmanın son hipotezi olan H7 hipotezi desteklenmemiştir. Çalışmaya yönelik bulguların tartışılması ve bulgulardan yola çıkılarak literatüre ve uygulayıcılara yönelik öneriler sunulmasına sonuç kısmında yer verilecektir.

**Tablo 14.** Regresyon Analizi / Ilımlaştırıcı Etki

	B katsayısı*p	VIF	Model Değerleri
<b>Model 1</b>			
Rol Çatışması	0.304**	1.294	F= 70.733 R <sup>2</sup> = 0.413
İlerlemeye Yönelik Belirsizlik	0.419**	1.353	
İşe Yönelik Belirsizlik	0.058	1.297	
<b>Model 2</b>			
Rol Çatışması	0.292**	1.420	F= 35.627 R <sup>2</sup> = 0.418
İlerlemeye Yönelik Belirsizlik	0.426**	1.433	
İşe Yönelik Belirsizlik	0.078	1.438	
Öz-yeterlilik * Rol Çatışması	0.051	1.394	
Öz-yeterlilik * İlerlemeye Yönelik Belirsizlik	-0.076	1.453	
Öz-yeterlilik * İşe Yönelik Belirsizlik	0.008	1.181	

## 5. Sonuç

Çalışmanın öncelikli amaçlarından biri rol stresinin akademisyenler özelinde etkisini ortaya koymaktır. Bu amaca yönelik elde edilen bulgularda öz- yeterlilik düzeylerinin oldukça yüksek olduğunu (ort. = 4,2278) ve genel olarak daha düşük rol stresi algısı ve sinizme sahip oldukları görülmektedir. Ancak rol stresi boyutlarından ilerlemeye yönelik belirsizlik diğer boyutlara göre ortalamanın üstünde bir değere sahiptir (ort. = 3,0396). Benzer çalışmalarda da stresin olumsuz etkileri ile baş etmede öz-yeterliliğin önemli bir belirleyici olduğu ifade edilmiştir (Örn. Çiner, 2019; Ahmed vd., 2021). Buna göre yüksek öz-yeterlilik algısının nesnel olarak rol stresi yüksek olan bir mesleği icra etmekte onlara destek olduğu düşünülebilir. Benzer çalışmalarda düşük kıdem ve araştırma görevlisi kadrosunda çalışanların daha yüksek strese sahip oldukları ifade edilmiştir (Göksel & Tomruk, 2016). Örneklemdeki demografik farklılıkların strese yönelik algılarında bir değişime yol açıp açmadığına yönelik analizler de benzer sonuçlar içermektedir. Analiz sonucunda sadece çalıştıkları pozisyonun belirleyici olduğunu buna göre araştırma görevlilerinin işe yönelik belirsizlik ve ilerlemeye yönelik belirsizlik ve örgütsel sinizm konusunda diğerlerinden daha yüksek skorlara sahip olduğu tespit edilmiştir. Buna ilaveten yöneticilerin daha düşük rol stresi ve örgütsel sinizm deneyimledikleri tespit edilmiştir. Ancak bu bulgu başka bir soruyu kendiliğinden gündeme getirmiş olup, öz- yeterlilikleri arasındaki farklılıkların analiz edilmesi neticesinde aradaki bağlantıda açıklayıcı bir unsur olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda öz- yeterliliğin işteki pozisyon yükseldikçe arttığı ve buna ilaveten rol stresi ve örgütsel sinizm gibi olumsuz algılardan da çalışanları koruduğu görülmektedir. Birçok çalışmada da ifade edildiği gibi öz-yeterlilik kritik bir belirleyici olarak karşımıza çıkmaktadır (Alola vd., 2019; Yu vd., 2015). Bilhassa tabiatı gereği rol stresi yüksek olan işlerde (akademisyenliği bu grupta ele alırsak) hem bireysel üretkenliği hem örgütsel sonuçları artırması bakımından göz önünde bulundurulması gereken bir değişken olduğu görülmektedir.

Değişkenler arası ilişki incelendiğinde rol çatışması ve ilerlemeye yönelik belirsizlik ile öz- yeterlilik arasında anlamlı korelasyonlar oluşmadığı görülmüştür. Ancak hemşireler üzerinde benzer boyutlarla yapılan çalışmalarda öz-yeterlilik rol stresinin boyutlarının tümü ile negatif ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Dasgupta, 2012). Bu çalışma bulgularını yorumlamak üzere, değişkenlere ait maddeler incelendiğinde işe yönelik belirsizlikler işi başarı ile tamamlaması önünde engel teşkil etmekte, diğer bir deyişle, genel olarak 'işin sorumluluklarını nasıl yerine getireceği konusunda bilgi eksikliği / karmaşa olduğu durumları tarif etmektedir. İlerlemeye yönelik belirsizlik elde edişlerine yönelik (ödüllendirme) konusunda güvensiz bir iş atmosferini temsil etmekte, bu direkt olarak iş sürecine göre daha az ilişkili görünmektedir. Rol çatışması ise daha çok yetki ve sorumluluk kullanması kapsamında karşılaştığı çevresel engeller / çelişkiler ile ilgili görülmektedir. Dolayısıyla kişi işi başarı ile tamamlayabilir çünkü olumsuz bir performans 'öz nitelikleri' ile ilgili değildir. Ancak bu konuda yeni çalışmalar ile bu ilişkilerin yorumlanması önem arz etmektedir. Bilhassa rol stresi ile ilgili İK politikalarını içeren çevresel öncüllerin de modele dahil edilmesi ile sonuçlar daha anlamlı hale gelecektir.

Buna ilaveten, diğer tüm değişkenler arasında anlamlı ve yüksek korelasyonlar elde edilmiştir. Örgütsel sinizm ile rol stresinin tüm boyutları arasında oldukça güçlü korelasyonlar elde edilmiştir. Bulgular

geçmiş çalışmaları doğrular niteliktedir. Diğer mesleklere kıyasla (sağlık çalışanları hariç) en az iki kat fazla stresli bir iş olan eğitimcilikte sinizmin yüksek olduğu raporlanmıştır (Baig vd., 2016).

Değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve olası ılımlayıcı / aracı değişken etkileri için yapılan regresyon analizleri rol çatışması, ilerlemeye yönelik belirsizlik ve öz-yeterliliklerinin örgütsel sinizm üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Benzer çalışmalarda örgütsel sinizmin yüksek rol çatışması ile ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Naus vd., 2007). Ancak analiz bulgularına göre işe yönelik belirsizlik ile ilgili sonuçlar istatistiksel olarak anlamsızdır. Daha önce de ifade edildiği gibi işle yönelik belirsizlik diğerlerine kıyasla çevresel kısıtlardan ziyade işin tamamlanması ile ilişkili olduğundan öz-yeterlilik ile ilişkili iken, örgütsel sinizm ile ilişkisiz olabilir. Rol stresinin çevresel kısıtlarla ilişkili boyutlarının örgütsel sinizm üzerinde etkili olması, örgütsel sinizmin sinik kişilik özelliklerinden de bağımsız olduğuna yönelik kanıtlar içermektedir. Bulguların farklı örneklem ve modellerle tekrarlanması aracı etkinin hangi koşullarda oluştuğunu değerlendirmek açısından önem arz etmektedir.

Bulgular hali hazırda bütünselliği tartışılmaya devam eden rol stresi ölçeği ile ilgili de alan yazına katkı sağlamaktadır, rol stresi ölçeği sonuçları ve (muhtemelen) kaynakları bakımından birbirinden ayrılan üç boyuttan oluşmakta, rol çatışmasında tanımlanan bir madde işe yönelik belirsizlik ile büyük ölçüde örtüşmektedir.

Ayrıca COR perspektifinden bakıldığında her halükârda rol stresi kaynaklara (öz-yeterlilik gibi) yönelik bir tehdit olarak karşımıza çıkmakta ve korunmasına yönelik önlemler rol stresinin yoğun yaşandığı işlerde çalışanların stresinin olumsuz sonuçlarını bertaraf etmede açısından önem arz etmektedir. Olumsuz göstergelerden biri olan örgütsel sinizm birçok geçmiş çalışmada da ifade edildiği gibi örgütsel vatandaşlık (Evans vd., 2010), kuruma adanmışlık (Bellini vd., 2015), işe yönelik iyi oluş (Yasin & Khalid, 2015) ve pozitif psikoloji (Cherni & Gozen, 2021) gibi iş hayatında hem çalışan hem kurum için önemli tutumları olumsuz etkilemektedir. Gelecek çalışmalarda bahsi geçen diğer değişkenlerin yer aldığı bütünsel bir modelle rol stresi ve öz-yeterliliğin (ve diğer pozitif kapasiteler) çalışılması aradaki bağlantıların açıklanabilmesi açısından literatüre katkı sağlayacaktır.

Dahası eğitim kurumları göz önünde bulundurulduğunda, yapılan işin toplumun geleceğini şekillendirmedeki rolünden ötürü, mesleği icra edenlerin hem kişisel yeteneklerini işe yansıtmaları hem de kurumlarıyla bütünleşip öğrencilerine ortak bir kültür öğretisi sunmaları açısından iş süreçlerine azami önem gösterilmesi gerekmektedir. Diğer yandan özel sektördeki gibi bir yapılanma olmadığı için akademik kurumlarda yönetim, bilhassa insan kaynakları yönetimi eğitim sektörü dinamikleri çerçevesinde donatılmalı ve çalışan kesim özelinde iş süreçleri dikkatle tasarlanmalıdır. Dolayısıyla her ne kadar öz-yeterlilik gibi bireysel pozitif kapasiteleri korumaya yönelik müdahaleler sonuçları etkilemek bakımından önem arz etse dahi, iş tasarımları ve iş yüküne yönelik yapılan düzenlemelerin de hem bilimsel üretkenliğin artırılması hem de topluma faydalı bireylerin yetiştirilmesi noktasında önemli olduğu unutulmamalıdır.

## Kaynakça

- Ahmed, O. M., Ishak, A. K., & Kamil, B. A. M. (2021). Academics' life satisfaction: The role of perceived stress, organisational justice and self-efficacy. *International Journal of Management in Education*, 15(1), 1-22. doi: 10.1504/IJMIE.2021.111811
- Ajzen, I. (1985). *From intentions to actions: A theory of planned behavior* (pp. 11-39). Springer Berlin Heidelberg. doi: 10.1007/978-3-642-69746-3\_2
- Alola, U. V., Asongu, S., & Alola, A. A. (2019). Linking supervisor incivility with job embeddedness and cynicism: The mediating role of employee self-efficacy. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 21(3), 330-352. doi: 10.2139/ssrn.3509787
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418. doi: 10.1177/001872679604901102

- Baig, J., Soon, N. K., Elmabrok, A. A., Shanker, S., Sirisa, N. M. X., & Ahmad, A. R. (2016). Causes of organizational cynicism and its consequence on teaching staff in Malaysia. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(1), 1-4. doi: 10.17485/IJST%2F2016%2FV9IS1%2F110629
- Bakioğlu, F., & Kiraz, Z. (2019). Burnout and wellbeing of teacher candidates: The mediator role of cynicism. *Anales De Psicología / Annals of Psychology*, 35(3), 521-528. doi: 10.6018/analesps.35.3.354441
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173. doi: 10.1037/0022-3514.51.6.1173
- Bateman, T. S., Sakano, T., & Fujita, M. (1992). Roger, me, and my attitude: Film propaganda and cynicism toward corporate leadership. *Journal of Applied Psychology*, 77(5), 768. doi: 10.1037/0021-9010.77.5.768
- Bellini, D., Ramaci, T., & Bonaiuto, M. (2015). The restorative effect of the environment on organizational cynicism and work engagement. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 3(03), 124. doi: 10.4236/jhrss.2015.33017
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences* (Unpublished Doctorate Thesis)., Department of Management of the College of Business Administration, University of Cincinnati, USA.
- Cherni, Z., & Gozen, A. (2021). The impact of positive psychological capital on organizational cynicism. *International Journal of Commerce and Finance*, 7(1), 181.
- 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(2), 181-197. doi: 10.1016/j.jvb.2013.03.007
- Çiner, D., (2019). *Akademisyenlerin stres kaynakları ve genel öz yeterlilik inançları arasındaki ilişki: Manisa Celal Bayar Üniversitesi örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa, Türkiye.
- Dale, K., & Fox, M. L. (2008). Leadership style and organizational commitment: Mediating effect of role stress. *Journal of Managerial Issues*, 109-130.
- Dasgupta, P. (2012). Effect of role ambiguity, conflict and overload in private hospitals' nurses' burnout and mediation through self efficacy. *Journal of Health Management*, 14(4), 513-534. doi: 10.1177/0972063412468980
- Erdoğan, P., & Murat, A. K. (2021). Örgütsel stres ve iş tatmini arasında psikolojik dayanıklılığın aracı rolü: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 433-442. doi: 10.18506/anemon.819651
- Evans, W. R., Goodman, J. M., & Davis, W. D. (2010). The impact of perceived corporate citizenship on organizational cynicism, OCB, and employee deviance. *Human Performance*, 24(1), 79-97. doi: 10.1080/08959285.2010.530632
- Göksel, A., & Tomruk, Z. (2016). Akademisyenlerde stres kaynakları ile stresle başa çıkmada ve stres durumunda gösterilen davranışların ilişkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 20(2), 315-343.
- Güzeller, C.O. ve Kalağan, G. (2008). Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi. *16.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı*. Antalya: İstanbul Kültür Üniversitesi.

- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resources theory: Its implication for stress, health, and resilience. In S. Folkman (Ed.), *The Oxford handbook of stress, health, and coping* (pp. 127–147). Oxford University Press. doi: 10.1093/OXFORDHB%2F9780195375343.013.0007
- Hobfoll, S. E., & Freedy, J. (1993). Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout. In *Professional burnout* (pp. 115-129). Routledge. doi: 10.4324/9781315227979-9
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley.
- Kelloway, E. K., & Barling, J. (1991). Job characteristics, role stress and mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 64(4), 291-304. doi: 10.1111/J.2044-8325.1991.TB00561.X
- Kim, S., Jung, K., Noh, G., & Kang, L. K. (2019). What makes employees cynical in public organizations? Antecedents of organizational cynicism. *Social Behavior and Personality: An international Journal*, 47(6), 1-10. doi: 10.2224/SBP.8011
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007a). *Psychological capital: Developing the human competitive edge* (Vol. 198). Oxford: Oxford university press.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007b). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. doi: 10.1111/J.1744-6570.2007.00083.X
- Naus, F., Van 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
- O'Connell, B. J., Holzman, H., & Armandi, B. R. (1986). Police cynicism and the modes of adaptation. *Journal of Police Science & Administration*.
- Pallant, J. (2016). *SPSS survival manual* (6th Ed.). Open University Press.
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 835. doi: 10.1037/0021-9010.83.6.835
- Prajogo, W., Kusumawati, H., & Wijaya, N. H. S. (2020). Organizational culture as determinant of employee-based antecedents to organizational cynicism. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 8(1), 881-886. doi: 10.18510/hssr.2020.81105
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 150-163. doi: 10.2307/2391486
- Schaufeli, W., Leiter, M., Maslach, C. and Jackson, S. (1996) Maslach Burnout Inventory-General Survey. In: Maslach, C., Jackson, S.E. and Leiter, M.P., Eds., *The Maslach burnout inventory: Test manual*, Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA.
- Siegall, M. (2000). Putting the stress back into role stress: Improving the measurement of role conflict and role ambiguity. *Journal of Managerial Psychology*. doi: 10.1108/02683940010337176
- Simbula, S., & Guglielmi, D. (2010). Depersonalization or cynicism, efficacy or inefficacy: what are the dimensions of teacher burnout?. *European Journal of Psychology of Education*, 25(3), 301-314. doi: 10.1007/s10212-010-0017-6
- Simha, A., F. Elloy, D., & Huang, H. C. (2014). The moderated relationship between job burnout and organizational cynicism. *Management Decision*, 52(3), 482-504. doi: 10.1108/MD-08-2013-0422
- Stamper, C. L., & Johlke, M. C. (2003). The impact of perceived organizational support on the relationship between boundary spanner role stress and work outcomes. *Journal of Management*, 29(4), 569-588. doi: 10.1016/S0149-2063\_03\_00025-4

- Stanley, D. J. (1998). *Employee cynicism about organizational change: Development and validation of a measure* (Unpublished Master Thesis). Faculty of Graduate Studies, University of Western Ontario.
- Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education, 48*, 1273-1296. doi: 10.1007/S11165-016-9602-2
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Allyn & Bacon/Pearson Education.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems, 24*(1), 301-328. doi: 10.2753/MIS0742-1222240109
- Westman, M., Hobfoll, S. E., Chen, S., Davidson, O. B., & Laski, S. (2004). Organizational stress through the lens of conservation of resources (COR) theory. In *Exploring interpersonal dynamics* (Vol. 4, pp. 167-220). Emerald Group Publishing Limited. doi: 10.1016/S1479-3555%2804%2904005-3
- Yasin, T., & Khalid, S. (2015). Organizational cynicism, work related quality of life and organizational commitment in employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS), 9*(2), 568-582.
- Yu, M. C., Lin, C. C., & Hsu, S. Y. (2009). Stressors and burnout: The role of employee assistance programs and self-efficacy. *Social Behavior and Personality: An International Journal, 37*(3), 365-377. doi: 10.2224/SBP.2009.37.3.365
- Yu, X., Wang, P., Zhai, X., Dai, H., & Yang, Q. (2015). The effect of work stress on job burnout among teachers: The mediating role of self-efficacy. *Social Indicators Research, 122*(3), 701-708. doi: 10.1007/s11205-014-0716-5
- Zakaria, S., & Asmawi, A. (2015). Work responsibilities stress among academicians in private universities in Malaysia. *Journal of Education and Vocational Research, 6*, 42-47. doi: 10.22610/JEVR.V6I2.187



**ETİK VE BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI**

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Business, Economics and Management Research Journal'ın hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarına aittir. Yazar etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgileri (kurul adı, tarih ve sayı no) yöntem bölümünde ve ayrıca burada belirtmişlerdir.

**Kurul adı:** İstanbul Medipol Üniversitesi, Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu

**Tarih:** 01/08/2022

**No:** 124

**ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI**

**1. yazar katkı oranı:** % 100