

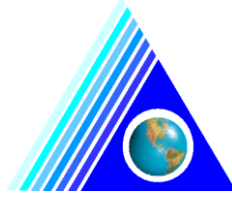
**T.C.  
YEDİTEPE  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI  
Yüksek Lisans Tezi**

**İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ  
İLE SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİ  
(AĞRI İLİ, PATNOS İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

**Hazırlayan  
Muhittin KOÇ**

**Danışman  
Prof. Dr. Canan ÇETİN**

**İSTANBUL, 2015**



**T.C.  
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI**

**TEZ KONUSU:  
İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ  
İLE SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİ  
(AĞRI İLİ PATNOS İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

**HAZIRLAYAN:  
Muhittin KOÇ**

**Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Tezi**

**İSTANBUL, 2015**



T.C.  
YEDİTEPE UNIVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İlköğretim Öğretmenlerinin Tutkuamışlık Düzeyleri ile  
Sınızm Anındaki İlişki (Ağrı İli Patnos İlçesi)

Ad-Soyad: ..... Muhittin Koc.....

ONAY:

Danışman : Prof. Dr. Canan CETİN ..... Canan Cetin.....

Üye: Doç. Dr. Mustafa ÇAKIR ..... Mustafa Çakır.....

Üye: Yr. Dr. Doç. Dr. Mehmet Emin OKUR ..... Mehmet Emin Okur.....

Onay Tarihi: ...13/11/2015.....

## TEŞEKKÜR

Tez hazırlık süreci boyunca akademik bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, çalışmalarımı titizlikle inceleyen ve yardımlarını hiçbir zaman esirgemeyerek çalışmamın tamamlanmasında emeği ola değerli danışmanım Sayın Prof. Dr. Canan ÇETİN' a,

Değerli tez jüri üyelerim Sayın Doç. Dr. Mustafa ÇAKIR'a, Yrd. Doç. Dr. Mehmet Emin OKUR'a,

Lisansüstü eğitimim boyunca bilgi ve deneyimleriyle iyi bir uzman olmam için çaba harcayan, en doğru ve güncel bilgileri aktaran değerli hocalarıma,

Tez süreci boyunca tecrübesi ile verdiği destekten ötürü değerli meslektaşım Ömürlü Belgin GÜMÜŐ'e,

Çalışmamı gerçekleştirebilem için anketlerimi samimiyetle yanıtlayan değerli meslektaşlarıma,

Çalışmam süresince inanç ve destekleriyle her zaman yanımda olan çok kıymetli aileme,

Teşekkür eder, şükranlarımı sunarım.

## ÖZET

# İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLE SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİ (AĞRI İLİ PATNOS İLÇESİ ÖRNEĞİ)

**Muhittin KOÇ**

**Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı**

**Danışman: Prof. Dr. Canan ÇETİN**

**Ekim-2015, 114 sayfa**

Tükenmişlik, genel olarak bireyin yaşamdan ve özel anlamda işinden ne beklediği ile direkt bağlantılı olarak ortaya çıkmaktadır.

Günümüzde “tükenmişlik” kavramı çalışma hayatındaki bireylerin, meslek üyelerinin mesleklerinin amaçlarından uzaklaşmaları, hizmet alan bireylere karşı olumsuz tavırlar sergilemeleri, ilgisiz olmaları, doyumsuzluk ve aşırı stres sonucunda kişiler işlerinin gerektirdiği özeni işlerine vermeyerek kendilerini işten çekmelerine sebep olmaktadır.

Çağımızın en önemli sorunlarından olan “Tükenmişlik “ kavramına bağlı sendromlar hakkında birçok çalışma yapılmış olup, neden ve sonuç durumları açıklanmaya çalışılmıştır. Bireylerle karşılıklı etkileşim halinde olan iş- meslek gruplarının tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğu bilinmektedir. Bu anlamda öğretmenlik mesleği tükenmişlik algılarının oldukça yüksek olduğu meslek grubu arasındadır.

Olumsuz çevre koşulları, durmaksızın yenileşme ve çalışmayı şart koşan öğretmenlik mesleği için kullanılan itibarsızlaştırma söylemleri de mesleğe karşı oluşan duygusal psikolojik geçişler bireyleri etkisi altına alarak tükenmişliklerinin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır.

Bilgi teknolojilerinin bu kadar hızlı değiştiği yenilendiği bir çağda yaşayan bireylerin, kendilerini bu yeni dünya düzeninin ihtiyaçlarına cevap verebilmek için gelişmeye ve

yenileşmeye ayak uydurması gerekmektedir. Bunun için ise sürekli bir çalışma halinde bulunarak toplumu inşa eden diğer kurumlarla etkileşimde bulunması gerekmektedir. Bu yoğun çalışma temposunda kişiler tükenmişlik duygusuna kapılabilirler.

Sinizm, düşünce ve inançların yanı sıra örgüte yönelmiş, tarafsız bir yargı içermeyen hor görme ve öfke gibi güçlü duygusal tepkileri de içeren geniş boyutlu bir kavramdır. İçerisinde kendisini o örgüte bağlı hisseden insanların sinik tutumlarında örgütü hedef alan güçlü eleştirel söylemler bulunmaktadır. Kişinin bağlı bulunduğu örgüte karşı geliştirdiği bilişsel, duygusal, davranışsal boyutları içeren negatif yönlü tutumlara örgütsel sinizm denilmektedir.

Öğretmenlerin okula karşı olumsuz algıları ve tutumlara sahip olmaları okulun etkili bir şekilde işlemesine engel olan bir konudur. Öğretmenlerin örgütsel sinizmin içerdiği olumsuz davranışlar kişilerin hem örgütten kopmalarına hem de örgütte uyumsuzluk yaşamalarına sebep olmaktadır. Ayrıca bu olumsuzluklardan dolayı kişi tükenmişlik de yaşayabilir. Örgütsel sinizm ile tükenmişlik kavramları bu açıdan bakıldığında birbirlerinden uzak kavramlar değildir.

Bu araştırmada, konunun önemi dikkate alınarak ilköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre (okul türü, cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki hizmet yılı, haftalık ders saati, görev yeri vb.) incelenerek ilköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile sinizm algılarını tespit edilerek, bu sonuçlara göre uygun çözüm önerileri geliştirmeye çalışılmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Tükenmişlik, Sinizm, Örgütsel Sinizm

## ABSTRACT

In general, the concept of burn out directly related with the individual's expectations about his/her life and profession.

Nowadays, the concept of burn out, cause drawing away his/ her profession aims, showing negative attitudes to people served, becoming unconcerned to this people and drawing away himself/herself from their profession as a result of dissatisfaction and excessive stress.

There are some studies done about burn out syndrome which is thought as a one of the biggest issue of our time. Cause and effect facts are tried to be explained. It is known that the level of burnt out is high on professions and occupational groups which have mutual interaction. In this sense, teaching profession is thought to have a higher perception of burnt out among the other occupational groups.

Adverse environmental conditions, disreputative discourses about teaching profession, emotional and psychological transitions led to detection of burn out by taking under influence of individual.

It is a must for individuals to adapt themselves to innovations, who lives in such an era that information technologies develop so rapidly. For this reason, individuals must interact with the other institutions which build community. In this intense pace of work individuals may feel burned out.

Cynicism is a wide dimensional concept which contains thoughts and beliefs of oriented organization as well as strong emotional reactions such as contemptation and anger that does not contain an impartial judiciary.

On cynic attitudes of people who feels connected to the organization themselves, there are strong discourses targeting to the organization. Individual's negative attitudes ,developed against his/her organization, which contains cognitive, emotional, behavioral dimensions are called organizational cynicism.

Teacher's negative perception and attitudes toward school is barrier to effective processing of school. Teacher's negative behaviors which contains organizational cynicism cause not only separation of organization also discordance of organization so individual may feel burned out. In this regard, the term of organizational cynicism and burn out concept are not far away from each other.

In this study, with paying attention to the importance of subject, primary school teacher's burn out level is analyzed according to various variables such as school type, gender, age , marital status, working year, weekly course hours, the city where teacher work.

Teacher's burn out level and sense of cynicism are identified and according to this results appropriate solutions are tried to develop.

**Keywords:** Burnout, Cynicism, Profession Satisfaction, Organizational Competence.



## İÇİNDEKİLER

ONAY .....	III
TEŞEKKÜR.....	IV
ÖZET.....	V
ABSTRACT.....	VII
İÇİNDEKİLER.....	IX

### BÖLÜM I

<b>1. GİRİŞ</b> .....	1
1.1. Araştırmanın Amacı.....	2
1.2. Araştırmanın Yöntemi.....	2
1.3. Araştırmanın Problemi.....	3
1.4. Veri Toplama Aracı.....	4

### BÖLÜM II

<b>2. TÜKENMİŞLİK İLE İLGİLİ KURAMSAL ÇERÇEVE</b> .....	5
2.1. Tükenmişlik Kavramı.....	5
2.2. Tükenmişliğin Boyutları.....	5
2.2.1. Duygusal Tükenme Boyutu.....	5
2.2.2. Kişisel Başarı Boyutu.....	6
2.2.3. Duyarsızlaşma Boyutu.....	6
2.3. Tükenmişliğe Neden Olan Faktörler .....	7
2.3.1. Çalışma Ortamından Kaynaklanan Faktörler.....	7
2.3.2. Bireyin Kendisinden Kaynaklanan Faktörler.....	9
2.4. Kişilik Boyutlarının Tükenmişliğe Etkileri.....	11
2.4.1. Dışadönük-İçedönük Kişilik Boyutu.....	11
2.4.2. Uyumlu-Uyumsuz Kişilik Boyutu.....	12
2.4.3. Sorumlu-Sorumsuz Kişilik Boyutu.....	12
2.4.4. Açık-Kapalı Kişilik Boyutu.....	12

2.4.5. Duygusal İstikrar Sahip-Duygusal İstikrardan Yoksun Kişilik Boyutu .....	13
2.5. Tükenmişliğin Belirtiler .....	14
2.5.1. Bireysel Belirtiler .....	14
2.5.1.1.Fiziksel Belirtiler .....	14
2.5.1.2.Psikolojik ve Duygusal Belirtiler .....	15
2.5.1.3.Davranışsal Belirtiler .....	16
2.5.2. Örgütsel Belirtiler .....	16
2.6. Tükenmişliğin Neden Olduğu Sonuçlar .....	17
2.6.1. Bireysel Düzeydeki Sonuçlar .....	18
2.6.2. Örgütsel Düzeydeki Sonuçlar .....	19
2.7. Öğretmenlerde Tükenmişlik Sendromuna Neden olan Temel Faktörler .....	20
2.7.1. Bireysel Faktörler .....	21
2.7.2. Örgütsel Faktörler .....	22
<b>2.8. Sinizm İle İlgili Kuramsal Çerçeve .....</b>	<b>23</b>
2.8.1.Sinizmin Tarihsel Gelişimi .....	23
2.8.2. Sinizm Türleri .....	24
2.8.2.1. Kişilik Sinizmi Yaklaşımı .....	24
2.8.2.2. Toplumsal/Kurumsal Sinizmi Yaklaşımı .....	25
2.8.2.3. İşgören Sinizmi Yaklaşımı .....	26
2.8.2.4. Örgütsel Değişim Sinizmi Yaklaşımı .....	26
2.8.2.5 İş/Meslek Sinizmi Yaklaşımı .....	26
2.8.3. Sinizm ve Örgütsel Sinizm Kavramlarının Tanımı .....	27
2.8.4. Örgütsel Sinizm ile Bazı Kuramlar Arasındaki İlişki .....	29
2.8.4.1. Duygusal Olaylar Kuramı .....	29
2.8.4.2. Sosyal Mübadele Kuramı .....	30
2.8.4.3. Beklenti Kuramı .....	30
2.8.4.4. Atfetme Kuramı .....	31
2.8.4.5. Tutum Kuramı .....	32
2.8.4.6. Sosyal Güdülenme Kuramı .....	33
2.8.5. Örgütsel Sinizmini Oluşturan Temel Faktörler .....	33
2.8.5.1. Cinsiyet .....	34

2.8.5.2. Yaş .....	35
2.8.5.3. Medeni Durum .....	35
2.8.5.4. Eğitim Durumu .....	36
2.8.5.5. Gelir .....	36
2.8.6. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Örgütsel Faktörler .....	36
2.8.6.1. Örgütsel Adalet .....	37
2.8.6.2. Psikolojik Sözleşme İhlali .....	38
2.8.6.3. İletişimsizlik.....	38
2.8.7. Örgütsel Sinizmin Boyutları .....	39
2.8.7.1. Bilişsel Boyutu.....	40
2.8.7.2. Duyuşsal Boyutu.....	41
2.8.7.3. Davranışsal Boyutu.....	42
2.8.8. Örgütsel Sinizmin Etkileri .....	43
2.8.8.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Açından Etkileri .....	43
2.8.8.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Açından Etkileri.....	44
2.8.8.2.1. İş Tatminin Azalması .....	44
2.8.8.2.2. Örgütsel Bağlılığın Azalması .....	45
2.8.8.2.3. Tükenmişlik.....	46
2.8.8.2.4. Yabancılaşma .....	46
2.8.8.2.5. Güvensizlik.....	47
2.8.8.2.6. Örgütsel Vatandaşlık Duygusunun Azalması.....	48
2.8.9. Örgütsel Sinizmle Başa Çıkma Yöntemleri.....	48

## BÖLÜM III

### 3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı.....	51
3.2. Evren ve Örneklem .....	51
3.3. Veri Toplama Aracı .....	51

## BÖLÜM IV

### 4. BULGULAR ve YORUM

4.1. Sosyo Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular .....	52
4.1.1. Cinsiyetlerine Göre Dağılımlar.....	52
4.1.2. Medeni Durumlarına Göre Dağılımlar .....	52
4.1.3. Yaşlarına Göre Dağılımlar.....	53
4.1.4. Çocuk Sayılarına Göre Dağılımlar .....	53
4.1.5. Meslekte Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları.....	54
4.1.6. Aynı Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları .....	54
4.1.7. Öğretmenlik Mesleğini Nasıl Seçtiğine Göre Dağılımları .....	55
4.1.8. Sosyo Ekonomik Düzeyine Göre Dağılımları .....	55
4.1.9. Kendi Özelliklerini Öğretmenlik Mesleğine Uygunluk Durumuna Göre Dağılımları .....	56
4.1.10. Öğretmenlik Mesleğinin Gelecekteki Sosyo Ekonomik Durumu Hakkındaki Düşüncelerine Göre Dağılımları .....	56
4.1.11. Üstlerinden Yeterince Takdir Görüp Görmediklerine Göre Dağılımları .....	57
4.1.12. Ders Verdikleri Sınıf Mevcutlarına Göre Dağılımları .....	57
4.1.13. Ders Eğitim Sisteminden Memnuniyetlerine Göre Dağılımlarına .....	58
4.1.14. Görev Yerlerine Göre Dağılımları.....	58
4.2. Maslach Tükenmişlik Envanteri Ölçeğine İlişkin Bulguları .....	59
4.2.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Güvenirlik Analizi.....	61
4.3. Sinizm Ölçeğine İlişkin Bulgular.....	61
4.3.1. Sinizm Ölçeği Güvenirlik Analizi.....	61
4.3.2. Bilişsel Boyut İle İlgili Bulgular.....	62
4.3.3. Duygusal Boyut İle İlgili Bulgular .....	63
4.3.4. Davranışsal Boyut İle İlgili Bulgular.....	64
4.4. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular.....	65
4.4.1. Tükenmişlik Ölçeğine Ait Bulgular.....	65
4.4.1.1 Maslach Tükenmişlik Alguları İle Cinsiyet Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan T-test.....	65

4.4.1.2. Maslach Tükenmişlik Algıları İle Medeni Durumu Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan T- test .....	66
4.4.1.3. Mesleki Çalışma Sürelerinin Maslach Tükenmişlik Algıları İle Değerlendirmesine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları .....	67
4.4.1.4. Kurumda Çalışma Sürelerinin Maslach Tükenmişlik Algıları İle Değerlendirmesine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları .....	67
4.4.1.5. Tükenmişlik Algılarının Öğretmenlik Mesleğini Nasıl Seçtikleri İle İlişkisi İncelendiğinde Farklılaşmanın Kaynağını Belirlemek Amacıyla Yapılan Tukey Testi.....	68
4.4.1.6. Gelir Durumları İle Maslach Tükemişlik Algıları İle Değerlendirmesine Göre Farklılaşp Farklılaşmasını Belirlemek Amacı İle Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları .....	68
4.4.1.7. İlköğretimde Görev Alan Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Algıları İle Kendi Özelliklerinin Öğretmenliğe Uygunluk Durumu Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan Anova testi.....	69
4.4.1.8. Öğretmenlik Mesleğinin Gelecekteki Sosyo-Ekonomik Durumu Hakkındaki Düşünceleri Değişkenin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan Anova testi.....	70
4.4.1.9. Üstlerinden Yeterince Takdir Görüp Görmemeleri Değişkenin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermemelerine Yönelik Yapılan Anova Testi.....	71
4.4.1.10. Ders Verdikleri Sınıf Mevcudu Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan Anova Testi .....	71
4.4.1.11. Ders Eğitim Sistemi Memnuniyetleri Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan Anova Testi.....	72
4.3. Sinizm Ölçeğine Ait Bulgular.....	73
4.3.1. Cinsiyet Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan T- testi .....	73

4.3.2. Medeni Durum Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan T-testi.....	74
4.3.3. Görev Yerleri Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan T-testi .....	75
4.3.4. Yaş Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan Anova testi .....	76
4.3.5. Çocuk Sayıları Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan Anova Testi.....	77
4.3.6. Meslekteki Çalışma Süreleri Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan Anova Testi.....	78
4.3.7. Aynı Kurumda Çalışma Süreleri Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan Anova testi.....	79
4.3.8. Öğretmenlerin Sinizm Ölçeği Alt Boyutları İle Mesleği Nasıl Seçtiklerin Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan Anova testi.....	80
4.3.9. Sosyo-Ekonomik Düzey Değişkenlerinin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan Anova Testi.....	81
4.3.10. Kişilerin Kendi Özelliklerinin Öğretmenlik Uygunluk Durumu Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan Anova Testi .....	82
4.3.11. Öğretmenlik Mesleğinin Gelecekteki Sosyo Ekonomik Durumu Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan Anova Testi.....	84
4.3.12. Üstlerinden Yeterince Takdir Görüp Görmedikleri Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan Anova Testi.....	86
4.3.13. Ders Verdikleri Sınıf Mevcudu Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan Anova Testi.....	87
4.3.14. Ders Eğitim Sisteminden Memnuniyet Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan Anova Testi.....	88

4.3.15. Sinizm Alt Boyutları ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki.....	90
---	----

## **BÖLÜM V**

### **5. SONUÇLAR**

5.1. Sonuçlar ve Öneriler.....	91
--------------------------------	----

## **BÖLÜM VI**

### **6. EKLER**

Ek-1 :Anket Formu.....	95
İzinler.....	100
Özgeçmiş.....	101

<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>102</b>
-----------------------	------------

# BÖLÜM I

## 1. GİRİŞ

Tükenmişlik, genel olarak bireyin yaşamdan ve özel anlamda işinden ne beklediği ile direkt olarak bağlantılı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu çerçevede eğer bireyler, hem yaşama karşı hem de işlerine karşı gerçek dışı beklentiler içerisinde bulunmaya başlarsa ya da gerçeklik ile beklentiler arasındaki uyumsuzluk günden güne artmaktaysa, bu durumda tükenmişlik kaçınılmaz olarak kendisini ortaya koymaya başlamaktadır.

“Tükenmişlik” kavramı ilk olarak, Freudenburg tarafından kullanılmış bir kavramdır. Geçtiğimiz yirmi yıl farklı iş kolları ile birçok araştırma yapılmıştır. Kavramın bugün için kabul gören tanımlama bağlamında ise ilk kez, Maslach tarafından kullanılması söz konusudur. Maslach, çalışmaları doğrultusunda tükenmişlik kavramını; bireyin profesyonel iş yaşamında ve diğer bireylerle ilişkilerinde olumsuzluğa neden olan özsaygı yitimi, kronik yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguları bağlamında değerlendirmekte ve tükenmişliğin, fiziksel, duygusal ve entelektüel tükenme şeklinde kendisini ortaya koyan bir sendrom olduğunu belirtmektedir (Kutlu, 2011).

Maslach’a göre, tükenmişlik; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile başlamakta ve kişisel başarının ve başarıya ulaşma isteğinin azalması ile devam etmektedir (Kutlu, 2011).

“Tükenmişlik” kavramı ya da olgusu, günümüz itibariyle psikolojik kökenli bir sosyal problem olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda modern çağın yaşandığı ve hızlı yaşam temposunun hâkim olduğu günümüzde, neredeyse tüm bireyler zaman zaman kendilerini tükenmiş hissetmektedirler. Çalışma yaşamı söz konusu olduğunda ise tükenmişlik olgusu çok daha kaçınılmaz hale gelmekte ve yoğun ve yorucu iş yaşamı karşısında çalışanlar, kendilerini sürekli yorgun, bitkin ve tükenmiş hissedebilmektedirler.

Bir Antik Yunan Felsefesi olan sinizmin kelime olarak kökeni M.Ö 500'lü yıllara kadar uzanmakta olup bir düşünce ve yaşam tarzım (Brandes, 1997: 7) ifade etmektedir (Dean vd., 1998: 342). Sinik okulunu kuran Antistenes (M.Ö. 444-365) ve Antistenes'in öğrencisi olan, gündüzleri elinde fenerle sokaklarda gezerek dürüst insan arayan Diogenes (M.Ö. 412-323), Antik Dönemin önde gelen şiniklerindedir (Fuller, 1931; akt. Dean vd.



1998: 342). En yüksek nihai sonun erdemli yaşamak olduğunu ve yaşamdan keyif almanın şeytani bir amaç olduğuna inanan Antistenes ve Diyojen sinik okulunu; dünyevi mallar içinde özgürce yaşamak isteyen idealistler için bir cennet, bir sığınak olarak görerek (Andersson, 1996: 450), sade ve erdemli bir yaşam biçimini benimsemişlerdir (Cevizci, 1999: 510). İktidar, güç, zenginlik peşinde olan materyalistleri ise sürekli eleştirmişlerdir (Gül ve Ağıröz, 2011: 35).

Yabancı literatüre bakıldığında ise sinizm yerine farklı kelimelerin kullanıldığı görülmektedir. Örneğin şüphecilik kelimesi sinizmin yerine kullanılmış ancak daha sonra şüphecilik; akıllı karar vermeye yardımcı olabilecek bir etken, sinizm ise başarıyı engelleyici salt kötümser bir faktör olarak tanımlanmıştır (Kutunis ve Dikili, 2010: 271).

Örgütsel sinizm kavramında temel inanç; doğruluk, dürüstlük, adalet, samimiyet ve içtenlik ilkelerinden yoksun olmaktır. Örgütlerde liderler, bireysel çıkarlarını göz önünde bulundurmak için bu ilkelerden yoksun olmaktadır. Bununla birlikte, örgüt içinde gizli olan güdüler ve hilelere dayanan davranışlara neden olurlar (Abraham, 2000: 269). İşgörenler tarafından sinik inançlar ve negatif duygular organizasyona yöneltilen sert eleştiriler yoluyla açıkça ya da kapalı bir şekilde ifade edilebilir. Organizasyonun bütünlükten yoksun olduğu düşüncesi iğneleyici esprilerin yanı sıra manalı bakışlar, göz kaçırma ve sırtıma gibi davranışlarla da kendini gösterebilmektedir (Dean vd., 1998).

### **1.1. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi hedeflenmektedir.

### **1.2. Araştırmanın Yöntemi**

Araştırma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, sosyo demografik özellikler, ikinci Maslach tükenmişlik envanteri 5' li likert tipi ölçek, üçüncü bölümde ise sinizm ölçeği 5' li likert tipi ölçek kullanılarak betimsel istatistikler ele alınmıştır. Toplanan veriler üzerinde frekans analizleri, aritmetik ortalama, standart sapma, t testi, Pearson korelasyonu, tek yönlü varyans analizi ANOVA-Tukey HSD gibi farklı çıkarımsal analizler yapılmıştır. Bu analizlerde SPSS veri analiz programı kullanılmıştır.

Sosyo demografik özelliklerle ilgili bilgi toplamak için düzenlenen anket formu araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Bu formda araştırmaya katılan ilköğretim öğretmenlerinin, cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, meslekte çalışma süresi, aynı kurumda çalışma süresi, mesleğin nasıl seçildiği, sosyo-ekonomik düzey, kişilik özelliklerin mesleğe uygunluğu, öğretmenlik mesleğinin gelecekteki sosyo-ekonomik durumu, üstlerden takdir görme sıklığı, ders verilen sınıf mevcudu, eğitimin sisteminden memnuniyet ve görev yeri ile ilgili sorular yer almaktadır.

Araştırmada ilköğretim öğretmenlerinin algıladıkları tükenmişliği belirlemek için Maslach ve Jackson tarafından 1981 yılında geliştirilen “Maslach Tükenmişlik Envanteri” (Maslach Burnout Inventory-MBI) kullanılmıştır. Toplam 22 maddeden oluşan ölçek, tükenmişliği depresyon, özgüven, duyarsızlaşma ve stres alt başlıkları altında değerlendirmektedir. Depresyon, duyarsızlaşma ve stres boyutları olumsuz, özgüven boyutu olumlu ifadelerden oluşmaktadır. Bu nedenle her alt boyutun puanı ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

Araştırmada ilköğretim öğretmenlerinin sinizm boyutlarının ölçülmesi amacıyla Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen örgütsel “Sinizm Ölçeği” nin Korhan Karacaıglu ve Fatma İnce tarafından geçerliliği ve güvenilirliği çalışılmış Türkçe formu kullanılmıştır. Ölçek bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak 3 alt boyutta incelenmiştir.

### **1.3. Araştırma Problemi**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel tükenmişlik ve sinizm puanları; cinsiyet, yaş, medeni durum, meslekte çalışma süresi, görev, mesleğin nasıl seçildiği, alınan takdir, sosyo-ekonomik düzey, kişilik özelliklerinin öğretmenliğe uygunluğu ve öğretmenlik mesleğinin gelecekteki durumunu sosyo-ekonomik açıdan değerlendirme durumlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

- Tükenmişlik ölçeğinin; duygusal tükenme, duyarsızlaşma, özgüven ve stres alt boyutları ile öğretmenlerin görev yeri değişkeni arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Örgütsel sinizm ölçeğinin; bilişsel, duygusal, davranışsal boyutları ile öğretmenlerin görev yeri değişkeni arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Tükenmişlik ölçeği ile sosyo-demografik veriler arasındaki ilişki var mıdır?

- Sinizm ölçeği ile sosyo-demografik veriler veriler arasındaki ilişki var mıdır?

sorularına cevap aranmıştır.

Araştırmanın bağımlı değişkenleri ilköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi ve sinizm algıları iken; bağımsız değişkenleri ise ilköğretim öğretmenlerinin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, meslekte çalışma süresi, sahip olduğu çocuk sayısı, aynı kurumda çalışma süreleri, mesleği nasıl seçtikleri, sosyo-ekonomik düzeyleri, kişilik özelliklerinin mesleğe uygunluğu, mesleğin gelecekteki sosyo-ekonomik durumu hakkındaki düşünceleri, üstlerden takdir görme sıklıkları, ders verilen sınıf mevcudu, eğitim sisteminden memnuniyet ve görev yerleridir.

#### **1.4. Veri Toplama Aracı**

Araştırma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sosyo-demografik özellikler, ikinci bölümde Maslach Tükenmişlik Envanteri 5' li likert tipi ölçek, üçüncü bölümde ise Sinizm Ölçeği 5' li likert tipi ölçek kullanılarak betimsel istatistikler ele alınmıştır.

Araştırmada ilköğretim öğretmenlerinin algıladıkları tükenmişliği belirlemek için Maslach ve Jackson tarafından 1981 yılında geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach Burnout Inventory-MBI) kullanılmıştır. Toplam 22 maddeden oluşan ölçek tükenmişliği depresyon, özgüven, duyarsızlaşma ve stres alt başlıkları altında değerlendirmektedir. Depresyon, duyarsızlaşma ve stres boyutları olumsuz, özgüven boyutu olumlu ifadelerden oluşmaktadır. Bu nedenle her alt boyutun puanı ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

Araştırmada ilköğretim öğretmenlerinin sinizm boyutlarının ölçülmesi amacıyla Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen "Sinizm Ölçeği"nin Korhan Karacığı ve Fatma İnce (2013) tarafından geçerliliği ve güvenilirliği çalışılmış Türkçe formu kullanılmış olup bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak 3 alt boyutta incelenmiştir.

Araştırmanın anket formları 340 ilköğretim öğretmenine uygulanmıştır. Anket formu geri dönüşlerinde; cevapların tutarsızlığı, anket formundaki boş yanıtlar göz önünde bulundurularak 325 örnekleme ulaşılmıştır.

## **2. KURAMSAL ÇERÇEVE**

### **2.1. Tükenmişlik Kavramı**

Eğitim sektörü bağlamında düşünüldüğünde; çalışma koşullarının diğer sektörde çalışanlara göre görece daha zorlayıcı olması adına, çalışanlarında yorgunluk, bitkinlik ve hatta sıklıkla işi bırakma istemi şeklinde tükenmişlik duygusu çok daha fazla kendisini ortaya koyabilmektedir.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile sinizm arasındaki ilişki incelenmesini içeren çalışmada, öncelikli olarak tükenmişlik kavramının tanımlanması üzerinde belirlemelerde bulunulacaktır.

### **2.2. Tükenmişliğin Boyutları**

Tükenmişlik, aşağıda verildiği şekilde üç boyut bağlamında değerlendirilmektedir (Kutlu, 2011).

- Duygusal Tükenme Boyutu
- Duyarsızlaşma Boyutu
- Kişisel Başarı Boyutu

Çalışmanın bu aşamasında bu üç alt boyut ile ilgili bilgilere yer verilecektir.

#### **2.2.1. Duygusal Tükenme Boyutu**

Duygusal tükenme (Emotional Exhaustion) boyutu; bireyin yaptığı iş nedeniyle, duygusal bağlamda kendisine aşırı yüklenilmiş ve bu doğrultuda da tükenmiş hissetmesi olarak ifade edilmektedir. Bu yönüyle de duygusal tükenme boyutu, tükenmişliğin en önemli belirleyicisi olarak değerlendirilebilir (Sağlam Arı, G. ve Çına Bal, E. 2008).

Duygusal tükenme anında birey, yasama ve çalışmaya karşı enerji eksikliği içerisinde. Bu durumda birey, duygusallığının tükendiği hissine kapılmaktadır. O duygusal yorgundur ve çevresine yararlı olamadığı, bir işe yaramadığı hissine kapılarak kendi kendini yıpratmaktadır (Silah, 2005).

### **2.2.2. Kişisel Başarı Boyutu**

Kişisel başarı eksikliği boyutu olarak da değerlendirilen “Kişisel Başarı Boyutu”; bireyin, iş yaşamındaki sorunların üstesinden gelememeye başlaması ve kendisini sorun çözmede yetersiz görmesi olarak ifade edilmektedir (Çimen, M. 2000). Bu bağlamda kişisel başarı eksikliğinin söz konusu olduğu durumlarda bireyler işlerine karşı düşük motivasyona, kontrol eksikliğine ve çaresizlik duygusuna sahip olmaya başlarlar (Sağlam Arı, G. ve Çına Bal, E. 2008).

Böylesi bir eksiklik duygusu içerisinde olan birey, kişisel başarısında düşme yaşandığını düşünmekte ve sıklıkla yetkin bir birey olmadığı hissiyatına sahip olmaktadır (Uzel, U., 2011).

Bu nedenle boyut; genel olarak bireyin kendisine yönelik değerlendirmelerinin olumsuz olması neticesinde ortaya çıkmakta ve işinde ilerleme kaydedemediğini ve hatta gerilediğini (Torun, A., 2007), motivasyonunda düşme yaşandığını (Sağlam Arı, G. ve Çına Bal, E. 2008) tüm çabalarına karşın çabalarının boşa çıktığını (Uzel, U. 2011) düşünen birey, genel bir yetersizlik duygusu içerisinde başarısızlık hissetmeye başlamakta (Torun, A., 2007) ve tükenmişlik duygusu ile karşı karşıya kalmaktadır.

### **2.2.3. Duyarsızlaşma Boyutu**

Duyarsızlaşma, bireyin çalışma çevresinde ilişki halinde olduğu ya da hizmet sunduğu kişilere bir insan gibi davranmanın ötesinde, onları bir nesne gibi algılayıp, eşya gibi davranması duygusal yanılığısı olarak tanımlanabilir. Bu durumda birey iş çevresindeki insanları umursamaz, onlara alaycı ve küçültücü davranır. İlişki içerisinde olduğu çalışma arkadaşlarını kategorize eder (onlara isim takar) ve onlara aşağılayıcı ifadelerle hitabeder (Silah, M., 2005).

Duyarsızlaşma boyutu; tükenmişlik olgusunun kişilerarası boyutunu ifade eden bir durum olarak değerlendirilmekte ve bu boyut içerisinde bulunan çalışanlar, hem çalıştıkları örgüte ve iş arkadaşlarına hem de hizmet verdikleri kişilere karşı daha mesafeli ve umursamaz yaklaşımlar sergilemelerine karşın, bu durumdan herhangi bir rahatsızlık duymazlar (Özdemir, A.K. ve diğerleri, 2003).

Bununla birlikte kinayeli ve küçültücü bir dil kullanma, iş yaşamı ile özel yaşam arasına katı bir sınır çizme, hizmet verdikleri kişilerle aralarına mesafe koyma, insanları

kategorize etme, insanlarla diyalog kurmaktan kaçınma, katı kuralların dışına çıkamayacağını düşünme ve sıklıkla endişe duyma duyarsızlaşma boyutu'nun diğer belirtileri arasında değerlendirilmektedir (Güven, M., 2005).

Eğitimcilerin işleriyle ilgili iş doyumsuzluğu yaşamaları onların tükenmelerine neden olmakta, bu durum onların hem kendileri hem de çalıştıkları kurum için olumsuz sonuçlar doğurmakta, işle ilgili verimlerinin düşürmesine yol açmaktadır.

### **2.3. Tükenmişliğe Neden Olan Faktörler**

Tükenmişlik olgusu, yorgunluk belirtileri ile kendisini ortaya koyan bir olgu olmakla birlikte, belirli bir süre dinlenmeden sonra ortadan kalkan ve günlük yaşamın yoğun temposundan kaynaklanan yorgunluktan farklılık arz etmektedir. Bu bağlamda da tükenmişlik olgusu, önceki anlatımlarda yer verildiği üzere, farklı boyutlardan oluştuğu gibi, farklı faktörlerden etkilenerek ortaya çıkmaktadır.

Çalışmanın bu aşamasında, tükenmişlik olgusunun ortaya çıkmasına neden olan örgütsel faktörler ve bireysel faktörler bağlamında değerlendirmede ve belirlemede bulunulacaktır.

#### **2.3.1. Çalışma Ortamından Kaynaklanan Faktörler**

Tükenmişlik olgusu, çalışma yaşamından kaynaklanan örgütsel etmenler ile bireyin ya da çalışanın ne şekilde etkileşimde bulunduğu bir sonucu olarak ortaya çıkabilmektedir. Bu bağlamda ilgili literatür incelendiğinde görülmektedir ki; konu kapsamındaki araştırmaların birçoğu, tükenmişlik olgusunun bireysel etmenlerden ziyade, çalışma ortamından ya da yapılan işin ve içerisinde bulunan örgütün sosyal niteliğinden kaynaklandığını belirtmektedir (Kaçmaz, N., 2005).

Bu kapsamda çalışma yaşamından kaynaklanan ve çalışanlarda tükenmişlik olgusunun ortaya çıkmasına neden olan örgütsel faktörler; genel olarak örgütsel yapılanma içerisinde söz konusu olan ödüllendirme ve kontrol sistemlerinin, adalete ilişkin işleyişlerin ve örgütsel değerlerin ne şekilde ortaya konulduğunun bir neticesi olarak etkili olabilmektedir.

Özel belirlemeler çerçevesinde değerlendirildiğinde ise tükenmişliğe neden olan örgütsel etmenler ile ilgili belirlemeler aşağıda verildiği gibidir;

- Aşırı iş yükü ve dinlenme zamanlarının gözetilmemesi (Taycan, O. ve diğerleri, 2006);
- Hizmet verilen bireylerin ihtiyaçlarının bürokratik, mali ve idari nedenler dolayısıyla yeteri ve gereği gibi karşılanamaması (Taormina, R.J. ve Law, C.M. 2000);
- Yöneticilerin denetim ve kurum / örgüt işleyişleri konusundaki yetersizlikleri (Işık, U., 2005);
- Çalışanlara geribildirimde bulunulmaması (Taycan, O. ve diğerleri, 2006);
- Çalışanların ve/veya yöneticilerin gerçekdışı beklentiler içerisinde olmaları (Karaduman, G.,2000);
- Profesyonellik anlayışı dışında hareket edilen bir yönetsel sistemin hâkim olması (Işık,U., 2005);
- Çalışanları yeterli derecede eğitime tabi tutmamak ve yönlendirmemek (Freudenberger, H.J. ve Richelson, G., 2008);
- Sorumluluk ve yetki dağılımında adaletsizliklerin olması (Karaduman, G.2000);
- Çalışanlar arasında sosyal destek algısının yeterince yerleşmemiş ve sosyal ilişkilerin gereği gibi gelişmemiş olması (Ersoy, F. ve diğerleri, 2001);
- Çalışanlara sürekli olarak görev tanımları dışında yer alan sorumluluklar yüklenmesi (Budak, G. ve Sürgevil, O. 2005);
- Bürokratik işlerin çalışanların fazla zamanını alması (Freudenberger, H.J. ve Richelson, G., 2008);
- Vardiyalı çalışmaların adaletsiz bir şekilde dağıtılması ve bu durumun çalışanlarda özellikle fiziksel yorgunluğa ve uykusuzluğa neden olması (Işık, U. 2005);
- Rekabete dayalı ilişkilerin çalışanlar üzerinde baskı yaratması (Taycan, O. ve diğerleri, 2006);

- Personel sayısının yetersiz olması (Taormina, R.J. ve Law, C.M., 2000);
- Sürekli eksik malzeme ve kaynaklarla çalışılması gerekliliği (Çapri, B. 2006);
- Uzun çalışma saatleri (Güllüce, A.Ç. , 2006);
- Soysal olanakların yoksunluğu, adaletsiz ücret dağılımı (Freudenberger, H.J. ve Richelson, G., 2008);
- Sürekli olarak hizmet verilen bireylerin ve/veya yakınlarının olumsuz davranışlarına maruz kalmak durumunda olunması (Çapri, B., 2006);
- Mola verilmesine uygun bir ortamın olmaması (Deliorman R.B. ve diğerleri, 2008);
- Çalışanların inisiyatif kullanma olanağının olmaması (Freudenberger, H.J. ve Richelson, G., 2008);
- Çalışanlara yeterli kariyer olanakları tanınmaması ve uygun ödül – ceza sistemlerinin uygulanmaması (Güllüce, A.Ç. 2006)

Görüldüğü gibi çalışma ortamından kaynaklanan faktörler de eğitimcini kendini var hissetmediği var hissetmesi için kurum içerisinde karara katılma süreci içinde olarak motivasyonunun artması sağlanabilir. Katılmanın etkili olarak kullanılması için, yönetimin şu üç görüşü benimsemesi gerekir: alt basamakların yönetim gücüne güvenme, karar sürecinde bunların gerekli olacağını kabul etme, kişisel yetkinin olumsuz sonuçlarından kaçınma. Bu görüşlerin ışığında, karar sürecine katılma ile karar yetkisinin kullanılması ters oranlı olmaktadır. Katılanların kişiliğini güçlendirmesi, yaşantı ve yetişmelerini sağlaması, birleşme için bir güdüleme olması katılmanın başlıca yararlarını oluşturur (Bursalıoğlu, Z. 1987, s. 246).

### **2.3.2. Bireyin Kendisinden Kaynaklanan Faktörler**

Genel olarak değerlendirildiğinde tükenmişlik olgusuna neden olan bireysel ve sosyal faktörler; yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi, aynı kurumda çalışma süresi, sosyal destek algısı, kişilik özellikleri ile bireyin yaşama yönelik beklentileri, ihtiyaçları, ilgileri vb. olarak değerlendirilebilmektedir (Güllüce, A.Ç., 2006).



Bu doğrultuda, konu ile ilgili yapılan araştırmalar göstermektedir ki; aynı meslekte ve hatta aynı işyerinde çalışıyor olmalarına karşın, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre tükenmişlik duygusunu farklı boyutlarda, farklı etmenler neticesinde ve farklı düzeylerde yaşamaları söz konusu olmaktadır.

Örneğin; Budak ve Sürgevil (2005) tarafından yapılan araştırmalara göre, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre duyarsızlaşma boyutu ile kişisel başarı eksikliği boyutunu çok daha az yaşadıkları belirlenmiştir (Budak, G. ve Sürgevil, O., 2005). Ergin (1992) de, “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması” başlıklı çalışmasında, aynı yönde sonuçlara ulaşmıştır.

Yaş bağlamında incelendiğinde de görülmektedir ki; tükenmişlik olgusunun genç yaştaki çalışanlar ile ileri yaştaki çalışanlarda görülme oranı farklılık arz etmektedir. Örneğin; yine Ergin (1992) tarafından ortaya konulan bulgular doğrultusunda, genç yaştaki doktor ve hemşire sağlık çalışanlarının, mesleklerinin başlangıcında olmaları dolayısıyla yüksek beklenti içerisinde bulunmaları, tükenmişlik duygusunu da daha fazla hissetmelerine neden olmaktadır.

Bununla birlikte Ergin (1992) tarafından tükenmişlik olgusunun kişisel başarı eksikliği boyutunun, kişisel başarılarında düşme yaşadıklarını düşünme eğilimi bağlamında, daha çok uzun süredir çalışma yaşamında yer alan ileri yaştaki doktor ve hemşire sağlık çalışanlarında görülmesi söz konusu olmaktadır. (Ergin, C., 1992)

Eğitimde, bireylerin/çalışanların tükenmişlik düzeylerini direkt olarak etkileyen bireysel faktörler arasında değerlendirilmektedir. Bununla birlikte ilgili literatürde yer alan çalışmalar daha çok, eğitim düzeyi arttıkça tükenmişlik duygusundan etkilenme oranının arttığını ortaya koymaktadır. Bu durum, eğitim düzeyinin artmasının bireysel beklenti düzeyinin ve sorumlulukların da artırması adına, eğitim düzeyinin bireyler tarafından bir stres unsuru olarak yaşanması bakımından tükenmişlik oranını etkileyen bir durum olarak değerlendirilmektedir (Çimen, M., 2000).

Aile yapısı ve sosyal destek algısı da, yine bireylerin/çalışanların tükenmişlik düzeylerini direkt olarak etkileyen bireysel ve sosyal etmenler arasında ele alınmaktadır. Bu bağlamda bilinmektedir ki; bireylerin belirli bir doyum düzeyine erişebildikleri aile ortamları ve iş arkadaşları ile sağlıklı bir iletişim içerisinde bulunabilmesi, bireyin

sorunlarını paylaşabilmesine zemin hazırlaması bakımından tükenmişlik duygusunu azaltabilmektedir (Torun, A., 2007).

Konu ile ilgili yapılan araştırmalarda göstermektedir ki; ailelerinden ve iş arkadaşları ile yöneticilerinden yeterince destek görmediklerini belirten çalışanların tükenmişlik düzeyleri ve özellikle de duygusal tükenmişlik algıları, diğer çalışanlara göre daha yüksek olmaktadır (Çimen, M., 2000).

Yine tükenmişlik düzeyini etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik araştırmalar göstermektedir ki; bireylerin/çalışanların medeni durumu da, tükenmişlik düzeylerini direkt olarak etkileyen bir faktördür. Torun (2007) tarafından hiç evlenmemiş, boşanmış, evli olmalarına karşın çocuksuz ve evli-çocuklu olan çalışanların tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik yapılan araştırma kapsamında; hiç evlenmemiş, boşanmış ve evli olmalarına karşın çocuksuz olan çalışanların tükenmişlik düzeylerinin, belki de düşünüldüğünün tam aksine evli-çocuklu çalışanların tükenmişlik düzeylerinden çok daha yüksek olduğu belirlenmiştir. (Torun, A., 2007).

Bireyin sahip olduğu fizyolojik özelliklerinin bir neticesi olarak şekillenen kişiliğin “mizaç” yönü ile psikolojik özelliklerinin ve içerisinde yer aldığı sosyal yapının bir neticesi olarak şekillenen kişiliğin “karakter” yönü de, tükenmişlik düzeyini direkt olarak etkileyen faktörler arasında değerlendirilmektedir. Bu bağlamda kişilik; bireylerin / çalışanların iletişim şekillerinden insan ilişkilerine, olaylara yaklaşım tarzından kendini kontrol edebilme düzeyine kadar birçok bireysel özelliği etkilemesi adına, tükenmişlik düzeyinde belirleyici olmaktadır (Uzel, U., 2011).

İlgili literatürde “Big Five Factor” olarak nitelendirilen kişiliğin beş boyutu üzerinde durulmakta ve bu kişilik boyutlarının bireyin tükenmişlik düzeyine ne yönde belirlediği ile ilgili olarak aşağıda verilen belirlemelerde bulunmaktadır;

#### **2.4. Kişilik Boyutlarının Tükenmişliğe Etkileri**

Bu bölümde kişilik boyutlarının tükenmişliğe olan etkileri incelenecektir.

##### **2.4.1. Dışadönük/İçedönük Kişilik Boyutu**

Araştırmalar doğrultusunda görülmektedir ki; dışadönük kişilik boyutuna sahip olan bireyler ya da çalışanlar, tükenmişlik olgusunun her üç boyutu söz konusu olduğunda da,

tükenmişlik duygusuna en az sahip olan bireyler olarak karşımıza çıkmaktadır (Uzel, U., 2011).

Tam tersi anlamda da içedönük bireylerin ya da çalışanların, yine tükenmişlik olgusunun her üç boyutunda en fazla tükenmişlik duygusuna sahip oldukları bilinmektedir (Örmen, U., 2003).

#### **2.4.2. Uyumlu/Uyumsuz Kişilik Boyutu**

Uyumsuz kişilik özelliklerine sahip bireylerin ya da çalışanların, sürekli güvensizlik duygusu yaşamaları bakımından, “Duygusal Tükenmişlik Boyutu” ve “Duyarsızlaşma Tükenmişlik Boyutu” bağlamındaki tükenmişlik duygusuna sahip olmaları daha fazla söz konusu olmaktadır (Uzel, U., 2011).

Bu bağlamda uyumlu kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin ya da çalışanların da, uyumsuz kişilik özelliklerine sahip olanlardan farklı olarak, tükenmişlik duygusuna çok daha az maruz kaldıkları bilinmektedir (Örmen, U., 2003).

#### **2.4.3. Sorumlu/Sorumsuz Kişilik Boyutu**

Uyumlu kişilik özelliklerine sahip olan bireylerde ya da çalışanlarda olduğu gibi, sorumlu kişilik özelliklerine sahip bireylerin ya da çalışanların, “Duygusal Tükenmişlik Boyutu” ve “Duyarsızlaşma Tükenmişlik Boyutu” bağlamındaki bağlamında tükenmişlik duygusuna sahip olmaları daha fazla söz konusu olmaktadır (Uzel, U., 2011).

Bununla birlikte sorumlu kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin ya da çalışanların, aynı zamanda “Kişisel Başarı Eksikliği Tükenmişlik Boyutu” bağlamında da tükenmişlik hissine sahip oldukları görülmektedir (Karaduman ve Kültür, 2000).

#### **2.4.4. Açık/Kapalı Kişilik Boyutu**

Açık kişilik özelliklerine sahip bireylerin ya da çalışanların, diğer çalışanlara göre tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Uzel, U., 2011). Bu bağlamda araştırmalar doğrultusunda ortaya konulmuştur ki; açık kişilik özellikleri ile “Duygusal Tükenmişlik Boyutu” arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Karaduman ve Kültür, 2000).

#### 2.4.5. Duygusal İstikrara Sahip/Duygusal İstikrardan Yoksun Kişilik Boyutu

Duygusal istikrar içeren kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin de, duygusal istikrardan yoksun kişilik özelliklerine sahip bireylerden farklı olarak “denetim noktası” anlamında kendilerini daha fazla kontrol edebilme niteliğine sahip olmaları bakımından, tükenmişlik düzeylerinin de daha düşük düzeyde gerçekleştiği belirlenmiştir (Uzel, U., 2011).

Bu bağlamda duygusal istikrardan yoksun kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin, yaşadıklarından ya da başlarına gelenden sürekli olarak dışsal etmenleri sorumlu tutmaları dolayısıyla, sorunları ile de baş etme kapasitelerinde düşüş yaşandığı ve bu doğrultuda da tükenmişlik duygusu ile daha sık karşılaştıkları belirtilmektedir (Karaduman ve Kültür, 2000).

Daha spesifik belirlemeler doğrultusunda da tükenmişliğe neden olan bireysel etmenler ise, aşağıda verildiği şekilde değerlendirilmektedir:

- Bireyin nevrotik kişilik özelliklerine sahip olması (Deliorman, R.B ve diğerleri, 2009)
- Bireyin yoğun anksiyete duygusu taşıması (Güllüce, A.Ç., 2006)
- Bireyin gerçekdışı hedeflere ve beklentilere sahip olması (Freudenberger ve Richelson, 2008)
- Bireyin özsaygısının bozulmuş olması (Taycan ve diğerleri, 2006)
- Bireyin aşırı duyarlı bir kişilik yapısı taşıması (Çapri, B., 2006)
- Bireyin kariyerinden memnuniyetsizlik duyması (Işık, U., 2005: 70)
- Yeterli sosyal aktivite olmadan ve sağlıklı bir sosyal yaşam ile yaşamını idame ettirmeye çalışması (Ergin, C., 1992)
- Bireyin, ailesinin ve/veya sosyal çevresinin yoğun beklentiler içerisinde bulunması dolayısıyla sıklıkla hayal kırıklığı yaşamak durumunda kalması (Güllüce, A.Ç., 2006)
- Bireyin mesleki bilgisinin yetersizliği ya da mesleğinde yetersiz olduğunu düşünmesi (Ergin, C., 1992) vb.

## **2.5. Tükenmişliğin Belirtileri**

Tükenmişlik olgusu, hem bireyler hem örgütler açısından olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bu sonuçların ortaya çıkmasından önce ise, yine hem bireysel hem örgütsel bağlamda gözlenebilecek birtakım belirtiler söz konusu edilmektedir ki, bu belirtilere yönelik doğru belirlemede bulunulabilmesi, olumsuz sonuçlarının bertaraf edilebilmesi adına önemli olacaktır.

Çalışmanın bu aşamasında, tükenmişlik olgusunun bireysel ve örgütsel belirtileri üzerinde ayrıntılı değerlendirmelerde ve belirlemelerde bulunulacaktır.

### **2.5.1. Bireysel Belirtiler**

Tükenmişlik olgusunun bireylerde kendisini ortaya koyması kişiden kişiye farklılık göstermekle birlikte, genel anlamda düşünüldüğünde her bireyde fiziksel, psikolojik ve davranışsal birtakım belirtilerle kendisini ortaya koyması söz konusu olmaktadır. Bu belirtiler aşağıda verildiği gibi ifade edilebilmektedir;

#### **2.5.1.1. Fiziksel Belirtiler**

Tükenmişlik duygusuna sahip olan bireyler ya da çalışanlar; genel olarak iş yaşamlarının ilk yıllarını yaşayan ve dolayısıyla bir anlamda kendilerini iş yaşamlarında ispat çabasında olmak bakımından yoğun çalışan, sıklıkla mesaiye kalan, kendilerine güvenmekle ve kendilerini enerjik hissetmekle birlikte yoğun çalışma temposu dolayısıyla çok büyük yorgunluklara maruz kalan bireyler olarak ifade edilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009).

Bu bireylerin, söz konusu edilen nedenler dolayısıyla zaman içerisinde fizyolojik ya da fiziksel birtakım sorunlarla karşı karşıya kalmaları söz konusu olmakta ve hatta metabolizmalarının düzenli çalışmama başlanması adına, enerjileri çok daha çabuk tükenmeye başlamaktadır (Özkalp ve Kirel, 2010).

Tükenmişlik duygusu, öncelikli olarak kendisini fiziksel yorgunluk ve bitkinlik hissi, sıklıkla yaşanan baş ağrısı, uykusuzluk ya da uyku sorunları, kendini sürekli olarak uyuşuk hissetme vb. şeklinde ortaya koymaktadır (Polatçı, S., 2007).

Eğer yoğun çalışma temposundan uzaklaşılamamışsa da bu durumda; geçmeyen soğuk algınlıkları, enfeksiyonlara karşı direncin azalması, kilo kaybı ya da aşırı şişmanlık, solunum

güçlüğü, genel olarak vücudun farklı bölgelerinde ağrı ve/veya sızı duyma, mide – barsak hastalıkları yaşanması, yüksek tansiyon, kolesterol değerlerinin yükselmesi, kas krampları, kalp çarpıntıları, cilt hastalıkları vb. şeklinde fiziksel bozuklukların yaşanması gündeme gelebilmektedir (Ardıç, K. ve Polatçı, S. 2009).

### **2.5.1.2. Psikolojik ya da Duygusal Belirtiler**

Tükenmişlik duygusunun psikolojik ve duygusal belirtileri şunlardır:

- Genel olarak engellenmişlik hissine sahip olma, sürekli sinirli bir ruh hali (Ardıç ve Polatçı, 2009)
- Psikolojik incinmeye açıklık ve sıklıkla psikolojik sorunlar yaşama (Özkalp ve Kırel, 2010)
- Nedeni bilinmemesine karşın sürekli huzursuzluk ve tedirginlik duygusuna maruz kalma (Polatçı, 2007)
- Sabırsızlık duyma, özgüven azalması (Uzel, 2010)
- Çevreye karşı düşmanlık duygusu besleme, güçsüz olduğunu düşünme (Izgar, 2011)
- Enerji kaybı yaşama, özel yaşama ve iş yaşamına yönelik sorunların sayısında ve derinliğinde artış görülmesi (Akçemete, G., Kaner, S., Sucuoğlu, B., 2012)
- Sürekli çevredeki insanları eleştirme ve tüm sorunları onlardan kaynaklandığını düşünme eğiliminde olma (Ensari H., ve Tuzcuoğlu, S., 1995)
- Yaşama karşı sürekli olarak negatif bir tutum geliştirme, düşüncelerde sıklıkla belirsizlik, karmaşıklık ve kararsızlık yaşanması (Ergin, C., 1992)
- Yersiz düşüncelere ve paranoyalara kapılma (Öncel, L., 2007)
- Nezaketsizlik, iletişim bozukluğu, sevgi ve saygı düzeyinde azalma (Özkalp ve Kırel, 2010);
- Depresyon, sürekli suçluluk duyma (Sabuncuoğlu, Z., 1996);

- Çaresiz olduğunu düşünme (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005) vb. şekilde kendisini ortaya koyabilmektedir.

### **2.5.1.3. Davranışsal Belirtiler**

Tükenmişlik duygusunun davranışsal belirtileri, psikolojik ve duygusal belirtilerine göre diğer bireyler tarafından daha kolay gözlenebilen belirtileri ifade etmektedir. Bu bağlamda tükenmişlik olgusunun davranışsal belirtileri;

- Unutkanlık (Ardıç ve Polatçı, 2009)
- Çabuk öfkelenme (Özkalp ve Kırel, 2010)
- Sıklıkla ağlama nöbetleri yaşama (Öncel, 2007)
- Konsantrasyon bozukluğu yaşama (Ensari ve Tuzcuoğlu, 1995)
- Sürekli yalnız kalmak isteme (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2012)
- Sürekli alınganlık gösterme (Ergin, 1995)
- İşi yavaşlatma ve düşük iş performansı ortaya koyma, hizmetin kalitesini düşürme (Polatçı, 2007)
- Hırsızlık eğilimleri gösterme (Aslan ve diğerleri, 2005)
- İş arkadaşlarına ve çevreye karşı sürekli alaycı ve suçlayıcı tavırlar içerisinde olma (Çam, 1992)
- Sürekli işe devamsızlık yapma ve/veya işe geç kalma (Polatçı ve diğerleri, 2007) şeklinde kendisini ortaya koyabilmektedir.

### **2.5.2. Örgütsel Belirtiler**

Tükenmişlik duygusunun örgütsel belirtileri;

- Hizmet verilen kişilere karşı olumsuz tutuma sahip olma ya da bu yönde davranışlar sergileme (Ardıç ve Polatçı, 2009)
- İş arkadaşları ve/veya örgüt yöneticileri ile sürekli çatışma yaşama (Öncel, 2007)

- İş toplantılarına katılmamak için sürekli bahaneler üretme (Ensari ve Tuzcuoğlu, 1995)
- Sürekli olarak hata yapma (Polatçı, 2007)
- İş kazası ve/veya mesleki yaralanmalarda artış (Ergin, 1995)
- Düşük performans sergileme ve mesleki başarısızlık (Çam, 1992)
- Yaratıcılık kaybı (Polatçı, Ardiç ve Tınaz, 2007)
- İşe geç kalma ve/veya sürekli devamsızlık yapma (Aslan ve diğerleri, 2005)
- Örgüt değerlerine bağlılığın ve sadakatin azalması (Uzel, 2011)
- Sürekli olarak yapılması gereken işleri erteleme (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005) vb. şeklinde kendisini ortaya koyabilmektedir.

Konu ile ilgili literatürde yer alan çalışmalar doğrultusunda da görülmektedir ki; örgütsel rollere ilişkin stres kaynakları iş tatmini, performans düzeyi, motivasyon ve verimlilik, işten ayrılma niyeti, işe devamsızlık, geç kalma, işten ayrılma niyeti ve işgücü devri, örgütsel bağlılık ve sadakat düzeyi üzerinde direkt olarak belirleyici olabilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005).

## **2.6. Tükenmişliğin Neden Olduğu Sonuçlar**

Tükenmişlik duygusu, bireysel ve örgütsel olumsuz sonucun ortaya çıkmasına neden olabilmekle birlikte, ilgili literatür incelendiğinde görülmektedir ki; tükenmişlik duygusunun ne bireysel ne de örgütsel sonuçları ile ilgili kesin belirlemeler bulunmamaktadır.

Zira önceki anlatımlarda da yer verildiği üzere, nasıl ki tükenmişlik duygusu bireyler üzerinden fizyolojik, psikolojik ve duygusal ve davranışsal bağlamda farklı belirtilerle kendisini ortaya koymaktadır; aynı şekilde bireyin tükenmişlik olgusundan etkilenme düzeyinin farklı olması bakımından bireysel ve örgütsel sonuçlar da farklılık arz etmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005).

Bununla birlikte, farklı şekillerde söz konusu olsa dahi, tükenmişlik duygusunun bireyler / çalışanlar üzerinde kronik ya da akut birtakım fiziksel ve psikolojik bozuklukların / hastalıkların ortaya çıkmasına neden olduğu bilinmektedir. Bu doğrultuda konu ile ilgili ayrıntılı belirlemelere, aşağıda verilen alt başlıklarda yer verilecektir.



### 2.6.1. Bireysel Düzeydeki Sonuçlar

Tükenmişlik duygusu, bireyi birçok farklı açıdan etkileyebildiği gibi, sonuçları da bireysel farklılıklar gösterebilmektedir. Ancak yine de genel olarak tükenmişlik duygusunun, bireysel anlamda fiziksel ve psikolojik yorgunluk hissini beraberinde getirdiği söylenebilir. Zira tükenmişlik duygusu dolayısıyla özel yaşamına ve iş yaşamına yönelik her şeyi olduğundan çok daha zor olarak algılayamaya başlayan birey, gerçekte öyle olmasa da, hem fiziksel hem de psikolojik açıdan artık çok yorulduğunu düşünme eğiliminde olabilmektedir.

Öncelikli olarak enerji kaybı yaşanması şeklinde kendisini ortaya koymaya başlayan tükenmişlik olgusu, bu doğrultuda bireyin kendisini sürekli olarak yorgun ve güçsüz hissetmesi, yeni bir güne başlamak adına kendisinde yeterli gücü bulamaması vb. olarak gerçekte öyle olmasa da salt bireyin öyle algılaması şeklinde görülebileceği gibi (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005); bireyin algısından öte dolaşım sistemi bozuklukları, deri hastalıkları, sindirim sisteminde bozulmalar, üreme sistemi hastalıkları, iç salgı bezlerinin işleyişinin bozulması, migren, hareket sisteminde bozukluklar ortaya çıkması vb. şeklinde sistemsel bozukluklar olarak da fizyolojik bozukluklara neden olabilmektedir (Uzel, 2011).

Tükenmişlik duygusunun beraberinde getirdiği bu fizyolojik bozuklukların bertaraf edilebilmesi için birey, öncelikli olarak fizyolojik tedavi yöntemlerine yönelmek yerine, psikolojik anlamda yaklaşımlar ya da birtakım savunma mekanizmaları geliştirme noktasında hareket etme eğilimi göstermiş olacaktır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005).

Ancak fizyolojik kökenli bu rahatsızlıkların ya da hastalıkların, yine fizyolojik birtakım tedavi yöntemleri gerektirmesi ya da salt psikolojik yaklaşımlarla çözümlenemeyecek nitelikte olması dolayısıyla, süreç içerisinde önlemi alınmayan bu fizyolojik bozukluklar ilerleme gösterecek ve hatta psikolojik gerilime de neden olmak bakımından, psikolojik bozuklukların yaşanmasına da neden olacaktır (Uzel, 2011). Bu doğrultuda da bireyde depresyon, özgüven kaybı, benlik algısında bozulma, sürekli çaresizlik duygusu yaşama, kaygı ve anksiyete düzeyinde artış vb. gibi psikolojik bozuklukların ortaya çıkması söz konusu olacaktır (Polatçı, 2007).

Araştırmalar doğrultusunda da ortaya konulmuştur ki; bireyin tükenmişlik duygusu yaşaması, maruz kalınan birtakım fizyolojik bozukluklarla birlikte, süreç içerisinde başarı

duygusunu, özsaygıyı ve özgüveni yitirme ve kendisini işe yaramaz hissetme olarak psikolojik sorunlar yaşanmasına da neden olabilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009).

Bu süreci sağlıklı bir şekilde atlatmak adına gerekli önlemleri almamış olan bireyler ise; zaman içerisinde kendilerini çok daha çıkmazda hissedeceklerinden, kendi adlarına yaşamı bir meydan okuma süreci olarak görme, sürekli diğer insanlarla çatışma içerisinde bulunarak kendini haklı çıkarmaya çalışma, her şeye muktedir olduğunu düşünme, birçok konuda ya da alanda kimsenin sahip olmadığı yeteneklere sahip olduğunu düşünme, kimsenin yapamayacağı şeyleri yapabileceğine inanma, kendini ispatlamak adına olmadık işlere soyunma, işe yaradığını göstermek için her işi üstlenmeye çalışma vb. çok daha katı ve gerçekle bağlantısı olmayan yaklaşımlar sergilemeye başlayabilirler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005).

### **2.6.2. Örgütsel Düzeydeki Sonuçlar**

Önceki anlatımlarda da yer verildiği üzere, tükenmişlik duygusu öncelikli olarak bireysel anlamda kendisini ortaya koymakta, süreç içerisinde de özel yaşamda olduğu gibi iş yaşamında da birtakım aksaklıkların gündeme gelmesine neden olabilmektedir. Zira fizyolojik ve psikolojik anlamda birtakım sorunlar yaşamaya başlayan birey, artık en ufak sorunların dahi üstesinden gelememeye ya da gelemeyeceğini düşünmeye başlamış olacak ve bu durumda kaçınılmaz olarak iş yaşamına yansımaları olacaktır.

Tükenmişlik duygusunun örgütsel yaşama yansımaları noktasında en büyük etki, bireyin performansında, motivasyonunda ve verimliliğinde düşüş yaşanması şeklinde görülmektedir ki, bu düşüş de genel olarak, işin niteliğinde ve kalitesinde bozulmalar olarak kendisini ortaya koymaktadır (Uzel, 2011). Zira düşük performans, motivasyon ve verimlilik düzeyi, işlerin gereği gibi yürütülmesini engellemiş olacak ve örgütsel işleyişler de bu durumdan direkt olarak etkilenecektir.

Tükenmişlik duygusuna sahip olan birey, artık yaptığı işi ve içerisinde yer aldığı örgütü önemsememeye ya da umursamamaya başladığı için, başarısını artırmaya yönelik hareket etme kaygısı da taşımayacaktır. Bu doğrultuda artık daha iyisini ortaya koymak adına çaba içerisinde olmaktan vazgeçmiş olan birey, işin niteliğinde ve kalitesinde bozulma ortaya çıkmış olsa dahi bu durumu düzeltme adına hareket etmiş olmayacak ve hatta düzeltme bir yana, her şey günden güne daha da bozulmaya başlayacaktır.

Tükenmişlik duygusuna sahip olan çalışanlarla örgütler, artık müşterilerinin beklentilerini de yeteri ve gereği kadar karşılayamaz hale geleceklerdir. Zira eskisi kadar ilgi görmeyen ya da bilakis sürekli olumsuz yaklaşımlara ve nezaketsiz davranışlara maruz kalan müşteriler, süreç içerisinde tercihlerini değiştirmeye başlayacaklarından, bu durum örgüt için büyük maliyet kayıplarına neden olabilecektir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005).

Tükenmişlik duygusu, bir yönüyle de bulaşıcı bir durum olarak değerlendirilmektedir (Uzel, 2011). Bu bağlamda tükenmişlik duygusuna sahip olan çalışanlar, zaman içerisinde diğer çalışanlarında kendilerini tükenmiş hissetmelerine neden olabilmektedirler. Çünkü sürekli olarak şikâyet eden ve negatif yaklaşımlar içerisinde bulunan çalışanlar, diğer çalışanların da motivasyonlarını etkileyecek ve örgüt bir dönem sonra, genel anlamda tükenmişlik duygusuna sahip olan bireylerle çalışmak durumunda kalabilecektir.

İş doyum düzeyi de düşmeye başlayan tükenmişlik düzeyi yüksek çalışanlar, işlerinden yeteri doyumunu almadıklarını düşündüklerinden, bu durumun kendilerinden kaynaklandığını düşünmek eğiliminde olmak yerine suçu ya da nedeni örgütsel işleyişlere atfettiklerinden, örgütte huzurlu bir çalışma ortamının hâkim olmasını da engellemiş olacaklardır. Bu durum da yine, genel olarak tüm örgüt çalışanlarının düşük moral ve motivasyon ile çalışmalarını beraberinde getirmiş olacaktır (Polatçı, 2007).

Tükenmişlik duygusunun çalışanların iş doyumunu olumsuz yönde etkilemesi, işten kaytarma anlamında da örgütün maliyet kaybına neden olacak sorunların yaşanmasına neden olabilmektedir. Zira işten kaytarma, örgütlerin çalışan maliyetlerinin artmasına neden olmakta ve verimliliği ve etkinliği düşürmesi bağlamında da örgüt için çok daha yüksek çalışan maliyetleri gündeme gelebilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005).

Tükenmişlik duygusu dolayısıyla artık örgütte zorunlu olarak kaldığını düşünme eğiliminde olan çalışan, işini gereği gibi yapmamak adına ve iş yapma becerisinde düşüş yaşanması anlamında, iş kazalarına ve/veya mesleki kazalara da daha fazla maruz kalabilmekte ve bu durum da kaçınılmaz olarak yine örgüt için ek maliyetlerin gündeme gelmesine neden olabilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009).

## **2.7. Öğretmenlerde Tükenmişlik Sendromuna Neden Olan Temel Faktörler**

Öğretmenlerde tükenmişlik sendromuna neden olan temel faktörler; çalışma sisteminin yapısı, nitelikleri ve özellikleri, iş yükünün fazla olması, çalışma saatlerinin uzun olması,

işyerinde görev paylaşımında sorunlar yaşanması, çalışma arkadaşları ile iletişim kuramama, özel yaşamdan ve iş yaşamından kaynaklanan stres unsurları, aileye ve/veya özel yaşama yönelik sorumluluklar, aileye ve/veya özel yaşama yeteri kadar zaman ayıramama, çocuklarla yeteri kadar ilgilenememe ya da ilgilenemediğini düşünme, çocukların bakımı, ev içi sorumluluklar, sosyal, politik, çevresel, kültürel ve ekonomik faktörler, sağlık algısı ve sağlık sorunları yaşama, hükümetlerin genel politikaları ve sağlıkla ilgili özel politikaların sürekli değişmesi vb. olarak ifade edilebilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009).

Öğretmenlerin tükenmişlik sendromuna neden olan bireysel ve örgütsel faktörler ile ilgili spesifik belirlemelere aşağıdaki alt başlıklar doğrultusunda yer verilecektir.

### **2.7.1. Bireysel Faktörler**

Öğretmenlerde tükenmişlik sendromuna neden olan bireysel faktörler, aşağıda verildiği gibi ifade edilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009);

- Yoğun iş temposu dolayısıyla yeterince dinlenmeye zaman ayıramama,
- Aileye ve/veya özel yaşama yönelik sorumluluklar,
- Aileye ve/veya özel yaşama yeteri kadar zaman ayıramama,
- Çocuklarla yeteri kadar ilgilenememe ya da ilgilenemediğini düşünme,
- Çocukların bakımı,
- Ev içi sorumluluklar,
- Sürekli olarak kronik hastalıklarla ve ölümcül hastalarla olmanın yarattığı psikolojik çökkünlük,
- Çalışmanın karşılığını alamadığını düşünme,
- Mesleki yetersizlik duygusu ya da mesleki yetersizliğe sahip olma,
- Yaptığı işi kontrol etme ve etkileme yetisinden yoksun olma ya da yoksun olduğunu düşünme,
- Sosyal ilişkilerde başarısız olacağını düşünme ya da sağlıklı iletişim kuramama,
- Kariyer memnuniyetsizliği,
- Uyku bozuklukları,

- Pratiklikten 10 yıllık süre içerisinde uzaklaşma,
- Alkol ve/veya uyuşturucu madde bağımlısı olma,
- Egzersiz yapmama vb.

### 2.7.2. Örgütsel Faktörler

Öğretmenlerde tükenmişlik duygusu yaşamalarına neden olan temel örgütsel etmenler aşağıda verildiği gibi belirlenmiştir (Akçemete, Kaner ve Sucuoğlu, 2012);

- Adil yöneticilerin olmaması – % 23
- Değer ve saygınlık görememe – % 18,6
- Velilerin anlayışsız olması – % 14,1
- Çalışma ortamında işbirliği ve paylaşım olmaması – % 12,5
- İş yükünün fazla olması – % 12
- Çalışma ortamının güvenli olmaması – % 9,7
- Sportif ve sosyal imkânların olmaması – % 8,2
- Sıcak çay içebilme imkânının olmaması – % 1,2
- Diğer etmenler – % 0,6

Öğretmenler, yine tükenmişlik duygusu yaşamalarına neden olan kızgınlık duydukları kurum, kuruluş, birim, örgüt ve kişileri de aşağıda verildiği gibi ifade etmişlerdir (Akçemete, Kaner ve Sucuoğlu, 2012):

- Okul / Kurum Yönetimi – % 24,6
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) – % 24,3
- Öğrenciler ve/veya veliler – % 22,1
- Medya kuruluşları – % 10,3
- Çalışma arkadaşları – % 10,3
- Sendikalar – % 7,2
- Diğer – % 1,2

Öğretmenlerin tükenmişlik duygusuna sahip olmalarına neden olan eğitim sistemi uygulamaları ile ilgili de aşağıda verilen belirlemelerde bulunmuşlardır (Akçemete, Kaner ve Sucuoğlu, 2012):

- Performans Yönetim Sistemi – % 45
- Çalışanlarla koordinasyon içerisinde çalışmalar yapılmaması – % 14,1
- Sözleşmeli personelin kadroya alınmaması – % 12,1
- Ders programlarından kaynaklanan nedenler – % 10,8
- Mesai saatleri – % 7,7
- Atama ve Nakil Yönetmeliği – % 7
- Diğer – % 2,3
- Tümüyle mevcut sistem – % 1

Yukarıda bazıları üzerinde durulan ve genel olarak öğretmenlerde sıklıkla karşı karşıya kaldıkları bu sorunlar, onların yaşam koşullarını zorlaştırmakta ve hizmet süreçlerinde kesintiler yaratmaktadır. Bu durum da kaçınılmaz olarak onların mesleki olarak “tükenme” duygusu içinde olmalarına neden olabilmektedir.

## **2.8. SINİZM İLE İLGİLİ KURAMSAL ÇERÇEVE**

Bu bölümde sinizm kavramının tarihsel gelişimi ve tanımı, sinizmin türlerine değinilmiştir.

### **2.8.1. Sinizmin Tarihsel Gelişimi**

Bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimseye “sinik” ve bunu açıklamaya çalışan düşünceye sinizm denmektedir. Sinizme ilişkin temel inanç; dürüstlük, adalet ve içtenlik ilkelerinin kişisel çıkarlara kurban edildiği yönündedir. Sinizm, “kuşkuculuk”, “şüphencilik”, “güvensizlik”, “inançsızlık”, “kötümserlik”, “olumsuzluk” sözcükleriyle yakın anlamlara sahip olmakla beraber, modern yorumunda, bireyin “kusur bulan, zor beğenir, eleştirir” anlamı daha baskındır (Erdost vd., 2007:514). Türk Dil Kurumu Türkçe sözlüğünde sinizm kelimesi, “knizm” kelimesi ile aynı kelime olarak gösterilmekte ve anlam olarak da eski sinizm felsefesine gönderme yapılarak şöyle açıklanmaktadır (www.tdk.org.tr); “İnsanın erdem ve mutluluğa hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes’in öğretisi, kinizm.” Türkiye’de ise sinizm konusunda literatürün

henüz gelişmekte olması ve sinizmin disiplinlerarası bir konu olması nedeniyle kavram üzerinde herkesin hemfikir olabileceği bir standarda ulaşılamamıştır. Bu bağlamda yerli literatürde "sinizm", "sinisizm", "knizm" ve "kinizm" gibi farklı kullanımlara rastlamak mümkündür.

Sinizm, kişilerin örgütü ile ilgili öfke, kızgınlık, hayal kırıklığı, ümitsizlik gibi negatif duygulara sahip olunması şeklinde tanımlanmaktadır. Örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında işgörenlerin kişilik yapısı, psikolojik sözleşme ihlali, liderlik davranışlarındaki eksiklikler söz konusu olmaktadır (Özler, Atalay ve şahin, 2010: 48).

Sinizmin kavramsallaştırılmasına ilişkin beş adet odak noktası, aynı zamanda da sinizmin türlerini oluşturan bu odak noktalarını; kişilik yaklaşımı, toplumsal/kurumsal odak, mesleki sinizin odağı, işgören sinizm odağı ve örgütsel değişim odağı şeklinde sıralamak mümkündür (Dean vd., 1998: 284). Örgütsel sinizm ise; sinizm ve sinizmin çeşitlerini bir şekilde bünyesinde barındıran ya da ilişki içerisinde olan, örgütsel bir durumdur (Sur, 2010: 21). Aynı zamanda kişilik sinizmi dışında diğer sinizm tanımlarına bir düzen getirerek tüm sinizm çeşitlerini bünyesinde toplamaktadır (Abraham 2000: 270). Söz konusu bu sinizm çeşitleri aşağıda içerikleriyle birlikte özetlenmiştir.

## **2.8.2. Sinizm Türleri**

Bu bölümde sinizm türlerine değinilecektir.

### **2.8.2.1. Kişilik Sinizmi:**

Kişilik sinizmi, insan davranışlarının genellikle olumsuz olarak algılanmasına sebep olan, kişinin tabiatında bulunan sağlam bir özellik olarak sinizmin tek türüdür (Kabataş, 2010). Doğuştan gelen ve kararlı bir kişilik özelliği olan kişilik sinizmi genel sinizm olarak da tanımlanmaktadır (Abraham, 2000; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Pelit ve Ayduğan, 2011). Kişilik sinizmini benimsemiş bireylerde köklü bir güvensizlik durumu olmakla birlikte temel inanç; dünyanın adil olmayan, sosyal ilişkilerde tatminsiz, suça göz yuman, başkalarını önemsemeyen, sahtekar, ilgisiz ve bencil insanlarla dolu olduğudur (Abraham, 2000: 270).

Genel sinizm olarak da adlandırılan kişilik yaklaşımının, sinizmin diğer türlerinin de kaynağı olabileceği ifade edilmektedir. Buna neden olarak da, sinik özelliği kişiliklerinden

kaynaklanan bireylerin (personality cynics), hayata karşı olumsuz bir bakış açısıyla bakmaya yatkın olmaları ve bundan dolayı da adalete karşı daha duyarlı olmalarıdır. Abraham (2000: 284) bunu şu şekilde örneklendirerek açıklamaktadır; sinik bireyler ortada böyle bir durum olmamasına rağmen kendilerini haksızlığa kurban edilmiş biri gibi görerek işgören sinizmine (employee cynicism), toplum tarafından mazur görülebilenlerden daha fazla kabullenmeme/reddetme durumu yaşayarak toplumsal/kurumsal sinizmine (societal cynicism), yeteneklerinin tamamından yararlanabileceği imkânlardan mahrum bırakıldığını düşünerek iş/meslek sinizmine (work cynicism), tüm iyi niyetli değişim çabalarına rağmen yönetimin kötü olduğu algısına kapılarak da örgütsel değişime yönelik sinizme (organizational change cynicism) kaynaklık edebilecektir (Kabataş, 2010: 16).

### **2.8.2.2. Toplumsal/Kurumsal Sinizm:**

Bir ülkedeki insanların kendi devlet yönetimlerine ve kurumlara güvenmediklerinde ortaya çıkan örgütsel sinizmin bir türü olarak da adlandırılan sinizm çeşididir (Kanter ve Mirvis, 1989: 36). Toplumsal sinizmin bir nevi toplumla birey arasındaki psikolojik sözleşme ihlallerinden doğduğunu belirtmek mümkündür (Abraham, 2000: 271). Abraham (2000: 287)'a göre toplumsal sinizm ile örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Toplumsal sinizm aslında, işgörenlerin daha mutlu ve örgütlerine daha bağlı olmalarını sağlamaktadır. Toplumsal sinizm yaşayan bireylerin, işyerindeki durumuna ilişkin beklentileri daha gerçekçidir. Öncelikli olarak, aşırı derecede beklentileri olmadığı için, iş yaşamında stresin neden olduğu hayal kırıklığı daha az ızdıraba neden olmaktadır. Örgütlerde şüpheciliğin (spektizm) yüksek düzeyde olması toplumsal sinizm yaşayan bireylere zarar verebilir (Kalağan, 2009: 56).

### **2.8.2.3. İşgören Sinizmi:**

İşgören sinizmi, otoriteye ve örgütlere karşı olumsuz ve güvensiz tutumdur (Turan, 2011). İşgören sinizmi ise bu hedeflere yönelik küçümseme, hayal kırıklığı ve umutsuzluk gibi olumsuz duyguları barındırmaktadır (Dean vd., 1998). Araştırmacılar işgören sinizmini, psikolojik sözleşme ihlalinin bir sonucu olarak görmektedirler. İşgören ve işveren köprüsü psikolojik sözleşme düşük performans ya da yönetimin sorumluluklarını yerine getirmemesi durumunda ihlal edilmektedir. Sözleşmenin bozulması örgütün (resmi sözleşmeyi bozması, resmi kuralları bozması gibi) adil olmayan prosedür izlemesiyle oluşmaktadır (Abraham, 2000: 272; Özgener vd., 2008: 59).



Sinizmin olumsuz sonuçlarının yanı sıra kısmen de olsa olumlu sonuçları da bulunmaktadır. Sinizm; işgörenlere dürüstçe iletişim kurma olanağı sağlamakta ve kritik düşünmeye yardımcı olan yollarla mevcut uygulamaların doğruluğunu sorgulamalarını sağlamaktadır. Sinizm ile işgören, kendisine dayatılmış baskıdan kurtarabilmektedir (Helvacı, 2010: 392).

#### **2.8.2.4. Örgütsel Değişim Sinizmi:**

Örgütsel değişimi gerçekleştirenler iyi niyetli olsalar bile örgütsel değişim sinizminin ortaya çıkması mümkündür (James, 2005: 27). Özellikle de işgörenlerin örgütsel değişimi desteklememeleri, örgüte olumsuz yönde yansiyarak, değişimi gerçekleştirecek kişilerin inançlarının zedelenmesine ve tekrar deneme isteğinin engellenmesine neden olabilmektedir (Reichers vd., 1997: 48). Stanley vd. (2005) tarafından geliştirilen değişim odaklı sinizm kavramı, belirli bir örgütsel değişime karşı olan ve üç boyutu kapsayan olumsuz tutumları ifade etmektedir (Qian, 2007: 8). Bu olumsuz tutumlar; belirli bir örgütsel değişim için yönetimin belirlediği ve ifade ettiği isteklere yönelik inançsızlık durumu, değişim çabaları hakkında karamsar ve hayal kırıklığı duygusu ve belirli bir örgütsel değişime karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranışlarda bulunma eğilimleridir (Qian, 2007: 9).

Örgütsel değişim sinizminin muhtemel nedenlerini şu şekilde sıralamak mümkündür; işgörenlerin kendilerini bilgilendirilmemiş hissetmeleri, amirin iletişim ve saygı eksikliği, sendika temsilcilerinin iletişim ve saygı eksikliği, olumsuz kişisel özellikler ve işgörenlerin alman kararlara dahil edilmemeleridir (Reichers vd., 1997: 48; Helvacı, 2010: 394).

#### **2.8.2.5. İş/Meslek Sinizmi:**

Örgütsel sinizmin bu türünde, işin bunaltıcı olduğu, ödüllendirici olmadığı ve çabaya değmediğine ilişkin özel bir tutum egemendir (Andersson, 1996). Ayrıca işgörenler tarafından mesleğe karşı duygusal hissizlik, aldırılmazlık, vurdumduymazlık ve önem verme eksikliği yaşanmaktadır (Abraham, 2000: 273). Mesleki sinizmde, işgören, öncelikli olarak müşteriye sonra da halka karşı olumsuz tutum sergilemektedir. Ayrıca işgörenler, müşterilerine hizmet etmedeki yetersizliklerini yönetime, politikalara, uygulamalara ya da kaynak yetersizliğine dayandırdıkları zaman, sinizm örgütsel anlamda genişleyebilmektedir (Naus, 2007:13). Hizmet sektöründe sürekli olarak müşterilerle stresli bir etkileşimin olması işgörenlerin duygusal olarak zorlanmalarına ve kendilerini fiziksel

olarak tükenmiş hissederek yıpranmalarına ve hatta işten ayrılmalarına sebebiyet verebilmektedir (Abraham, 2000: 273). Örneğin; hava yollarında yolculara nitelikli hizmet sunmaya çalışan hostesler ve kabin görevlileri kaba, ilgi isteyen ve yüksek beklentileri olan yolcuların hakaretlerine maruz kalabilmektedir. Hakaret, başarısızlık, reddedilme gibi iş deneyimleri, işgörenlerin sosyal yeteneklerini engellemekte ve tükenmişlik durumuyla karşı karşıya kalmalarına neden olabilmektedir (Özgener vd., 2008: 60; Çağ, 2011:85). Meslek sinizminin hemşirelik, polislik gibi stresli hizmet sektöründe yer alan mesleklerde daha yoğun yaşandığı görülmektedir (Çağ, 2011:86).

Genel sinizm belli bir nesneye yöneltilmemiş, bireyin yaşamının çeşitli yönlerine yayılmış durumdadır (Eaton, 2000:7). Örgütsel sinizm ise, kişinin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları içeren negatif bir tutumdur (Dean vd., 1998:345). Buna göre, genel sinizm ile örgütsel sinizm yapı olarak birbirinden farklıdır. Yani genel sinizm, bireyin kişiliğinden kaynaklanırken, örgütsel sinizm bireyde sinik tutumların oluşmasına neden olan örgütsel unsurlardan kaynaklanmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008:285). Sinizmin bir diğer türü olan ve örgütlerde sıklıkla karşılaşılan örgütsel sinizm, araştırmanın ana konusunu oluşturduğundan söz konusu kavramın detaylı olarak tanımlamaları ve kuramsal temelleri kitabın izleyen kısmında sunulmuştur.

### **2.8.3. Sinizm ve Örgütsel Sinizm Kavramlarının Tanımı**

Örgütsel sinizm konusundaki ilk çalışmalarda Niederhoffer'un emniyet örgütlerinde örgütsel sinizmi araştırdığı görülmüştür. Yazarın polis memurları üzerine gerçekleştirdiği araştırmada kendi aralarındaki birlik ve halka yönelik hissettikleri negatif tutumları bir anomi (kanunsuzluk/anarşi) türü olarak tanımlamıştır (Helvacı, 2010: 388). Kapsamlı bir geçmişe sahip olmasına rağmen örgütsel davranış alanında özellikle 1990'lı yıllardan sonra yoğun olarak araştırılan bir kavram olmuştur (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 286; Kutanis ve Çetinel, 2009: 693; Pelit ve Ayduğan, 2011). Örgütsel sinizm kavramı ise, Kanter ve Mirvis tarafından sinizmin örgütlerde neden yaygınlaştığını belirlemek amacıyla hazırlanan kitapla birlikte ortaya çıkmıştır (James, 2005:24).

Abraham, sinik işgörenlerin en belirgin özelliklerini; sürekli şikayet etmeleri, örgütü ve iş arkadaşlarını küçümser tavırlar içinde olmaları, sürekli kötümser söylemlerde bulunmaları, başarısızlıklar karşısında çabuk hayal kırıklığına uğramaları, örgütleri tarafından aldatıldıkları duygusuna kapılmaları olarak belirtmektedir (Abraham,

2000:270). Diğer taraftan örgütsel sinizm sadece olumsuz insanların örgüte kattığı duygular olmamakla birlikte, aynı zamanda bu tutumların çalışma ortamlarında deneyimler yoluyla paylaşılmasıdır. Tecrübelerle gelişen örgütsel sinizmde, bireyler sinik olmaya karar vermekte, deneyimlerinden etkilenmektedirler (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003: 640; Brown ve Cregan 2008: 68; Akt: Çağ, 2011: 67).

Kanter ve Mirvis, bireylerde gerçekçi olmayan yüksek beklentilerin oluşması, bu beklentilerin karşılanmaması durumunda hayal kırıklığı yaşanması ve hayal kırıklığı devamında hüsrana uğranması sonucunda örgütsel sinizmin oluşacağını belirtmiştir (Kalağan, 2009). Örgütsel etkenler ve deneyimlerden kaynaklanan örgütsel sinizmin önlenmesi de yine örgütün izleyeceği politika ve uygulamalara bağlı olmaktadır. Sinizmi azaltmak ya da gidermek amacıyla geliştirilen çözümlerin işgörenleri pozitif tutumlar edinmeleri için cesaretlendirmek, başkalarının tehdit olarak gördüğü yerleri fırsata dönüştürmek ya da önemsenmemiş veya dışlanmış gibi onları sinik tutumlarla ötekileştirmemek gibi girişimlerin örgütlerde yönetici ve liderler tarafından uygulanması gerekmektedir (Fitzgerald, 2002:5). İşgörenleri sinik tutumlar geliştirmeye yönlendiren faktörlerle mücadele etmek için alınacak önlemler ve yapılacak örgütsel düzenlemelerden bazıları tarafından aşağıdaki gibi belirtilmektedir (Efilti vd., 2008);

- Örgütlerde en önemli değer işgörenler olduğunu fark etmek,
- İşgörenleri maddi, manevi, sosyal ve kültürel anlamda desteklemek,
- İşgörenlerin stres düzeyini düşürmek ve tükenme noktasına gelmelerinin önüne geçmek,
- İşgörenlerin fiziksel ve teknolojik çalışma koşullarını iyileştirmek,
- Örgütsel esnekliği arttırmak,
- İşgörelere örgütteki değişimler hakkında bilgi vermek ve örgütsel iletişimin önemini göz ardı etmemek,
- İşgörenlerin yönetime katılmalarına olanak tanımak,
- İşyerindeki monotonluğu azaltmak ve
- İşgörenlerin, görevleriyle ilgili gerçekçi beklentilere ve hedeflere odaklanmasını sağlamaktır.

Efilti vd. (2008), tarafından belirtilen düzenlemelerin gerçekleştirilmesi örgütte işgörenlerin daha sağlıklı ve verimli çalışmasına önemli katkılar sağlayacaktır. Örgütler

için gelecekte önemli bir sorun olarak görülen örgütsel sinizm kavramının örgütler için bazı avantajlı yönlerinin olduğunu da ifade etmek mümkündür. Dean vd. (1998: 347), örgütsel sinizmin avantajlı yönlerini şu şekilde ifade etmiştir (Kalağan, 2009);

- Sinizm bir özellik değil, bir durum olarak görülmektedir,
- Sinizm belirli bir iş ya da meslekle sınırlı değildir,
- İnanç, duygu ve davranışı kapsayan yapıyı çevrelemektedir,
- Nesnel olarak geçerli ya da doğruluğu kanıtlanmış olabilir ya da olmayabilir, fakat öznel olarak sinik bireyler için geçerlidir. Burada, sinizmin bireyler ve örgütler için işlevsel olabileceği belirtilmiştir,
- Sinik bireyler, başkaları tarafından daha az kullanılmaktadır ve
- Sinik bireyler, kişisel çıkarlara ve hileye karşı eğilimlerini kontrol etme görevini üstlenmektedirler.

Sonuç olarak, kişinin negatif inançlar, duygular ve bunlarla ilişkili davranışlarının yanı sıra deneyimleri sonucu, çalıştığı örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair genel veya spesifik bir eleştirel eğilimi (Özgener vd., 2008: 56) olarak görülen örgütsel sinizm kavramının, ilerleyen bölümlerde kuramsal temellerine de inilerek kapsamlı olarak irdelenmesi, konunun daha iyi anlaşılması açısından önem taşımaktadır.

Erdost vd. (2007), örgütsel sinizmin kuramsal temellerini; karakter yaklaşımı, durumsal ve sosyal bilişsel yaklaşımlar, atfetme, beklenti, tutum, sosyal mübadele kuramlarına dayandırmaktadır. Kalağan ve Güzeller (2010) ise bu kuramlara; duygusal olaylar kuramı ve sosyal güdülenme kuramlarını dahil etmektedir.

#### **2.8.4. Örgütsel Sinizm ile Bazı Kuramlar Arasındaki İlişki**

Çalışmanın bu aşamasında söz konusu bu kuramlarla örgütsel sinizm ilişkisi incelenmiştir.

##### **2.8.4.1. Duygusal Olaylar Kuramı:**

Duygusal olaylar teorisi, yani duyguların ve modların birey davranışları üzerindeki etkilerini açıklayan teori, Weiss ve Crapanzano tarafından geliştirilmiştir. Teoriye göre bireylerin geçmişte yaşadıkları ve etkilendikleri duygusal deneyimler bugünkü örgütsel davranışlarını etkilemektedir. Teori, mutlaka çok eskiden yaşanan duygusal olaylarla ilgili

değildir. Gün içerisindeki bir olayın da bireyin o günün geri kalanındaki davranışlarını etkilediği üzerinde durulmaktadır (Özdevecioğlu, M., 2004). Brown ve Cregan (2008: 669) duygusal olaylar kuramıyla iş yerinde yaşanan; hayal kırıklığı, üzüntü, güvensizlik gibi duyguların işgörenlerin iş tutumları üzerinde etkili olduğunu ileri sürmektedir. Bu doğrultuda; temelini hayal kırıklığı, güvensizlik, inançsızlık gibi duyguların oluşturduğu örgütsel sinizm kavramının, bilişsel ve duyuşsal boyutunda işgörenlerin sinik tutumlar sergilemeleri olasıdır.

#### **2.8.4.2. Sosyal Mübadele Kuramı:**

Sosyal mübadele teorisi (SMT), bireyler arasındaki sosyal ilişkileri bir tür kaynak mübadelesi olarak gören en eski sosyal davranış teorilerine kadar uzanır. Teorinin temel varsayımı, tarafların, ödüllendirilme beklentisi (saygı görme, onur, arkadaşlık, dikkate alınma vb.) içinde sosyal ilişkilere girdiği ve bu ilişkileri sürdürdüğüdür (Bedük, A., Ertürk, E., 2015).

Kurama göre, örgütler çalışanlarının mutluluğu için yatırım yaptıkları ve bunun işgörenler tarafından doğru algılanmasını sağladıkları sürece sosyal değişimi başlatıp devam ettirmektedirler (Turunç ve Çelik, 2010:185).

Johnson ve O'Leary-Kelly (2003: 627) örgütsel sinizm kavramının temellerini sosyal değişim kuramına dayandırmaktadırlar. Böylece, örgütsel sinizm, işgörenin örgütündeki istihdamı ile ilgili sosyal değişim ihlalinin bir tepkisi olarak açıklanmıştır. Örgütlerde sinizm, işgörene verilen belirli bir sözün (yemin) ve genelleştirilmiş beklentilerin yerine getirilmemesinden kaynaklanmaktadır (Kalağan, 2009: 52). Böylelikle işgörelere verilen söz veya vaat karşısında (mübadele/değişim) yerine getirilme düzey/derecesi işgörenin örgütüne yönelik sinik duygular geliştirme derecesini belirleyecektir.

#### **2.8.4.3. Beklenti Kuramı:**

Vroom, beklentiye belli bir eylemin belli bir amaçla sonuçlanacağı konusunda geçici bir inanç olarak tanımlamaktadır. Buradaki geçicilik bu inançların sürdürüleme- yeceğini, değişebileceğini ifade etmektedir. Görüldüğü gibi bu kavram bir eylem-sonuç ilişkisini göstermektedir. Beklenti sıfırdan +1'e kadar çeşitli değerler almaktadır. Sıfır noktasında bir eylemin belli bir sonuç doğuracağı konusunda bir olasılık yok demektir. +1 durumunda ise bir eylemin belli bir sonuç doğuracağı kesin olarak görülmektedir. Burada söz konusu

olan olasılık öznel bir olasılıktır, yani o eyleme girişen, o amacı isteyen kişinin hesapladığı olasılıktır. Örneğin bir işgören işinde üstün başarı göstermek isteyebilir, ama çalışmanın onu başarıya götürmeyeceğine inanırsa kendisinde başarıya ulaşma gücü bulunmayacaktır. Ayrıca bu güç (-) değerinde de olabilir. O zaman bir amaçtan kaçınma söz konusu olacaktır (Onaran, 1981:100).

Örgütsel sinizm ile ilişkilendirildiğinde sinik bireyin örgüt içerisinde kendisini karamsar ve umutsuz hissetmesi; karşısına çıkan fırsatları ya da yerine getirilmesi için verilen işleri başarıyla gerçekleştirme yeteneği olmasına rağmen beklenti kuramının da ortaya koyduğu üzere kişinin kendisine inanmaması nedeniyle başarısızlıkla sonuçlanabilmektedir. Robbins ise beklenti kuramını kişisel çıkarılıkla özdeşleştirmektedir. Nitekim işgörenlerin bireysel beklentilerine dayanan beklenti kuramı işgörenlerin; performans beklentileri, ödül ve amaç doyumu, gösterdikleri çabaların düzeyini belirlemektedir. Beklenti kuramında, işgörenden beklenen davranışlar vurgulanmaktadır. Örgütte, işgörenin kendisinden beklenen davranışları ve bunun karşılığında göreceği değeri bilip bilmediği sorusunun yanıtı aranmaktadır. Ödüller ve ödemeler de vurgulanmaktadır. İşgörenler ödüllerin çekiciliği ile ilgilenmektedir (Kalağan, G., 2009).

#### **2.8.4.4. Atfetme Kuramı:**

Nedensellik yükleme (atfetme) insanların kendilerinin yada diğer bireylerin davranışlarının nedenlerini anlama sürecidir. Atfetme süreci hem bireyin kendi davranışlarını anlamlandırması, hem diğer insanların davranışlarını değerlendirmesi, hem de bireyin algıladığı olayları anlama kavuşturması ya da yorumlaması açısından önemli bir yere sahiptir. İnsanların nedenlerle ilgili olarak yaptığı çıkarımlar, ileride göstereceği davranışları doğrudan ve dolaylı olarak etkilemektedir. Bu nedenler ile ilgili yapılan çıkarımların (yüklemelerin) davranışları yönlendirmesi "Atfetme Teorisi"nin en önemli noktasıdır. Atfetme süreci, özellikle motivasyonda teşvik araçları ile bireylerin verimliliğinin sağlanması ve istenilen davranışların sergilenmesi konusunda önemli bir hususu oluşturur. Ayrıca atfetme, örgütsel amaçlara erişmenin ne tür örgütsel ve çevresel düzenlemelerle ilgili olduğunun anlaşılması ve algılanmasını sağlayacaktır (Kızgın ve Dalgın, 2012: 62).

Atfetme kuramı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki, Weiner'ın sosyal güdülenme

kuramı ile açıklanmaya çalışılmıştır. Atfetme kuramı özellikle örgütsel sinizmin durumsal yönlerini vurgulamaya çalışmıştır. Weiner'a göre insanlar, olumsuz bir olaydan sonra, olayın algılanmasına dayalı nedensel atıflarda bulunurlar. Bu atıflar, öfke, sempati, sorumluluk kararları ve umut gibi duygulara yol açan beklentiler ile sonuçlanmaktadır. Bu duygular, ya toplum yanlısı davranışa ya da antisosyal davranışlara yol açmaktadır. Weiner'ın modelinde, örgütün olumsuz olaydan sorumlu olduğuna ilişkin bir algılamaya yol açan yorumlar, örgütü suçlayan bireylerle sonuçlanmaktadır. Örgütsel sinizme yönelik durumsal yaklaşımlarda sayıltı, örgütün işgören sinizminin gelişiminde önemli bir yeri olduğudur. Bu kuramda, örgütün olumsuz olaylarla suçlandığı fikri egemendir. Birey, örgütü suçlamazsa, örgüte karşı sinik olmayacaktır (Eaton, 2000).

#### **2.8.4.5. Tutum Kuramı:**

Tutumlar, bireylerin dış dünyaya karşı vaziyet almalarını biçimlendirmektedir. Tutumların genel olarak zihinsel (cognitive) bir etkinlik sonucu ortaya çıktığı bilinmektedir (İnceoğlu, 2010:52). Tutumların oluşumu ve değişimine yönelik temel kuramsal yaklaşımlar (Freedman ve Others, 1978; akt. Köklü, 1995: 84);

- Koşullanma ve pekiştirme; koşullanma yaklaşımı tutumları, alışkanlık olarak görmektedir; öğrenmenin başka biçimleri için geçerli ilkeler tutumların biçimlenmesini sağlamaktadır.
- Erekler kuramı; bu kurama göre bir kişi kazançlarını en yüksek düzeye çıkararak tutumu benimsemektedir.
- İşlevselcilik kuramı; tutumları birey için gördükleri işlev ya da sağladıkları yarar açısından ele almaktadır.
- Bilişsel tutarlılık kuramı ise; insanların bilişleri ile davranışları arasında uyumlu ilişkiler kurmak eğiliminde oldukları ileri sürmektedir.

Tutumların zihinsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç oluşturuçu ögesi vardır ve bu ögeler arasında genellikle örgütlenme, dolayısıyla da iç tutarlılık olduğu varsayılmaktadır. Bu varsayımına göre, bireyin bir konu hakkında bildikleri (zihinsel öge, bilişsel) ona nasıl bir duyguyla yaklaşacağını (olumlu, olumsuz, nötr, duyuşsal) ve ona karşı nasıl bir tavır ortaya koyacağını (davranışsal öge) belirlemektedir (İnceoğlu, 2010: 20).

Tutumun boyutları olarak da kabul edilen bilişsel, duyuşsal ve davranışsal öğeler esasında örgütsel sinizmin de kaynağını oluşturmaktadır. Bu doğrultuda, Dean vd. (1998)'nin yaptığı örgütsel sinizm tanımında ön plana çıkan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal tutumlar, örgütsel sinizmin kuramsal çerçevesinin oluşturulmasında açıklayıcı olmaktadır. Nihayetinde örgütsel sinizm de, kişilerin düşmanca hisler, gizli düşmanlıklar ile örgütlerine yönelik geliştirmiş oldukları bilişsel (inançsızlık, güvensizlik vb.), duyuşsal (endişe, sıkıntı, kaygı vb.) ve davranışsal (eleştirme, alay etme vb.) faktörleri içeren tutumlarından oluşmaktadır.

#### **2.8.4.6. Sosyal Güdülenme Kuramı:**

Sosyal güdülenme kuramına göre, öncelikle bir olayın sonucunun nedenleri araştırılmakta daha sonra da olay nedensel boyutlarda değerlendirilmektedir. Onaran (1981)'in da ifade ettiği üzere, bireylerde tutum olarak beliren düşünceler davranışa dönüşmekte daha sonrada sonuçların nedenleri irdelenmektedir. Değerlendirmeler doğrultusunda, olay için sorumluluk kararları verilmekte ve gelecekteki benzer olaylarla ilgili beklentiler geliştirilmektedir. Sorumluluk kararları ve beklentileri, sonraki davranışları etkileyecek olan belirli duygulara (öfke ve sempati gibi) yol açmaktadır. Gelecek olaylarda nasıl davranılması ve bunların nasıl tahmin edilmesi gerektiğini belirlemek için nedensel yorumlar yapılmaktadır (Eaton, 2000: 13; Kalağan, 2009: 52).

Eaton (2000)'a göre, örgütsel sinizm ortaya çıktığında, birey duygusal karşılık verdikten sonra olaydan sorumlu tutulan bireye (ya da örgüte) karşı ya toplum yanlısı davranışlara ya da anti sosyal davranışlara neden olmaktadır. Örneğin; işten çıkarılan bir işgören öfkeliyse, örgüte karşı sözlü kötölemeler, sabotajlar ve örgütsel bağlılıkta azalma gibi cezalandırıcı ve antisosyal davranışlar sergileyebilmektedir (Kalağan, 2009: 54).

Örgütsel sinizm kavramının öncülleri aktarılmadan önce konunun temel kuramları irdelenerek daha iyi anlaşılması sağlanmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda literatürde sinik tutumlara yol açabilecek bazı kuramlar örgütsel sinizm ile ilişkilendirilerek aktarılmıştır. Kitabın bundan sonraki kısmında ise örgütsel sinizmi oluşturan temel faktörler üzerinde durulmuştur.

#### **2.8.5. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Temel Faktörler**

Literatürde yer alan örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalar incelendiğinde yaş, cinsiyet,



medeni durum, eğitim durumu, gelir gibi faktörlerin, örgütsel sinizm ile ilişkili olup olmadığına yönelik sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmekte olup söz konusu çalışmalarda ise genellikle örgütsel sinizm ile bireysel değişkenler arasında çok fazla ilişki olmadığı tespit edilmiştir (Cartwright ve Holmes, 2006: 200). Örgütsel sinizm kavramının kökeni ve kapsamı gereği işgörenleri sinikleştirmede kişisel nedenlerden çok örgütsel nedenlerin ön planda olduğunu ifade etmek mümkündür. Ancak literatürde örgütsel sinizm ile bireysel değişkenlerin tek tek anlamlı farklılıklar gösterdiği çalışmalar da mevcuttur (Kanter ve Mirvis, 1989; Andersson ve Bateman, 1997; Dean vd., 1998; Delken, 2004; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Pelit ve Ayduğan, 2011).

Özgener vd. (2008) örgütsel sinizmin kişilik özelliklerinden; düşük liderlik potansiyeli, aşırı şüphecilik, yüksek endişe, içedönüklük ve istismarcı bir inanç sistemi ile pozitif ilişki içinde olduğunu ifade ederek, obsesif ve kompulsif bozukluklar, negatif duygusallık, makyavalizm gibi kişilik özelliklerini de örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında etkili olduğunu belirtmektedir.

Örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında etkili olan faktörlerin kapsamlı olarak incelenmesi ve yapılan çalışmalarla desteklenmesi açımdan bireysel faktörler maddeler halinde açıklanacaktır.

### **2.8.5.1. Cinsiyet**

Cinsiyet rol sosyalleşmesindeki farklılıklardan dolayı, erkek ve kadın işgörenler hem iş koşullarını farklı değerlendirmekte hem de iş hayatından farklı beklentilere sahip olmaktadır. Kadınların çalışma yaşamı ve işe bakışları daha çok ilişki odaklı iken, erkeklerinki başarı odaklıdır (Lambert, 1991: 342; Kalağan, 2009: 69). Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan çalışmalarda cinsiyet değişkeninin işgörenlerin örgütsel sinizme ilişkin tutumlarını belirlemede anlamlı bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir (Andersson ve Bateman, 1997: 460; Bommer vd., 2005: 743; James, 2005: 97; Efiltili vd., 2008: 11; Erdost vd., 2007: 522; Fero, 2005: 34; Güzeller ve Kalağan, 2008: 92; Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 302; Pelit ve Ayduğan, 2011; Ayduğan vd. 2012). Öte taraftan Kanter ve Mirvis (1989) çalışmalarında örgütsel sinizm ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Söz konusu çalışmada erkek işgörenlerin kadınlara oranla örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Lobnika ve Pagon (2004) ise çalışmalarında, tam tersi bulgular elde ederek kadın işgörenlerin erkeklere göre örgütsel sinizm düzeylerini daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

### **2.8.5.2. Yaş**

Genel olarak bakıldığında yaş değişkeni yıllar arttıkça işgörenlerde tecrübeyi arttırarak, beklentileri azaltmaktadır. Bu doğrultuda beklentileri azalan işgörenlerin örgütlerine daha bağlı olduğu, iş tatminlerinin fazla olduğu yapılan araştırmalarda tespit edilmiştir (Pelit, 2008). Genç yaşlarda iş hayatına başlayan işgörenler ise eğitim ve özelliklerine uygun olarak yüksek beklentiler içerisine girmektedir (Çakır, 2006:107). Neticede beklentilerin karşılayamayan, hayalkırıklığına uğramış işgörenlerin sinik tutumlar sergilemeleri muhtemeldir. Örgütsel sinizme yönelik gerçekleştirilen araştırmalarda yaş değişkeninin anlamlı farklılıklar yaratmadığı sonucuna ulaşan çalışmaların (Andersson ve Bateman, 1997; Bommer vd., 2005; James, 2005; Bernerth vd., 2007; Erdost vd., 2007; Efilti vd., 2008; Güzeller ve Kalağan, 2008; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Çağ, 2011) olmasıyla birlikte literatürde tam tersi bulgulara sahip araştırmalar (Kanter ve Mirvis, 1989; Pelit ve Ayduğan, 2011) da mevcuttur. Bunun nedenini genç yaştaki işgörenlerin hem kariyer hem de maddi beklentilerinin fazla olmasına bağlamak mümkündür.

### **2.8.5.3. Medeni Durum**

Örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalar incelendiğinde medeni durum değişkeninin bazı araştırmalarda (Delken, 2004; Kanter ve Mirvis, 1989) işgörenlerin sinik tutumlarını etkileyebileceği bazı araştırmalarda ise önemli bir etken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Erdost vd., 2007; Efilti vd., 2008; Kalağan ve Güzeller, 2010; Pelit ve Ayduğan, 2011) bir faktör olduğu tespit edilmiştir. Delken (2004)'in araştırma sonucuna göre bekar işgörenler evli işgörelere göre daha yüksek seviyede sinik tutumlar sergilemekteyken, Kanter ve Mirvis (1989)'e göre boşanmış işgörenler evli ve bekar işgörelere oranla daha siniktirler.

### **2.8.5.4. Eğitim Durumu**

İşgörenlerin örgütsel sinizme ilişkin tutumları ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiş ve işgörenlerin eğitim seviyesi arttıkça sinik tutumlarının da artış göstereceği literatürde yoğun olarak elde edilen bulgular arasındadır (Fero, 2005: 36; Güzeller ve Kalağan, 2008: 92; Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 283). Ancak literatürde işgörenlerin eğitim durumunun örgütsel sinizme ilişkin tutumları üzerinde etkili olmadığına yönelik çalışmalar da bulunmaktadır (Andersson ve Bateman, 1997: 460; Bommer vd., 2005: 743; Efilti vd., 2008: 12; James, 2005: 97; Pelit ve Ayduğan, 2011; Ayduğan vd., 2012). Tokgöz ve Yılmaz (2008) işgörenlerin eğitim düzeyi ile sinik tutumları arasında pozitif bir ilişkiye rastlayarak işgörenlerin eğitim durumu arttıkça

(lisans-lisansüstü) sinik tutumlarının arttığını belirlemiştir. Literatürdeki bazı çalışmalarda ise bu sonuçtan farklı (Fero; 2005; Kalağan ve Güzeller, 2010) bulguların tespit edildiği görülmektedir.

#### **2.8.5.5. Gelir**

İşgörenler için tatmin ve motivasyon sağlanmada önemli bir etken olan gelir faktörü, işletmelerde örgütsel sinizm yaşanmasında da etkili olmaktadır. Gerçekleştirilen bazı çalışmalarda (Fero, 2005; Kanter ve Mirvis, 1989) gelir ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki bulunarak düşük gelirli işgörenlerin daha sinik tutumlar sergiledikleri belirlenmiştir. Buna karşın söz konusu literatürde yüksek gelirli işgörenlerin diğer işgö- renlere göre daha çok kazanıp daha çok harcama yaparak gelirlerini kaybedip hayal kırıklığına uğrayabilecekleri belirlenmiştir. Nitekim elde edilen bu sonuç, Pelit ve Ayduğan (2011)'nin beş yıldızlı otel işletmeleri işgörenleri üzerinde gerçekleştirdiği çalışmanın sonucuyla da paralellik göstermektedir. Ayrıca Delken (2004) ise işgörenlerin parça başı, saat başı ve sabit maaş türü olmak üzere üç düzeyde sınıflandırmış ve sabit maaşla çalışan işgörenlerin örgütsel sinizme daha duyarlı olduklarını belirtmiştir (Kalağan, 2009: 70).

Söz konusu değişkenlerin yerli ve yabancı literatürde gerçekleştirilen çalışmalarla desteklenerek bireysel değişkenlerin örgütsel sinizme etkisine yönelik bulgular sunulmuştur. Verilen bilgilerde de görüldüğü üzere işgörenlerin kişisel değişkenleri, örgüt- sel sinizme ilişkin tutumlarına büyük ölçüde etki etmemekte ancak az olmakla birlikte bazı araştırmalarda etkili olduğu görülmektedir. Bireyleri çalıştıkları örgüte karşı inancsız, güvensiz ve kuşkucu yapan bu kavramın daha çok kişisel değil örgütsel nedenlerden kaynaklandığı çalışmanın daha önceki bölümlerinde literatür bilgisiyle sunulmuş olup, örgütsel sinizme ilişkin örgütsel nedenlerin ağırlıklı olarak işgörenler üzerinde etkili olduğu bundan sonraki bölümde kapsamlı olarak incelenmiştir.

#### **2.8.6. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Örgütsel Faktörler**

Örgütsel sinizmle ilgili literatür incelediğinde sinizmin bireysel özellikler ya da benimsenen örgüt kültürüne göre oluştuğu görülmektedir. Örgütsel sinizme yol açan en belirgin nedenler ise beklentiye bağlı olarak, sözleşme ihlalleri ve kişi-rol çatışması olarak belirlenmiştir (Sur, 2010: 27).

Örgüt içinde sinizme neden olan birçok farklı unsurun olduğu görülmektedir. Yanlış yönetilen değişim çabaları, aşırı stres ve rol yükü, prosedür adaletsizliği, çok uzun çalışma saatleri, dengesiz güç dağılımı, yıldırma, kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, yetersiz sosyal destek, yetersiz düzeyde terfi, amaç çatışması, artan örgütsel karmaşıklık, karar alımda etkili olma düzeyinin düşüklüğü, geleneksel iş değerleri, küçülme, yeniden yapılanma, iletişimsizlik, psikolojik sözleşme ihlalleri, tutulmayan sözler, işten çıkarma da sinizmin nedenlerinden bazılarıdır (Altınöz vd., 2010: 381; Cartwright ve Holmes, 2006: 201; Çalışkan ve Erim, 2010: 660; Eaton, 2000: 8; Tiikeltürk vd., 2009: 690). Söz konusu bu nedenlerin bazıları aşağıda içerikleriyle birlikte açıklanmıştır.

### **2.8.6.1. Örgütsel Adalet**

Bireylerin adil davranışlarla karşılaşma isteklerinin dayanak noktası olarak kabul edildiği eşitlik teorisine göre bireyler örgüte yaptıkları katkılara örgüt tarafından eşit karşılıklar verilmesini beklerler. Bu bağlamda birey, örgüte ne kadar çok katkıda bulunursa, ne kadar yüksek performans gösterirse, örgütün de ona o kadar çok (ücret, terfi, takdir, başarı ve statü vb.) kazandırmasını bekler. Bu beklenti nedeniyle birey, gösterdiği çabayı ve sahip olduğu yeteneklerini, eğitimini, örgüt içindeki performansını elde ettiği sonuçlarla karşılaştırır. Birey yaptığı karşılaştırma sonunda örgütündeki adaletle ilgili algılamalara sahip olur ve sonuçta örgütüyle, yöneticileriyle ve işiyle ilgili tutumlar geliştirir (Özdevecioğlu, 2003; Kutanis ve Çetinel, 2010). Örgütsel adalet algısının çalışanların tutum ve davranışları üzerinde etkili bir değişken olmaktadır. Örgütsel adalet algısı ile işgörenlerin tutum ve davranışları arasındaki ilişkilere yönelik yapılan araştırmalarda (Özdevecioğlu, 2003; Kutanis ve Çetinel, 2010) örgütsel adalet algılarının iş tatmini, vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılığı; adaletsizlik algılarının ise misilleme, saldırgan davranışlar ve sinik tutumları arttırdığı yönünde bulgulara ulaşılmıştır. Bu bağlamda hayal kırıklığına, motivasyon kaybına ve işe karşı soğumaya neden olan ve örgüt içinde huzursuzluğun ve çatışmanın kaynağı olarak kabul edilen (Tutar, 2007) örgüte yönelik adaletsizlik algısının bireyin çalıştığı örgüte karşı negatif tutumu olarak tanımlanan örgütsel sinizmin önemli belirleyicilerinden biri olacağını düşünmek yanlış olmayacaktır. Naus vd. (2007)'ne göre örgütsel sinizm; işgörenlerin adaletsiz yaklaşıma yönelik algıları veya deneyimleri sonucunda ortaya çıktığı varsayılmaktadır. Bu doğrultuda örgüt içinde çatışmaların ve huzursuzluğun en önemli kaynaklarından biri olarak kabul edilen adaletsizlik algılarının çalışanların örgüte yönelik sinik tutumlar geliştirmelerinde önemli bir etken olarak rol oynayacağı düşünülmektedir.

### **2.8.6.2. Psikolojik Sözleşme İhlali**

Psikolojik sözleşme, işgören ve örgüt arasında karşılıklı ilişki temeline dayanan, dinamik ve yazılı olmayan bir dizi beklentiler olarak tanımlanmaktadır (Mimaroglu, 2008). İşverenin işgörenden beklentisi, fazla mesai yapmak istemesi, sadık olması, görevi olmayan işleri yapması, kurum içi transferleri kabul etmesi ve örgüt içinde en az iki yıl çalışması iken, işgörenin beklentileri yüksek ücret, eğitim, hızlı kariyer gelişimi, uzun süreli iş güvencesi ve kişisel sorunlarda destek almaktır (Johnson ve O'Leary, 2003: 630; Tükeltürk vd., 2009: 688). Beklentileri karşılanmayan ve örgüt ile aralarında yazılı olmayan bir sözleşmenin ihlal edildiği duygusuna kapılan işgörenlerde psikolojik sözleşme ihlalleri, örgüte yönelik kızgınlık, kırgınlık, hayal kırıklığı, ihanet etme tutumlarının, işten ayrılma niyetinin ve devamsızlığın artmasına neden olmakta aynı zamanda da örgütsel sinizmi tetikleyerek örgütte büyük kayıplara (düşük kalitede hizmet, donanımlara zarar vermek, hırsızlık vb.) mal olmaktadır. Ayrıca örgütsel sinizmin düzeyine göre işgören- de meydana gelen hayal kırıklığı, örgüte karşı gelişen olumsuz tutum ve davranışlar, rekabetin çalışma arkadaşları arasına girmesi, alaycı davranışların artması örgütteki verimi düşürecek, işleri kalitesizleştirecek ve kaliteli işgörenlerin kaybına neden olabilecektir (Kalağan, 2009).

### **2.8.6.3. İletişimsizlik**

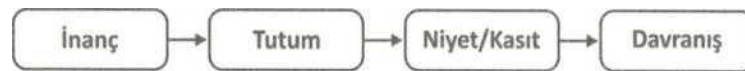
Örgütü oluşturan bireylerin işbirliği ve iletişim içinde olmaları gerekmektedir. Çünkü iletişim işgörenlerin verimliliğini arttırmaya yönelik olarak kullanılan motivasyonun sağlanması, örgüt yapısının iyileştirilmesi, işgörenlerin geliştirilmesinde önemli ölçüde katkıda bulunabileceği gibi, verimliliğin artırılmasına doğrudan etki eden bir düzenek olarak karşımıza çıkmaktadır (Efil, 1994:17). Ayrıca hizmet sektöründe çalışan işgörenlerin yüz yüze iletişim halinde olmaları, dolayısıyla, müşteri istek ve ihtiyaçlarını yönetime taşıyan işgörenlerin yönetime, yönetimin işgörelere iletişiminin akışı; örgütün sağlıklı işleyebilmesi ve açısından oldukça önemlidir. Diğer bir ifadeyle, işgörenler arasında iletişimin iyileştirilmesi işletmeyi iyileştirebileceği gibi bütün çalışanlar için hayatı daha mutlu bir hale getirmektedir. Çünkü, işletmelerde gerçekleştirilen iyi iletişim ile çalışanlar daha az hata yapacaktır. Doğal olarak da, insanlar bu tür işletmelerin sadık müşterileri olacak ve işgörenler daha verimli ve işyerinde gerçekten mutlu bir şekilde çalışacaklardır (Kavak, B., Vatansever N., 2007).

İletişim örgütteki tüm organları birbirine bağlayıcı bir işlevi yerine getirebilmektedir. Yöneticilerin işgörenlerini anlayabilmeleri, onları motive edebilmeleri ve işgörenlerin de yönetimin kendilerinden beklentilerini bilmesi etkili bir iletişim sistemini gerektirmektedir (Tutar, H., 1992). Bu anlamda etkili bir iletişim olmadan yönetim faaliyetlerinin ve dolayısıyla işletmelerin başarılı olmaları söz konusu olmaz. Etkili bir iletişimin olmaması, yönetici ve çalışanlar arasında çatışmaları oluşturarak işletmesini ve yöneticisini anlayamayan işgörenin işletme plan ve politikalarına, iş arkadaşlarına ve yönetici/liderlerine güven, samimiyet, dürüstlük konularında yetersiz bulan sinik tutumlara sahip işgörenlerin oluşmasına neden olabilecektir (Kavak ve Vatansever, 2010).

Örgütsel sinizmin psikolojik sözleşme ihlalleri, dengesiz güç dağılımı, işlem adaletsizliği, geleneksel iş değerleri, çok uzun çalışma saatleri, yıldırma, etkin olmayan liderlik ve yönetim, küçülme, yeniden yapılanma ve yöneticilerin işten çıkarılması gibi birçok faktöre karşı tepki olabileceği ileri sürülmektedir (Cartwright ve Holmes, 2006: 201; Özgener vd., 2008). Kitabın bundan sonraki kısmında örgütsel sinizmi oluşturan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutların kapsamlı olarak açıklamalarına yer verilmiştir.

### 2.8.7. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Tutum, bireyin kendine ya da çevresindeki herhangi bir nesne, toplumsal konu, ya da olaya karşı deneyim, bilgi, duygu ve güdülerine dayanarak örgütlediği zihinsel, duygusal ve davranışsal bir tepki ön eğilimidir (İnceoğlu, M., 2010). Bireylerin taşıyıp getirdiği inanç, tutum ve değerlerin, işgörenlerin işlerine ilişkin tavırlarını, davranışlarını ve örgütsel ilişkileri etkilediği (Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M., 2001) dikkate alındığında örgütsel sinizm kavramı için önemi ortaya çıkmaktadır. Örgütsel sinizmin bir tutum olarak kavramsallaştırılması, tutumlara uygulanan kuralların ayrıca örgütsel sinizme de uygulandığı anlamına gelmektedir. Bu kuralların birisi de, tutumun inançla başlayan ve davranışla sona erdiği düşünülen davranış sürecinin bir kısmı olmasıdır (Delken, 2004:11; Kalağan, 2009: 46).



Şekil 1. Düşünce Davranış Süreci

Tutumların oluşmasında etkili olan duygusal, zihinsel ve davranışsal öğelerin her biri her zaman eşit ağırlıkta etki yapmayabilmekte, bir tutumun oluşmasında bazen bu öğelerden biri ya da ikisi diğerlerine baskın role sahip olabilmektedir. Bu durumda bir tutumun oluşmasında bunların üçünün bir arada olması her zaman gerekmemektedir.

Tutumların bilişsel öğeleri ile davranış sistemleri arasında nasıl bir ilişki kurulacağına açık olmadığını ve bilişsel sistemden duyuşsal sisteme geçiş olacağı konusunda kesin bir netliğin olmadığını belirtmek mümkündür (Köklü, N., 1995).

Örgütsel sinizmin işletmelerde var olup olmadığını belirlemek amacıyla Dean vd. (1998) tarafından geliştirilen ölçekte, örgütsel sinizm üç boyutta incelenmektedir. Söz konusu üç boyutu oluşturan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlar izleyen kısımda açıklanmıştır.

#### **2.8.7.1. Bilişsel Boyutu**

Bilişsel kelimesi bilmeyi içermektedir ve bu sebepten, bir tutumun bilişsel ögesi, inançlara veya bilgiye dayanan taraftır. Tutumlar içerdikleri bilgi ve inanç derecesine göre farklılaşmaktadır (Köklü, N., 1995). Tutumun konusunu oluşturan kişi, durum, olay veya nesneye ilişkin olarak sahip olunan her tür bilgi, deneyim, inanç ve düşünceyi içeren zihinsel ya da bilişsel öge (cognitive component) tutumun önemli bir kesitini oluşturmaktadır. Zihinsel öge bireyin düşünsel işleyiş süreciyle bağlantılı olup, düşünsel ya da zihinsel işleyişin sistemleştirilmesi ve sınıflandırılmasıyla ilgili bir ögedir. Tutumun zihinsel ögesi, daha önce de belirtildiği gibi bireyin genellikle çevresindeki uyarıcılara ilişkin olarak yaşadığı deneyimlerden kaynağını alan bilgi birikimine dayanmaktadır. Tutum konusu hakkındaki bilgiler, gerçeklerle ilgi derecesi oranında kalıcı ya da geçici olmaktadır. Bilgi değişikliği tutum değişikliğini yaratabilmektedir (İnceoğlu, 2010: 25-26; Erdoğan, 1994: 365).

Örgütsel sinizmin inanç boyutu; örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancım ifade etmektedir. Örgütsel sinikler, örgütteki uygulamalarda adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin eksikliğinin açığa çıktığına inanmaktadırlar. Sinikler örgütlerinde bu ilkelerin çoğu kez göz ardı edildiğine ve ahlaksız davranışların norm haline dönüştüğüne, insanların davranışlarının tutarsız ve güvenilmez olduğuna inanmaktadırlar. Sinikler çoğunlukla davranışların arkasında gizlenmiş güdülerin olduğuna inanmaktadırlar. Bu yüzden, onlar

samimiyetten çok aldatılmayla karşılaşacaklarını düşünürler ve örgütsel kararlar için nominal değerdeki resmi gerekçeleri kabul etmeleri olağan dışı olarak görülmektedir (Dean vd., 1998: 345-346). Örgüt içerisinde alman kararlarda kişisel çıkarlar ön plana çıkmaktadır (Güzel vd., 2010: 913).

Bilişsel boyut ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelendiğinde, örgütlerinde sinik tutuma sahip bireylerin aşağıdaki inançlara sahip oldukları görülmektedir (Brandes, 1997: 30; Brandes ve Das, 2006: 237; Dean vd., 1998: 345-346): Örgütlerde uygulamalar örgütsel ilkelerden yoksundur. Örgütlerin hazırladığı resmi beyanlar (tebliğ) işgörenler tarafından ciddiye alınmaz. Örgütlerdeki insan davranışları tutarsız ve güvenilir nitelikte ya da durumdadır. Örgütlerdeki bireyler yalan, dolan ve hile gibi davranışlar sergileyebilirler. Örgüt içindeki ilişkiler kişisel çıkarlara bağlıdır. Böylece işgörenler çıkarları uğruna samimiyet, içtenlik, dürüstlük ve doğruluk gibi değer yargılarını feda edebilecek; vicdansız ve ahlaksız davranışlarda bulunabileceklerdir (Kalağan, 2009: 47).

Sinizm kavramını psikolojik açıdan inceleyen araştırmalar, bireylerin başkaları hakkında sahip oldukları inançlara odaklanmışlardır. Bu inançlar da, başkalarının (örgütün, diğer işgörenlerin vb.) yalancı, samimiyetsiz, güvenilirmez, tembel (Cook ve Medley, 1954: 414), dengesiz, hilekâr ve bencil olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak başkalarına güvenilmeyeceğim; başkalarının gaddar olduğunu ve bireylerin kendileri için bir şey isteme nedenlerini kendilerine saklamaları gerektiğini içermektedir.

Bütün bu kavramsallaştırmalar, sinizmin en iyi şekilde bilişsel yolla anlaşılacağını ileri sürmektedir (Brandes, 1997: 2; Kalağan, 2009: 47). İşletmelerine karşı olumsuz hisler (endişe, sinir, kızgınlık vb.) besleyen örgütsel sinikler, işletmeleri hakkında olumsuz bir haber duydukları zaman da üzüntü, nefret, utanç gibi hisler duyabilir, aynı zamanda eleştirdiği işletmesinin üstünlüklerinin gizli keyfini de sürebilmektedir (Dean vd., 1998: 346).

### **2.8.7.2. Duyuşsal Boyutu**

Tutumu oluşturan bu boyutta duygusal-hissi faktörler ile kişinin tutuma konu olan olay veya objeye karşı heyecanları anlatılmaktadır. Tutuma devamlılık veren, tutumu itici ve şekillendirici olan yönü bu faktör vermektedir (Erdoğan, 1994: 366). Söz konusu bu boyutta, örgütsel sinizmin dürüstlükten yoksun olduğu inancı vurgulanmaktadır. Oxford İngilizce Sözlüğü, dürüstlük kavramını *ahlaki ilkelerin sağlamlığı, dürüstlük ve gerçekle*



*ilgili yozlaşmamış erdemin karakteri, dürüstlük, doğruluk, samimiyet* olarak tanımlanmaktadır (Brandes, 1997: 30). Özkalp ve Kırel (2001: 538)'e göre dürüstlük kavramı; doğrucu, içten, açık sözlü, candan olmak, kopya çekmemek, yalan söylememek, kötülük etmemek ya da kötü davranışta bulunmamaktır. Dokuz temel duygunun ön plana çıktığı örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunda ilgi- heyecan, zevk-neşe, sürpriz-şaşkınlık, acı-ıstırap, kızgınlık-öfke, tikslenme-nefret, hor görme-küçümseme, korku gibi duyguların yanı sıra işgörenlerin hissettiği tüm olumsuz duygular, örgütsel sinizm ile ilişkilendirilmektedir (Brandes, 1997: 31; Dean vd., 1998: 346; Kalağan, 2009: 47). Ayrıca tutumlar incelendiğinde duygusal öğelerin, içerik olarak bilişsel öğelerden daha basit olduğu görülse de, duygusal öğesi güçlü olan tutumların değişmesinin daha zor olduğu ifade edilmektedir (Göksu, T., 2012).

### **2.8.7.3. Davranışsal Boyutu**

Tutumun davranış faktörü, kişinin bir harekete eğiliminin olması halidir. Kişinin inanç ve bilgileri sonucunda ortaya çıkan yargısı onu bu objeye karşı olumlu veya olumsuz harekete eğilimli hale getirecek oluşum tutumun son faktörüdür. Eğer birey herhangi bir objeye karşı olumlu bir tutuma sahipse o objenin gereği doğrultusunda davranmaya hazır olacaktır (Erdoğan, 1994: 366).

Örgütsel sinizmin bu boyutunda; örgütlerinde sinik davranışta bulunan işgörenler, örgüt içinde gelecek olaylar hakkında karamsar tahminler yapma eğiliminde olabilmektedirler. Olumsuz ve çoğu zaman insanı küçük düşürmeye yönelik davranışlarda bulunabilirler (Dean vd., 1998: 346). Zaman zaman işgören, örgütleri konusunda şikâyette bulunma, dalga geçme ve eleştirilerde bulunma gibi davranışlar sergileyebilirler. Örgütlerde, sinik davranışlar sözlü olmayan davranışlar ile de gösterilebilir. İşgö- renlerin birbirleriyle anlamlı bakışmaları, sırtmaları ve küçümser bir şekilde gülümsemeleri sinik davranışlara örnek oluşturabilir (Brandes vd., 2006: 240). Bu çalışmada, Dean vd. (1998)'nin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak belirlediği örgütsel sinizmin alt faktörleri temel dayanak olarak alınmıştır.

İşletmelerde pek çok olumsuz sonuçlara neden olan (bağlılığın azalması, devamsızlık, güvensizlik, performans düşüklüğü vb.) örgütsel sinizm, tüm sektörleri olduğu kadar hizmet sektöründe faaliyet gösteren turizm işletmeleri açısından da olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır (Özgener vd., 2008; Tokgöz ve Yılmaz, 2008). İşletmelerin

ve yöneticilerin karşılaşılabilecekleri sorunlardan birisi olan örgütsel sinizm, aşırı boyutlara (hırsızlık, sabotaj, lidere güvensizlik vb.) ulaştığı zaman işletmelere verebilecekleri zararlar önceden göz önüne alınarak, etkilerinin kapsamlı bir şekilde belirlenmesi ve bu doğrultuda yönetme stratejilerinin geliştirilmesi gerekmektedir (Pelit ve Ayduğan, 2011). Bu bağlamda kitabın bundan sonraki kısmında örgütsel sinizmin etkilerine yer verilmiştir.

### **2.8.8. Örgütsel Sinizmin Etkileri**

İleri boyutlara ulaştığı takdirde işletmeler ve işgörenler açısından büyük kayıplara yol açabilen örgütsel sinizmin sebep olduğu etkiler kitabın bu kısmında hem bireysel hem de örgütsel açıdan kapsamlı bir şekilde sunulmuştur.

#### **2.8.8.1. Örgütsel Sinizm Bireysel Açıdan Etkileri**

Örgütlerde işgörenlerin beklentilerinin karşılanamaması sonucunda örgütsel sinizm oluşmakta (Kanter ve Mirvis, 1989) ve bu durum çeşitli psikolojik sonuçlar yaratmaktadır. Araştırmalarda, bu durumun sinirsel ve duygusal bozukluklara yol açtığı; depresyon, uykusuzluk, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara neden olduğu belirtilmektedir. Ayrıca psikosomatik ve somatik şikâyetlere de neden olmaktadır (Kalağan, 2009; Pelit ve Ayduğan, 2011).

Sinizmin, örgütlerin etkililik ve verimliliğini azaltan, önemli maddi ve manevi kayıplara neden olan etkileri vardır. Bu kapsamda işten doyumсуuzluk, örgüte bağlılığın azalması, sabotaj, hırsızlık, dolandırıcılık, örgütsel küçülmelerin artması, işten ayrılma oranlarının artması, işgücü devrinin azalması, işten çıkarılma oranlarının artması, işe yabancılaşma ve örgütsel performansın düşmesine kadar çok geniş bir alana yayılan örgütsel sinizm sonuçlarından söz edebilmek mümkündür (Andersson ve Bateman, 1997: 449; Reichers vd.,1997: Abraham, 2000: 274; Bommer vd., 2005: 736; Eaton, 2000: 12; James, 2005, 24; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Naus, 2007: 28; 48-51; Thompson vd., 2000). Örgütlerde örgütsel sinizmin sonuçları uzun süre devam ederse sonuçları çok ağır olabilir ve örgüt parçalanmaya başlar ve en sonunda örgütün etkililiği ve yaşayabilirliği tehlikeye düşebilir (Naus, 2007: 28). Psikolojik (Kanter ve Mirvis, 1989) ve fiziksel (Eaton, 2000; Kalağan, 2009) sonuçlara (sinirlenme, hiddetlenme, gerilim, öfke, endişe gibi duygusal tepkiler) neden olurken; hayal kırıklığı, güvensizlik ve kuşkuculuk gibi duygularla ilişkili olarak örgütsel sinizmin, işgörenlerin sağlığını olumsuz (depresyon, uykusuzluk, kalp ve damar hastalıkları) yönde etkilediği de ilgili literatürde üzerinde

durulan hususlardandır (Brandes, 1997; Dean, vd., 1998; Abraham, 2000; Pelit ve Ayduğan, 2011). Ayrıca duygusal problemlere neden olmanın yanı sıra, işgörenlerde önemli fizyolojik problemlere de yol açabilecek sonuçlar doğurmaktadır. İşgörenin hastalanmasıyla işe gelmeme, işten ayrılma, performans düşüklüğü gibi nedenlerle örgüt açısından ciddi kayıplar olarak kabul edilebilecek sonuçlar da meydana gelebilmektedir (Eaton, 2000). Söz konusu bu sebepler mobbinge maruz kalan işgörenlerde görülen bireysel etkilerle de paralellik göstermekte olup, örgütsel sinizmin aşırı boyutlara ulaşması durumunda işgörene bir iş yeri terörü olan mobbing kadar zarar verebileceği ortaya çıkmaktadır. Örgütsel sinizmin davranışsal boyut bazında ise en büyük etkileri, alkol/sigara kullanma ve ortalamanın üzerinde bir kiloya sahip olmaları işgörenlerin sağlıklarıyla ilgilidir (Brandes, 1997; Kalağan, 2009).

### **2.8.8.2. Örgütsel Sinizm Örgütsel Açıdan Etkileri**

İşgörelere olumsuz etkileri olduğu kadar işletmelere de maddi ve manevi açıdan büyük kayıplar yaşatan örgütsel sinizmin örgütlere aynı zamanda işgörelere yönelik etkileri ilgili literatürde şu şekilde bir araya getirilmiştir; örgüte güvenin azalması (Andersson, 1996; Andersson ve Bateman, 1997; Thompson vd., 2000; Pugh vd., 2003; James, 2005; Kalağan, 2009; Rubin vd., 2009; Çalışkan ve Erim, 2010; Özler vd., 2010), iş tatminsizliği (Abraham, 2000; Özgener, 2008; Kalağan, 2009; Özler vd., 2010), performans, moral ve motivasyonun azalması (Reichers vd., 1997; Wanous, vd., 2000; Özgener 2008; Kalağan, 2009; Rubin vd., 2009; Tükeltürk, vd., 2009; Çalışkan ve Erim, 2010), örgütsel vatandaşlık davranışı ve adaletin azalması (Fitzgerald, 2002; Pugh vd., 2003; James, 2005; Özgener, 2008; Kalağan, 2009; Özler vd., 2010), örgütsel değişime direnç gösterme, kişiler arası çatışma, devamsızlık, lidere olan güvenin azalması-saygısızlık, iş gücü devir hızının artması, işe bağlılığın azalması, kurallara uymama, tükenmişlik (Reichers vd., 1997; Wanous vd., 2000; Efilti vd., 2008; Özler vd., 2010; Kalağan, 2009; Tükeltürk vd., 2009), sabotaj, hırsızlık, dolandırıcılık, yabancılaşma (Dean vd., 1998; Özgener vd., 2008) şeklinde yansıyarak örgütün verimliliğine, karlılığına, imajına, verimli ve etkili çalışmasına olumsuz etki etmektedir. Örgütsel sinizm neticesinde görülmesi muhtemel olan işletmeleri ve işgörelere olumsuz yönde etkileyen bu kavramlardan bazıları ise aşağıda kısaca açıklanmıştır.

#### **2.8.8.2.1. İş Tatmininin Azalması**

İş tatmini genel olarak çalışanların işlerine ilişkin duygularının bir reaksiyonu olarak

tanımlanmaktadır. İş tatmini ile ilgili yapılan araştırmalar işin niteliği, ücret, ödüller, yükselme olanağı, iş güvenliği, çalışma koşulları, iş arkadaşları, denetim, yönetim tarzı, işin doğası, sosyal haklar, iletişim, çalışanın kişiliği gibi pek çok faktörün iş doyumuna etki ettiğini göstermektedir. Düşük iş tatmininin çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere yol açtığı, personel devir hızını yükselttiği ve işten ayrılma eğilimini arttırdığı saptanmıştır (Üngüren ve Yıldız, 2009: 38). İşgörenlerin örgütsel sinizm düzeyinin yüksek olması ise iş tatminsizliğine neden olmaktadır (Abraham, 2000: 282; Helvacı, 2010: 390; Arabacı, 2010). Örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanlarda örgütsel sinizm ile birlikte oluşacak iş tatminsizliği durumunda işten ayrılmalar, düşük performans ve verimsizlik gibi sonuçlar görülebilmektedir (Çağ, 2011).

#### **2.8.8.2.2. Örgütsel Bağlılığın Azalması**

Örgütte kalma isteği duyarak, örgütün amaç ve değerleriyle, öncül hedef olarak maddi kaygılardan uzak bir biçimde özdeşleşme olarak belirtilmektedir (Gaertner ve Nollen, 1989; akt. Altınöz vd., 2011: 287). İşgörenlerin işle ilgili tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgütsel amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanması ve kabul etmesidir.

Örgütsel bağlılığın azalması, örgütsel sinizmin en önemli sonuçlarından birisi olarak değerlendirilmektedir. Aralarındaki ilişki incelendiğinde güçlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir. Yapılan araştırmalarda işgörenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arttıka örgütsel bağlılıklarının azaldığı belirlenmiştir (Abraham, 2000: 282; Brandes vd., 1999; Eaton, 2000: 12; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003, s.638; Wanous vd. 1994: 272; Wanous vd., 2000). Konuyla ilgili literatür incelendiğinde, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında bazı farklılıklar olduğu gözlenmiştir. Dean vd. (1998: 348) bu farklılıkları bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutta ele almışlardır (Özgener vd., 2008: 62):

*Bilişsel:* Örgütsel sinizmde işgören, örgütün dürüstlükten ve bütünlükten eksik olduğuna inanmaktadır. Örgütsel bağlılıkta ise, işgören kişisel değer ve amaçlarının, örgütün değer ve amaçları ile benzer olup olmadığını değerlendirmektedir.

*Duyuşsal:* Örgütsel sinizm yaşıyan bir işgören, mesleki deneyimi esnasında engellenme ve küçümsenme gibi duygular yaşarken; örgütsel bağlılığı düşük olan bir işgörenin ise, örgütle bütünlüşmesi azdır.

*Davranışsal:* Örgütsel sinizm yaşayan bir işgörende, örgütten ayrılıp ayrılmama düşüncesi varken; örgütsel bağlılık ise, işgörenin örgütünde kalma niyetini içermektedir. Altınöz vd. (2011)'nin bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla otel işletmelerinde gerçekleştirilen çalışmada örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında ( $r=-0,661$  ve  $p=0,000$ ) ters yönlü ve kuvvetli bir ilişki gözlenmiştir.

#### **2.8.8.2.3. Tükenmişlik**

Maslach'a göre tükenmişlik, işi gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olanlarda görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi olarak tanımlanmaktadır (Sürgevil vd. 2007). Örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında çeşitli benzerlikler ve farklılıklar yer almaktadır. Sinizm kavramı, tükenmişlik kavramının "duyarsızlaşma" boyutu ile benzer görülmektedir. Özellikle, Maslach ve Jackson, "duyarsızlaşma" yerine sinizm kavramını kullanmayı tercih etmişlerdir. Tükenmişlik kavramında, işgörenin örgütüne ve müşterisine ilişkin olumsuz tutumu yer alırken; örgütsel sinizm kavramında sadece işgörenin çalıştığı örgüte ilişkin olumsuz tutumu yer almaktadır. Hem örgütsel sinizm hem de tükenmişlik kavramında hayal kırıklığı ve hüsrana gibi negatif duygular yer almaktadır. Tükenmişlikte negatif duygular; meslektaşlara ve kişinin kendisine yönelik iken; örgütsel sinizmde çoğunlukla örgüte ve yöneticilere karşıdır. Tükenmiş işgörenler sıklıkla örgütsel yaşamdan geri çekilme davranışını gösterirken, sinik işgörenler daha çok savunmacı bir tutum sergilemektedir. Buna karşılık, her iki kavramda da kişileri aşağılama ve küçümseme özelliği vardır. Tükenmişliğin sonuçları sağlığa zararlı iken sinizmin sonuçları hem negatif hem de bazen pozitif etkiler oluşturabilmektedir (Brandes ve Das, 2006: 245; Kalağan, 2009). Neticede tüm sektörlerde ve işletmelerde önemli kayıplara yol açan tükenmişlik duygusu ve örgütsel sinizm özellikle turizm sektöründe, işgören verimliliği ve iş tatmini, kaliteli hizmet üretimi, mesleki başarı ve işten soğumalarda önemli faktörler olup üzerinde durulması gereken önemli konular arasında yer almaktadır (Pelit ve Türkmen, 2008).

#### **2.8.8.2.4. Yabancılaşma**

Bireyin toplumsal, kültürel ve doğal çevresine olan uyumun azalması, özellikle çevresi üzerindeki denetiminin etkisizleşmesi ve bu denetim ile uyum azalmasının giderek bireyin yalnızlığına ve çaresizliğine yol açması (Şimşek vd., 2006) olarak tanımlanırken, bu doğrultuda örgütsel yabancılaşma ise; işyerindeki doyumsuzluklar, şikayetlerin giderilememesi, keyfi ve özel davranışlar ve bunlara bağlı olarak gelişen

düşmanlık duyguları gibi faktörler sonucunda ortaya çıkarak işgörenleri örgüte karşı yabancılaştırmaktadır. Örgütlerde yabancılaşmayı ortaya çıkaran etmeler ise; yönetim tarzı, geçmiş olaylar ve deneyimler, örgüt büyüklüğü (denetim alanı, yetki devri, uzman personel, merkezleşme veya merkezleşmeme, bilgi akışı, grup özellikleri (grupların toplumsal yapıları, gruplarda rol yapıları, grup normu, grup içi dayanışma, gruplarda önderlik), modüler ilişkiler (örgüt bağı vb. nedenlerle kurulan yapmacık, geçici ve yüzeysel ilişkiler), üretim biçimi (birim imalat, seri imalat, aralıksız imalat, siparişe dayalı imalat), işbölümü, çalışma koşulları (gürültü, yüksek çalışma temposu ve yorgunluk, can sıkıntısı ve monotonluk, izole edilme, çalışma saatleri, sabit bir yerde çalışmak, katılım ve insan ilişkileri), inanç ve tutumlardır (Şimşek vd., 2006).

Örgütsel sinizm yabancılaşma gibi bireysel tutum ve sosyo- psikolojik bir durumdur. Örgüt içerisinde dürüstlükten yoksunluğa ilişkin paylaşılmış algıyı ifade etmektedir. Yabancılaşmada olduğu gibi, sinizmin de bir kişilik özelliği olmaması nedeniyle dinamik olduğu varsayılmaktadır. Yani, somut olarak daha çok bireyin aidiyet duyduğu örgüte ilişkin deneyimlerle yakından ilişkili olmaktadır. Gerçekte işe yabancılaşma, örgütsel sinizmin bir kısım davranışsal eğilimlerinden bazılarını içermektedir. Ancak işe yabancılaşma daha çok bireylerle ilgiliyken, örgütsel sinizm daha çok örgütlerle ilişkilidir (Özgener vd., 2008).

#### **2.8.8.2.5. Güvensizlik**

Bireylerin birbirlerine karşı doğru ve açık bir şekilde davranacaklarına ilişkin inançları içeren güven kavramını Demircan ve Ceylan (2003) örgütsel açıdan; işgörenlerin güvende olduklarını ve desteklendiklerini hissetmeleri olarak açıklanmakta ve örgütsel bağlılığın, performansın artmasında, bireysel ve örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde önemli bir etken olarak göstermektedir.

İşgörenler yönetimin güdümünde güvensizlik hissettiğinde, sinizm ortaya çıkmaktadır. Zıt kavramlar olmasına rağmen sinizm ile güven kavramlarının birbirleriyle ilişkisi olduğu görülmektedir. Güven, etki unsurunu içermezken (hayal kırıklığı, engel olma, ümitsizlik gibi) olumsuz olarak sinizm güvensizlik, ümitsizlik, hayal kırıklığı gibi etki unsurlarını da içermektedir. Güven eksikliği, örgütle ilgili bilgi eksikliğinden kaynaklanırken, örgüte yönelik sinizm ise, örgütle ilgili deneyimlerden kaynaklanmaktadır. Güven, sinizmin aksine duygu ögesinden yoksundur. Örgütlerdeki saygı eksikliği de,

örgüte yönelik güven duygusunu olumsuz yönde etkileyerek, sinizm ve tükenmişliğe zemin hazırlamaktadır (Özgener vd., 2008:64). Sinizmin temelinde güven eksikliğinin yattığı dikkate alındığında; kişilik sinizmi özgüven, toplumsal sinizm örgütsel güven, işgören sinizmi ast- üst-iş arkadaşlarına güven, mesleki sinizm mesleki sinizm işe güven, örgütsel değişim sinizminin ise sürece güven eksikliğinden kaynaklandığını ifade etmek mümkündür (Özler vd., 2010).

#### **2.8.8.2.6. Örgütsel Vatandaşlık Duygusunun Azalması**

Örgütsel vatandaşlık davranışı; biçimsel ödül sistemi tarafından doğrudan ya da açık olarak tanımlanmayan, zorlayıcı olmayan, gönüllülük esasına dayalı olduğu kabul edilen ve organizasyonun fonksiyonlarının etkin olarak bir arada ilerlemesini sağlayan bireysel davranışlar olarak ifade edilmektedir (Sezgin, F., 2005). Örgütlerde; performans ve etkinliğin artması, işgörenlerin verimliliğinin artması, kaynak kullanmada ve paylaşmada verimliliğin artması, kişiler ve birimler arasında etkin koordinasyonun sağlanması ve çevresel değişikliklere uyumun artmasını sağlayan işgörenlerin vatandaşlık duygusu azaldığı takdirde bu olumlu etkilerin zamanla yerini daha çok kayıplara ve sağlıksız bir iş ortamına bırakmaktadır (Keleş ve Pelit, 2009). Örgütlerde vatandaşlık duygusunun azalmasıyla ortaya çıkan sorunlardan birinin de örgütsel sinizm olması mümkündür. Kabataş (2010)'ın konuyla ilgili gerçekleştirmiş olduğu çalışmada örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde düşük bir ilişki tespit edilerek, örgütsel sinizm düzeyi yüksek bir işletmede örgütsel vatandaşlık davranışlarında bir azalma olacağını belirlemiştir. Nitekim işgörenlerin örgütsel bağlılıklarında, iş tatmin düzeylerinde ve performanslarında azalmalara neden olduğu belirlenen örgütsel sinizmin, örgütsel vatandaşlık davranışlarında da azalmaya sebep olabileceği bilimsel çalışmalarda (Kabataş, A., 2010) elde edilen sonuçlar arasında yer almaktadır. Diğer taraftan, örgütlerdeki karar alıcı yada uygulayıcı durumda olan yöneticiler, işlerliğe koyacakları bir takım politikalarla, örgütlere yönelik genelde olumsuz etkileri içerisinde barındıran söz konusu bu olgunun azaltılmasında yada ortadan kaldırılmasında önemli derecede roller üstlenebilirler. Bu kapsamda çalışmanın izleyen kısmında örgütlerde sinizmin azaltılmasına/ortadan kaldırılmasına yönelik, yöneticilerin yararlanacakları bazı yöntemler üzerinde durulmuştur.

#### **2.8.9. Örgütsel Sinizmle Başa Çıkma Yöntemleri**

İşgörenlerin çalıştıkları örgütlere karşı genellikle güvenlerini inançlarını

kaybetmeleriyle sonradan ortaya çıkan sinik tutumlar, işgörenleri mutsuz ve verimsiz bireyler haline getirerek örgüt performansını olumsuz etkilemektedir. İşletmelerin yanlış uygulama ve politikalarından kaynaklanan sorunlar; işgörenlerin örgütlerine karşı olumsuz hisler ve düşünceler besleyerek tavırlar sergilemesine bu da işlerin aksamasına neden olabilmektedir.

İşgörenlerin sağlıklı bir iş ortamında yüksek motivasyonla daha verimli çalışmalarını sağlamak ve işletmelere verilen/verilebilecek zararları en aza indirmek için öncelikle örgütsel sinizm düzeyinin tespit edilerek engelleyici/önleyici politikaların stratejilerin geliştirilmesi ve bu doğrultuda sinik tutumların ortadan kaldırılması mümkündür. Nitekim işletmelere, yönetici/liderlere ve işletmelerin insan kaynakları departmanlarına bu noktada önemli görevler düşmektedir.

İşletmede işgörenlerle ilgili kararların alınması aşamasında onlarmda fikirlerine başvurulması, istek ve beklentilerinin dikkate alınarak bu yönde politika ve stratejilerin geliştirilmesi, kararların ortak alınması işletmede sağlıklı iletişim ortamlarının kurulmasına ve bu sayede sinik tutumların engellenmesine katkı sağlayacaktır (Özgener vd., 2008: 65; Özler vd., 2010: 55; Pelit ve Ayduğan, 2011: 299). Özellikle işletmede gerek işgörenler arasında gerekse ast-üst ilişkilerinde sorunsuz işleyen bir iletişim ağının olması, bilgi akışının kanallar arasında zamanında ve doğru bir şekilde gerçekleşmesi sağlıklı bir örgüt ortamı yaratmada (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 127) ve örgütsel sinizmin işletmede oluşumunu engellemede önemli bir unsur olmaktadır.

İşletmede uygulanan mevcut ödül sistemlerinin geliştirilerek hak edene hak ettiği ödülün verilmesi (ayın personeli seçimi, ikramiye, terfi vb.), işgörenlerle empati kurularak ceza sisteminin gözden geçirilmesi ve bu doğrultuda makul şartlarda esnekliklerin sağlanması, ayrıca işgörenin adalet algısı ve sadakati açısından adil bir disiplin ortamının oluşturulması, işgören performans ve motivasyonunu arttırarak, özellikle bilişsel ve duyuşsal boyutlar bazında işletmelerine yönelik sinik tutumları önlemek olasıdır (Özgener vd., 2008: 66-67; Pelit ve Ayduğan, 2011: 299). Diğer taraftan lider ya da yönetici kişilerin işgörenlerinin karşılaştıkları zorluk ve sorunlarda koçluk, mentorluk, danışmanlık gibi görevler üstlenerek desteklemesi, çözüm önerileri geliştirmesi, onlar adına kariyer planları yapması, desteklemesi ve yardımcı olması örgüte güvenin artmasında oldukça önemlidir. Ayrıca işgörenlerin inançlarını değiştirme, onları ikna etme ve güvenlerini sağlama da bu kişilere önemli görevler düşmektedir (Reichers vd., 1997: 52-56; Özgener vd., 2008: 67).



İşgören performans ve verimliliğini arttırmada önemli bir araç olan rekabetin insan kaynakları departmanları, yönetici ya da diğer üstler tarafından takip edilerek kontrol altında tutulması; işgörenler arasında rekabetin aşırı boyutlara ulaşarak birbirlerini küçük görme, aşağılama davranışları sergilemelerini ve yenilgi duygusu yaşamalarını engelleyerek örgütsel sinizmin oluşmamasında faydalı olacaktır (Özgener vd., 2008: 66). Bunların haricinde ise örgüt içerisinde insana özgü değerlere önem vermek, örgüt içerisinde etik kurallara uymak, işgörelere doğru beklentiler sunmak, işgörelere, müşterilere ve diğer iletişim kurulan kişi ve örgütlere karşı saygılı olmak, işletme içerisinde belirli aralıklarla oryantasyon, hizmet içi eğitim, geliştirici ve yenilik getirici eğitim olanaklarının sağlanması, işgörelere yetki ve sorumluluk verilmesi, örgüt yapısının (hiyerarşisinin) ulaşılabilir olması, işgörelere sosyal ve kültürel aktivitelerin sunulması ve iş rotasyonu yapılarak monotonluğun önlenmesi gibi pek faaliyetlerin işletme içerisinde uygulanarak sinik tutumların önlenmesi/ortadan kaldırılması mümkün olabilmektedir (Sur, 2010: 39).

Örgütlerde karşılaşılan istenmeyen davranışların sebeplerinden biri olan örgütsel sinizm ile benzer sonuçlara neden olan mobbing, işletmeler ve işgörenler açısından önlenmesi gereken sorunlar arasında yer almaktadır. Kitapta buraya kadar kapsamlı olarak incelenen söz konusu iki kavramın (mobbing ve örgütsel sinizm), üçüncü bölümde aralarındaki ilişki ve niçin örgütlerde kansere yol açtığı/açabileceği konularına yer verilerek söz konusu iki olumsuz olgu hakkında bazı seçilmiş araştırma sonuçlarına yer verilmiştir.

## **BÖLÜM III**

### **3. YÖNTEM**

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları belirtilecektir. Verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması yapılacaktır. Araştırma ile ilgili bulgulara ve değerlendirmelere değinilecektir.

#### **3.1. Araştırmanın Amacı**

İlköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve sinizm düzeyleri saptanarak araştırmada belirlenen değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmada karşılaştırma türü tarama modeli kullanılmıştır.

#### **3.2. Evren ve Örneklem**

Araştırma evrenini, 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Ağrı il merkezi Patnos ilçesi ve köylerindeki resmi ilkokul, ortaokul kademelerinde görev yapan 325 sınıf ve branş öğretmeni oluşturmaktadır. Örneklemin dökümü Tablo 14'te verilmiştir.

Örnekleme tekniği olarak, olasılığa dayalı örnekleme tekniğiyle ulaşılabilen 325 sınıf ve branş öğretmeni örneklem olarak alınmıştır. Örneklem Ağrı il merkezi Patnos ilçesi ve köylerindeki resmi ve ilkokul, ortaokullarda çalışan sınıf ve branş öğretmenlerinden oluşmaktadır. Örnekleme giren öğretmenlerin % 62,5'i (n:203) erkek, %37,5'i (n:122) ise kadındır. Örnekleme giren öğretmenlerin % 59,4 'ü (n=193) ilçe merkezinde , %40,6 'si (n=132) köy ve mezra yerleşim yerlerinde çalışmaktadırlar.

#### **3.3. Veri Toplama Aracı**

Bu araştırmada üç bölümden oluşan bir veri toplama aracı kullanılmıştır( Ek:1).

Veri toplama aracı kişisel bilgi formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile Sinizm ölçeğinden oluşmaktadır.

## BÖLÜM IV

### 4. BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırma verilerinin sonucu ile elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur.

#### 4.1. Sosyo Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamındaki ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin sosyo demografik özelliklerine ilişkin bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

##### 4.1.1 İlköğretim Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

**Tablo 1: Cinsiyetlerine Göre Dağılımları**

Cinsiyet	n	%	Birikimli Sıklık
Erkek	203	62,5	62,5
Kız	122	37,5	100,0
Toplam	325	100,0	

Tablo 1'deki bulgulara göre ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımları incelendiğinde; %62,5'inin erkek, %37,5'inin kız öğrenci olduğu belirlenmiştir.

##### 4.1.2. İlköğretim Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

**Tablo 2: Medeni Durumlarına Göre Dağılımları**

Medeni Durum	n	%	Birikimli Sıklık
Evli	70	21,5	21,5
Bekâr	255	78,5	100,0
Toplam	325	100,0	

Tablo 2'deki bulgulara göre ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde; %21,5'inin evli, %78,5'inin bekâr olduğu belirlenmiştir.

#### 4.1.3. İlköğretim Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre Dağılımları

**Tablo 3: Yaşlarına Göre Dağılımları**

Yaş	n	%	Birikimli Sıklık
25'ten küçük	179	55,1	55,1
26-30	130	40,0	95,1
31-35	12	3,7	98,8
36-40	4	1,2	100,0
Toplam	325	100,0	

Tablo 3'deki bulgulara göre ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde; %55,1'inin 25'ten küçük, %40,0'ının 26-30 yaş aralığında, %3,7'sinin 31-35 yaş aralığında, %1,2'sinin 36-40 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir.

#### 4.1.4. İlköğretim Öğretmenlerinin Çocuk Sayılarına Göre Dağılımları

**Tablo 4: Çocuk Sayılarına Göre Dağılımları**

Çocuk Sayısı	n	%	Birikimli Sıklık
Çocuk Yok	300	92,9	92,9
2 ve daha az	21	6,5	99,4
3 ve daha çok	2	0,6	100,0
Toplam	323	100,0	

Tablo 4'deki bulgulara göre ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin çocuk sayılarına göre dağılımları incelendiğinde; %92,9'unun çocuğunun olmadığı, %6,5'inin 2 ve daha az, %0,6'sının 3 ve daha çok çocuğu olduğu belirlenmiştir.

#### 4.1.5. İlköğretim Öğretmenlerinin Meslekte Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları

**Tablo 5: Meslekte Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları**

Meslekte Çalışma	n	%	Birikimli Sıklık
0-2 yıl	241	74,2	74,2
3-5 yıl	65	20,0	94,2
6-10 yıl	16	4,9	99,1
11-15 yıl	3	0,9	100,0
Toplam	325	100,0	

Tablo 5’deki bulgulara göre ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin meslekteki çalışma sürelerine göre dağılımları incelendiğinde; %74,2’sinin 0-2 yıl, %20,0’inin 3-5 yıl, %4,9’unun 6-10 yıl, %0,9’unun 11-15 yıl olduğu belirlenmiştir.

#### 4.1.6. İlköğretim Öğretmenlerinin Aynı Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları

**Tablo 6: Aynı Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları**

Aynı Kurumda Çalışma	n	%	Birikimli Sıklık
0-2 yıl	278	85,5	85,5
3-5 yıl	42	12,9	98,5
6-10 yıl	5	1,5	100,0
Toplam	325	100,0	

Tablo 6’deki bulgulara göre ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin aynı kurumda çalışma sürelerine göre dağılımları incelendiğinde; %85,5’inin 0-2 yıl, %12,9’unun 3-5 yıl, %1,5’inin 6-10 yıl olduğu belirlenmiştir.

#### 4.1.7. İlköğretim Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğini Nasıl Seçtiğine Göre Dağılımları

**Tablo 7: Öğretmenlik Mesleğini Nasıl Seçtiğine Göre Dağılımları**

Mesleği Nasıl Seçtikleri	n	%	Birikimli Sıklık
Kendi isteğiyle	238	73,2	73,2
Ailenin isteğiyle	19	5,8	79,1
Toplumsal nedenlerden	12	3,7	82,8
Öğretmenlerin tavsiyelerinden	10	3,1	85,8
Zorunlu koşullardan dolayı	46	14,2	100,0
Toplam	325	100,0	

Tablo 7'deki bulgulara göre ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini nasıl seçtiklerine göre dağılımları incelendiğinde; %73,2'sinin kendi isteğiyle, %5,8'inin ailenin isteğiyle, %3,7'sinin toplumsal nedenlerden, %3,1'inin öğretmenlerinin tavsiyelerinden, %14,2'sinin zorunlu koşullardan dolayı öğretmenlik mesleğini seçtiği belirlenmiştir.

#### 4.1.8. İlköğretim Öğretmenlerinin Sosyo- Ekonomik Düzeyine Göre Dağılımları

**Tablo 8: Sosyo Ekonomik Düzeyine Göre Dağılımları**

Sosyo Ekonomik Düzey	n	%	Birikimli Sıklık
Üst	34	10,5	10,5
Orta	285	87,7	98,2
Alt	6	1,8	100,0
Toplam	325	100,0	

Tablo 8'deki bulgulara göre ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin sosyo ekonomik düzeylerine göre dağılımları incelendiğinde; %10,5'inin üst seviye, %87,7'sinin orta seviye, %1,8'inin alt seviye olduğu belirlenmiştir.

#### 4.1.9. İlköğretim Öğretmenlerinin Kendi Özelliklerinin Öğretmenliğe Uygunluk Durumuna Göre Dağılımları

**Tablo 9: Kendi Özelliklerinin Öğretmenliğe Uygunluk Durumuna Göre Dağılımları**

<b>Kişinin Özelliklerinin Uygunluğu</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>Birikimli Sıklık</b>
Çok uygun	115	35,4	35,4
Kısmen uygun	90	27,7	63,1
Uygun	104	32,0	95,1
Kısmen uygun değil	12	3,7	98,8
Hiç uygun değil	4	1,2	100,0
Toplam	325	100,0	

Tablo 9'daki bulgulara göre ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin kendi özelliklerinin öğretmenliğe uygunluk durumuna göre dağılımları incelendiğinde; %35,4'ünün çok uygun, %27,7'sinin kısmen uygun, %32,0'ının uygun, %3,7'sinin kısmen uygun değil, %1,2'sinin hiç uygun değil cevabını verdiği belirlenmiştir.

#### 4.1.10. İlköğretim Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğinin Gelecekteki Sosyo Ekonomik Durumu Hakkındaki Düşüncelerine Göre Dağılımları

**Tablo 10: Öğretmenlik Mesleğinin Gelecekteki Sosyo Ekonomik Durumu Hakkındaki Düşüncelerine Göre Dağılımları**

<b>Öğretmenlik Mesleğinin Gelecekteki Sosyo Ekonomik Durumu</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>Birikimli Sıklık</b>
Daha iyi olacağını düşünüyorum	25	7,7	7,7
İyi olacağını düşünüyorum	51	15,7	23,4
Fazla bir şeyin değişmeyeceğini düşünüyorum	190	58,5	81,8
Kötü olacağına inanıyorum	30	9,2	91,1
Daha kötü olacağına inanıyorum	29	8,9	100,0
Toplam	325	100,0	

Tablo 10'daki bulgulara göre ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinin gelecekteki sosyo ekonomik durumu hakkındaki düşüncelerine göre dağılımları incelendiğinde; %7,7'sinin daha iyi olacağını, %15,7'sinin iyi olacağını, %58,5'inin fazla bir şeyin değişmeyeceğini, %9,2'sinin kötü olacağını, %8,9'unun daha kötü olacağını düşündüğü belirlenmiştir.

#### 4.1.11. İlköğretim Öğretmenlerinin Üstlerinden Yeterince Takdir Görüp Görmediklerine Göre Dağılımları

**Tablo 11: Üstlerinden Yeterince Takdir Görüp Görmediklerine Göre Dağılımları**

Üstlerden Takdir	n	%	Birikimli Sıklık
Her zaman	39	12,0	12,0
Sıklıkla	83	25,5	37,5
Bazen	136	41,8	79,4
Nadiren	47	14,5	93,8
Hiçbir zaman	20	6,2	100,0
Toplam	325	100,0	

Tablo 11'deki bulgulara göre ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin üstlerinden yeterince takdir görüp görmediklerine göre dağılımları incelendiğinde; %12,0'ının her zaman, %25,5'inin sıklıkla, %41,8'inin bazen, %14,5'inin nadiren, %6,2'sinin hiçbir zaman olduğu belirlenmiştir.

#### 4.1.12. İlköğretim Öğretmenlerinin Ders Verdikleri Sınıf Mevcutlarına Göre Dağılımları

**Tablo 12: Ders Verdikleri Sınıf Mevcutlarına Göre Dağılımları**

Sınıf Mevcutları	n	%	Birikimli Sıklık
30 ve daha az	221	68,4	68,4
31-40	85	26,3	94,7
41 ve üzeri	17	5,3	100,0
Toplam	323	100,0	

Tablo 12'deki bulgulara göre ilköğretimde öğretmenlerin ders verdikleri sınıf mevcutları incelendiğinde; %68,4'ünün 30 ve daha az, %26,3'ünün 31-40 aralığında, %5,3'ünün 41 ve üzeri olduğu belirlenmiştir.



#### 4.1.13. İlköğretim Öğretmenlerinin Ders Eğitim Sisteminden Memnuniyetlerine Göre Dağılımları

**Tablo 13: Ders Eğitim Sisteminden Memnuniyetlerine Göre Dağılımları**

Ders Eğitim Sisteminden Memnuniyetleri	n	%	Birikimli Sıklık
Her zaman	119	36,6	36,6
Sıklıkla	113	34,8	71,4
Bazen	85	26,2	97,5
Nadiren	6	1,8	99,4
Hiçbir zaman	2	0,6	100,0
Toplam	323	100,0	

Tablo 13'deki bulgulara göre ilköğretimde öğretmenlerin ders eğitim sisteminden memnuniyetleri incelendiğinde; %36,6'sının her zaman, %34,8'inin sıklıkla, %26,2'sinin bazen, %1,8'inin nadiren, %0,6'sının hiçbir zaman olduğu belirlenmiştir.

#### 4.1.14. İlköğretim Öğretmenlerinin Görev Yerlerine Göre Dağılımları

**Tablo 14: Görev Yerlerine Göre Dağılımları**

Görev Yerleri	n	%	Birikimli Sıklık
İlçe merkezi	193	59,4	59,4
Köy Mezra	132	40,6	100,0
Toplam	325	100,0	

Tablo 14'deki bulgulara göre ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin görev yerlerine göre dağılımları incelendiğinde; %59,4'ünün ilçe merkezi, %40,6'sının köy mezra olduğu belirlenmiştir.

#### 4.2. Maslach Tükenmişlik Envanteri Ölçeğine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamındaki ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin Maslach tükenmişlik envanterine ilişkin betimsel istatistikî bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

**Tablo 15: Tutumlara İlişkin Betimsel İstatistikler**

TUTUMLAR		Her Zaman	Çoğu Zaman	Bazen	Çok Nadiren	Hiçbir Zaman	$\bar{x}$	s.s.
İşimden soğuduğumu hissediyorum.	f	10	24	119	88	84	2,34	1,03
	%	3,1	7,4	36,6	27,1	25,8		
İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	f	21	77	116	79	30	2,93	1,05
	%	6,5	23,8	35,9	24,5	9,3		
Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum	f	4	19	52	115	134	1,90	0,95
	%	1,2	5,9	16,0	35,5	41,4		
İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğinin hemen anlarım.	f	28	152	111	23	11	3,50	0,87
	%	8,6	46,8	34,2	7,1	3,4		
İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	f	5	16	35	57	212	1,60	0,96
	%	1,5	4,9	10,8	17,5	65,2		
Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	f	18	46	119	96	46	2,67	1,05
	%	5,5	14,2	36,6	29,5	14,2		
İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	f	37	166	93	22	7	3,62	0,85
	%	11,4	51,1	28,6	6,8	2,2		
Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	f	5	22	83	93	122	2,06	1,01
	%	1,5	6,8	25,5	28,6	37,6		
Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	f	7	18	54	128	118	1,97	0,97
	%	2,2	5,5	16,6	39,4	36,3		
Bu işten çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleşirim.	f	12	38	94	109	72	2,41	1,06
	%	3,7	11,7	28,9	33,5	22,2		

TUTUMLAR		Her Zaman	Çoğu Zaman	Bazen	Çok Nadiren	Hiçbir Zaman	$\bar{x}$	s.s.
Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	f	25	44	92	87	77	2,54	1,20
	%	7,7	13,5	28,3	26,8	23,7		
Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	f	5	32	73	127	88	2,19	0,99
	%	1,5	9,8	22,5	39,1	27,1		
İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.	f	17	44	108	80	76	2,52	1,14
	%	5,2	13,5	33,2	24,6	23,4		
İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	f	37	76	104	65	43	2,99	1,19
	%	11,4	23,4	32,0	20,0	13,2		
İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	f	4	8	28	62	223	1,48	0,84
	%	1,2	2,5	8,6	19,1	68,6		
Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	f	20	36	92	114	63	2,49	1,11
	%	6,2	11,1	28,3	35,1	19,4		
İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratıyorum.	f	8	-	89	158	70	2,13	0,83
	%	2,5	-	27,4	48,6	21,5		
İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.	f	7	35	85	136	62	2,35	0,97
	%	2,2	10,8	26,2	41,8	19,1		
Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	f	20	96	115	69	23	3,06	1,02
	%	6,2	29,7	35,6	21,4	7,1		
Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	f	1	12	39	45	228	1,50	0,86
	%	0,3	3,7	12,0	13,8	70,2		
İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.	f	3	37	104	144	37	2,46	0,87
	%	0,9	11,4	32,0	44,3	11,4		
İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.	f	5	31	80	99	110	2,14	1,04
	%	1,5	9,5	24,6	30,5	33,8		
<b>Genel Ortalama: 2,40</b>								

Tablo 15'deki maddelerin ortalamaları ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algılarının ‘**ORTA**’ (Genel Ortalama  $\bar{x}=2,40$ ) seviyede olduğu anlaşılmaktadır. ‘İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.’ ( $\bar{x}=3,62$ ) maddesi en yüksek algıya sahipken sırasıyla ‘Beden İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğinin hemen anlarım.’ ( $\bar{x}=3,50$ ) maddesi ve ‘Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.’ ( $\bar{x}=3,06$ ) maddesi en yüksek algıya sahip diğer maddelerdir. ‘İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.’ ( $\bar{x}=1,48$ ) maddesi en düşük algıya sahipken sırasıyla ‘Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.’ ( $\bar{x}=1,50$ ) maddesi ve ‘İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.’ ( $\bar{x}=1,60$ ) maddesi en düşük algıya sahip diğer maddeler olduğu görülmektedir.

#### 4.2.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Güvenirlik Analizi

**Tablo 16: Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,840	22

Tablo 16 incelendiğinde tükenmişlik ölçeğine ilişkin güvenirlik katsayısı cronbach's alpha değeri incelendiğinde, tükenmişlik ölçeğinin güvenirliliğinin yüksek olduğu söylenebilir. ( $0,80 < \text{Cronbach's Alpha} < 1,0$ )

#### 4.3. Sinizm Ölçeğine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamındaki ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin sinizm bilişsel boyut ölçeğine ilişkin betimsel istatistikî bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

##### 4.3.1. Sinizm Ölçeği Güvenirlik Analizi

**Tablo 17: Sinizm Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,907	13

Tablo 17 incelendiğinde sinizm ölçeğine ilişkin güvenirlik katsayısı cronbach's alpha değeri incelendiğinde, sinizm ölçeğinin güvenirliliğinin yüksek olduğu söylenebilir. ( $0,80 < \text{Cronbach's Alpha} < 1,0$ )

#### 4.3.2. Bilişsel Boyut İle İlgili Bulgular

**Tablo 18: Katılımcıların Tutumlarına İlişkin Betimsel İstatistikler**

TUTUMLAR		Tamamen	Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hiç	Katılmıyorum	$\bar{x}$	s.s.
		Katılıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum				
Çalıştığım işletmede, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	f	45	70	84	93	32	3,00	1,20		
	%	13,9	21,6	25,9	28,7	9,9				
Çalıştığım işletmenin politika, amaç ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır.	f	20	61	83	122	35	2,71	1,08		
	%	6,2	19,0	25,9	38,0	10,9				
Çalıştığım işletmede, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	f	30	69	83	103	36	2,85	1,15		
	%	9,3	21,5	25,9	32,1	11,2				
Çalıştığım işletmede, çalışanlardan bir şey yapmaları beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	f	19	57	65	121	59	2,55	1,15		
	%	5,9	17,8	20,2	37,7	18,4				
Çalıştığım işletmede, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum	f	33	55	76	117	41	2,75	1,18		
	%	10,2	17,1	23,6	36,3	12,7				
<b>Genel Ortalama: 2,77</b>										

Tablo 18'deki maddelerin ortalamaları ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin sinizm bilişsel boyut algılarının ‘‘ORTA’’ (Genel Ortalama  $\bar{x}=2,77$ ) seviyede olduğu anlaşılmaktadır. ‘Çalıştığım işletmede, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.’ ( $\bar{x}=3,00$ ) maddesi en yüksek algıya sahipken, ‘Çalıştığım işletmede, çalışanlardan bir şey

yapmaları beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.’ ( $\bar{x}=2,55$ ) en düşük algıya sahip maddeler olduğu görülmektedir.

#### 4.3.3. Duygusal Boyut İle İlgili Bulgular

Araştırma kapsamındaki ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin sinizim ölçeğinin duygusal boyut ölçeğine ilişkin betimsel istatistikî bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

**Tablo 19: Tutumlara İlişkin Betimsel İstatistikler**

TUTUMLAR	f	Tamamen	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hiç	$\bar{x}$	s.s.
		Katılıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum			
Çalıştığım işletmeyi düşündükçe sinirlenirim.	16	23	53	121	109	2,11	1,10	
	5,0	7,1	16,5	36,7	33,9			
Çalıştığım işletmeyi düşündükçe hiddetlenirim.	14	19	48	129	112	2,04	1,06	
	4,3	5,9	14,9	40,1	34,8			
Çalıştığım işletmeyi düşündükçe gerilim yaşıyorum.	14	20	58	114	116	2,07	1,08	
	4,3	6,2	18,0	35,4	36,0			
Çalıştığım işletmeyi düşündükçe içimi bir endişe kaplar.	12	20	57	123	110	2,07	1,04	
	3,7	6,2	17,7	38,2	34,2			
<b>Genel Ortalama: 2,07</b>								

Tablo 19’deki maddelerin ortalamaları ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin sinizim duygusal boyut algılarının “**DÜŞÜK**” (Genel Ortalama  $\bar{x}=2,07$ ) seviyede olduğu anlaşılmaktadır. ‘Çalıştığım işletmeyi düşündükçe sinirlenirim.’ ( $\bar{x}=2,11$ ) maddesi en yüksek algıya sahipken, ‘Çalıştığım işletmeyi düşündükçe gerilim yaşıyorum.’ ( $\bar{x}=2,07$ ) ve ‘Çalıştığım işletmeyi düşündükçe içimi bir endişe kaplar.’ ( $\bar{x}=2,07$ ) en düşük algıya sahip maddeler olduğu görülmektedir.

#### 4.3.4. Davranışsal Boyut İle İlgili Bulgular

Araştırma kapsamındaki ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin sinizim ölçeğinin davranışsal boyut ölçeğine ilişkin betimsel istatistikî bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

**Tablo 20: Tutumlara İlişkin Betimsel İstatistikler**

TUTUMLAR		Tamamen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum	$\bar{x}$	s.s.
Çalıştığım işletme dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.	f	19	56	96	98	54	2,65	1,12
	%	5,9	17,3	29,7	30,3	16,7		
Çalıştığım işletmeden ve çalışanlardan bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	f	23	64	89	97	50	1,73	1,15
	%	7,1	19,7	27,6	30,0	15,5		
Başkalarıyla, çalıştığım işletmedeki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	f	40	118	83	58	24	3,28	1,12
	%	12,4	36,5	25,7	18,0	7,4		
Başkalarıyla, çalıştığım işletmedeki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	f	30	96	102	60	35	3,08	1,13
	%	9,3	29,7	31,6	18,6	10,8		
<b>Genel Ortalama: 2,68</b>								

Tablo 20'deki maddelerin ortalamaları ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin sinizim davranışsal boyut algılarının ‘ORTA’ (Genel Ortalama  $\bar{x}=2,68$ ) seviyede olduğu anlaşılmaktadır. ‘Başkalarıyla, çalıştığım işletmedeki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.’ ( $\bar{x}=3,28$ ) maddesi en yüksek algıya sahipken, ‘Çalıştığım işletmeden ve çalışanlardan bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.’ ( $\bar{x}=1,73$ ) en düşük algıya sahip maddeler olduğu görülmektedir.

#### 4.4. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

##### 4.4.1. Tükenmişlik Ölçeğine Ait Bulgular

Araştırma kapsamındaki ortalamaları incelendiğinde ilköğretimde görev alan öğretmenlerin demografik özelliklerinin Maslach ve sinizm ölçeği arasındaki ilişkilere yönelik bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

**Tablo 21: Maslach Tükenmişlik Algıları İle Cinsiyet Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan T-testi**

Tükenmişlik	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SS	T	P
Algıları	Erkek	203	2,39	0,47	0,000	0,983
	Kadın	122	2,40	0,47		

**H0:** İlköğretim de görev alan öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algıları cinsiyetlerine göre bir farklılık göstermez.

**H1:** İlköğretim de görev alan öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algıları cinsiyetlerine göre bir farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan ilköğretimde görev alan öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algıları ile cinsiyet değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan T-testi sonucunda,

Tükenmişlik algıları incelendiğinde tutum algıları ile cinsiyet değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $T=0,000;p>0,05$ ).



**Tablo 22: Maslach Tükenmişlik Algıları İle Medeni Durumların Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan T-testi**

Tükenmişlik	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	SS	T	P
Algıları	Evli	70	2,42	0,46	0,108	0,743
	Bekâr	255	2,39	0,47		

**H0:** İlköğretim de görev alan öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algıları medeni durumlarına göre bir farklılık göstermez.

**H1:** İlköğretim de görev alan öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algıları medeni durumlarına göre bir farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan ilköğretimde görev alan öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algıları ile medeni durum değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan T-testi sonucunda,

Tükenmişlik algıları incelendiğinde tutum algıları ile medeni durum değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $T=0,108;p>0,05$ ).

**Tablo 23: Maslach Tükenmişlik Algıları İle Görev Yerlerinin Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan T-testi**

Tükenmişlik	Görev Yerleri	n	$\bar{X}$	SS	T	P
Algıları	İlçe merkez	193	2,48	0,48	2,732	0,099
	Köy mezra	132	2,28	0,42		

**H0:** İlköğretim de görev alan öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algıları görev yerlerine göre bir farklılık göstermez.

**H1:** İlköğretim de görev alan öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algıları görev yerlerine göre bir farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan ilköğretimde görev alan öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algıları ile görev yerleri değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan T-testi sonucunda,

Tükenmişlik algıları incelendiğinde tutum algıları ile görev yerleri değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $T=2,732;p>0,05$ ).

**Tablo 24: Mesleki Çalışma Sürelerinin Maslach Tükenmişlik Algıları İle Değerlendirilmesine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları**

Tükenmişlik Algıları	Meslekteki Çalışma Süreleri	n	$\bar{X}$	SS	F	P	Fark Tukey
	0-2 yıl	241	2,35	0,45	3,938	0,009*	(1-2)
3-5 yıl	65	2,53	0,47				
6-10 yıl	16	2,61	0,56				
11-15 yıl	3	2,20	0,65				

Araştırmaya katılan ilköğretimde görev alan öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algıları ile meslekteki çalışma süreleri değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda,

Tükenmişlik algıları incelendiğinde tutum algıları ile meslekteki çalışma süreleri değişkeni anlamlı bir farklılık göstermektedir (F:3,938;p<0,05).

Tükenmişlik algılarının meslekteki çalışma süreleri ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde mesleğindeki çalışma süresi '3-5 yıl' aralığında olan katılımcıların Maslach tükenmişlik algıları daha yüksektir.

**Tablo 25: Kurumda Çalışma Sürelerinin Maslach Tükenmişlik Algıları İle Değerlendirilmesine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları**

Tükenmişlik Algıları	Kurumdaki Çalışma Süreleri	n	$\bar{X}$	SS	F	P	Fark Tukey
	0-2 yıl	278	2,38	0,45	2,283	0,104	-
3-5 yıl	42	2,54	0,57				
6-10 yıl	5	2,27	0,36				

Araştırmaya katılan ilköğretimde görev alan öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algıları ile kurumdaki çalışma süreleri değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda,

Tükenmişlik algıları incelendiğinde tutum algıları ile kurumdaki çalışma süreleri değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir (F:2,283;p<0,05).

**Tablo 26: Tükenmişlik Algılarının Öğretmenlik Mesleğini Nasıl Seçtikleri İle İlişkisi İncelendiğinde Farklılaşmanın Kaynağını Belirlemek Amacıyla Yapılan Tukey Testi**

	Mesleği Nasıl Seçtikleri	n	$\bar{X}$	SS	F	P	Fark Tukey
<b>Tükenmişlik Algıları</b>	Kendi isteğiyle	238	2,32	0,44	5,630	<b>0,000*</b>	<b>(1-5)</b>
	Ailenin isteğiyle	19	2,54	0,61			
	Toplumsal nedenlerden	12	2,54	0,53			
	Öğretmenlerin tavsiyelerinden	10	2,53	0,41			
	Zorunlu koşullardan dolayı	46	2,64	0,46			

Araştırmaya katılan ilköğretimde görev alan öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algıları ile öğretmenlik mesleğini nasıl seçtikleri değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda,

Tükenmişlik algıları incelendiğinde tutum algıları ile öğretmenlik mesleğini nasıl seçtikleri değişkeni anlamlı bir farklılık göstermektedir (F:5,630;p<0,05).

Tükenmişlik algılarının öğretmenlik mesleğini nasıl seçtikleri ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde zorunlu koşullardan dolayı mesleği seçmiş olan katılımcıların tükenmişlik algıları daha yüksektir.

**Tablo 27: Gelir Durumları İle Maslach Tükenmişlik Algıları İle Değerlendirilmesine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları**

	Gelir Durumları	n	$\bar{X}$	SS	F	P	Fark Tukey
<b>Tükenmişlik Algıları</b>	Üst	34	2,64	0,54	5,510	<b>0,004*</b>	<b>(1-2)</b>
	Orta	285	2,37	0,45			
	Alt	6	2,23	0,60			

Araştırmaya katılan ilköğretimde görev alan öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algıları ile gelir durumu değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda,

Tükenmişlik algıları incelendiğinde tutum algıları ile gelir durumu değişkeni anlamlı bir farklılık göstermektedir (F:5,510;p<0,05).

Tükenmişlik algılarının gelir durumu ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde gelir durumu üst olan katılımcıların tükenmişlik algıları daha yüksektir.

**Tablo 28: İlköğretimde Görev Alan Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Algıları İle Kendi Özelliklerinin Öğretmenliğe Uygunluk Durumu Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan Anova Testi**

	<b>Kişinin Özelliklerinin Uygunluğu</b>	<b>n</b>	$\bar{X}$	<b>SS</b>	<b>F</b>	<b>P</b>	<b>Fark Tukey</b>
<b>Tükenmişlik Algıları</b>	Çok uygun	115	2,24	0,43	11,824	<b>0,000*</b>	<b>(1-2)</b>
	Kısmen uygun	90	2,42	0,45			
	Uygun	104	2,45	0,41			
	Kısmen uygun değil	12	3,03	0,70			
	Hiç uygun değil	4	2,97	0,19			

Araştırmaya katılan ilköğretimde görev alan öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algıları ile kendi özelliklerinin öğretmenliğe uygunluk durumu değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda,

Tükenmişlik algıları incelendiğinde tutum algıları ile kendi özelliklerinin öğretmenliğe uygunluk durumu değişkeni anlamlı bir farklılık göstermektedir (F:11,824;p<0,05).

Tükenmişlik algılarının kendi özelliklerinin öğretmenliğe uygunluk durumu ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde kişinin özelliklerinin ‘uygun’ olan katılımcıların tükenmişlik algıları daha yüksektir.

**Tablo 29: Öğretmenlik Mesleğinin Gelecekteki Sosyo-Ekonomik Durumu Hakkındaki Düşünceleri Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan Anova Testi**

Tükenmişlik Algıları	Öğretmenlik Mesleğinin Gelecekteki Sosyo Ekonomik Durumu	n	$\bar{X}$	SS	F	P	Fark Tukey
	Daha iyi olacağını düşünüyorum	25	2,17	0,31	7,140	0,000*	(1-4) (1-5)
İyi olacağını düşünüyorum	51	2,35	0,45				
Fazla bir şeyin değişmeyeceğini düşünüyorum	190	2,36	0,42				
Kötü olacağına inanıyorum	30	2,56	0,55				
Daha kötü olacağına inanıyorum	29	2,74	0,62				

Araştırmaya katılan ilköğretimde görev alan öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algıları ile öğretmenlik mesleğinin gelecekteki sosyo ekonomik durumu hakkındaki düşünceleri değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda,

Tükenmişlik algıları incelendiğinde tutum algıları ile öğretmenlik mesleğinin gelecekteki sosyo ekonomik durumu hakkındaki düşünceleri anlamlı bir farklılık göstermektedir (F:7,140;p<0,05).

Tükenmişlik algılarının öğretmenlik mesleğinin gelecekteki sosyo ekonomik durumu hakkındaki düşünceleri ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde 'daha kötü olacağına inanan' katılımcıların tükenmişlik algıları daha yüksektir.

**Tablo 30: Üstlerinden Yeterince Takdir Görüp Görmemeleri Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan Anova Testi**

Tükenmişlik Algıları	Üstten Takdir	n	$\bar{X}$	SS	F	P	Fark Tukey
	Her zaman	39	2,71	0,54	9,952	0,000*	(1-2)
	Sıklıkla	83	2,46	0,42			(1-3)
	Bazen	136	2,37	0,45			(1-4)
	Nadiren	47	2,27	0,41			(1-5)
	Hiçbir zaman	20	2,02	0,37			

Araştırmaya katılan ilköğretimde görev alan öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algıları ile üstlerinden yeterince takdir görüp görmemeleri değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda,

Tükenmişlik algıları incelendiğinde tutum algıları ile üstlerinden yeterince takdir görüp görmemeleri anlamlı bir farklılık göstermektedir (F:9,952;p<0,05).

Tükenmişlik algılarının üstlerinden yeterince takdir görüp görmemeleri ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde ‘her zaman’ takdir gören katılımcıların tükenmişlik algıları daha yüksektir.

**Tablo 31: Ders Verdikleri Sınıf Mevcudu Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan Anova Testi**

Tükenmişlik Algıları	Ders Verilen Sınıf Mevcudu	n	$\bar{X}$	SS	F	P	Fark Tukey
	30 ve daha az	220	2,33	0,44	7,860	0,000*	(1-2)
	31-40	85	2,56	0,50			
	41 ve üzeri	17	2,47	0,44			

Araştırmaya katılan ilköğretimde görev alan öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algıları ile ders verdikleri sınıfın mevcudu değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda,

Tükenmişlik algıları incelendiğinde tutum algıları ile ders verdikleri sınıfın mevcudu anlamlı bir farklılık göstermektedir (F:7,860;p<0,05).

Tükenmişlik algılarının ders verdikleri sınıfın mevcudu ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde '31-40 arası' mevcutlu bir sınıfa öğretmenlik yapan katılımcıların tükenmişlik algıları daha yüksektir.

**Tablo 32: Ders Eğitim Sistemi Memnuniyetleri Değişkeninin Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan Anova Testi**

	<b>Ders Eğitim Sisteminden Memnuniyetleri</b>	<b>n</b>	$\bar{X}$	<b>SS</b>	<b>F</b>	<b>P</b>	<b>Fark Tukey</b>
<b>Tükenmişlik Algıları</b>	Her zaman	119	2,49	0,51	3,164	<b>0,014*</b>	<b>(1-3)</b>
	Sıklıkla	113	2,39	0,44			
	Bazen	85	2,28	0,43			
	Nadiren	6	2,16	0,36			
	Hiçbir zaman	2	2,57	0,47			

Araştırmaya katılan ilköğretimde görev alan öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algıları ile ders eğitim sistemi memnuniyetleri değişkeninin anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda,

Tükenmişlik algıları incelendiğinde tutum algıları ile ders eğitim sistemi memnuniyetleri anlamli bir farklılık göstermektedir (F:3,164;p<0,05).

Tükenmişlik algılarının ders eğitim sisteminden memnuniyetleri ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde ders eğitim sisteminden 'her zaman memnun' olan katılımcıların tükenmişlik algıları daha yüksektir.

#### 4.4.2. Sinizm Ölçeğine Ait Bulgular

**Tablo 33: Cinsiyet Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan T-testi**

SİNİZM	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	T	P
Bilişsel Ortalama	Erkek	122	2,70	0,96	0,002	0,969
	Kadın	203	2,88	0,96		
Duygusal Ortalama	Erkek	122	2,08	0,99	0,080	0,777
	Kadın	203	2,06	1,05		
Davranışsal Ortalama	Erkek	122	2,98	0,94	3,740	0,054
	Kadın	203	2,86	0,78		

**H<sub>0</sub>:** İlköğretim de görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları cinsiyetlerine göre bir farklılık göstermez.

**H<sub>1</sub>:** İlköğretim de görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları cinsiyetlerine göre bir farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan ilköğretimde görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları ile cinsiyet değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan T-testi sonucunda,

Bilişsel ortalamalar incelendiğinde bilişsel ortalamalar ile cinsiyet değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir (T=0,002;p>0,05).

Duygusal ortalamalar incelendiğinde duygusal ortalamalar ile cinsiyet değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir (T=0,080;p>0,05).

Davranışsal ortalamalar incelendiğinde davranışsal ortalamalar ile cinsiyet değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir (T=3,740;p>0,05).



**Tablo 34: Medeni Durum Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan T-testi**

SİNİZM	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	T	P
Bilişsel Ortalama	Evli	70	2,75	0,93	0,141	0,707
	Bekâr	255	2,77	0,97		
Duygusal Ortalama	Evli	70	2,08	0,90	1,105	0,294
	Bekâr	255	2,07	1,04		
Davranışsal Ortalama	Evli	70	2,85	0,98	3,785	0,053
	Bekâr	255	2,95	0,86		

**H0:** İlköğretim de görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları medeni durumlara göre bir farklılık göstermez.

**H1:** İlköğretim de görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları medeni durumlara göre bir farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan ilköğretimde görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları ile medeni durum değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan T-testi sonucunda,

Bilişsel ortalamalar incelendiğinde bilişsel ortalamalar ile medeni durum değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $T=0,141;p>0,05$ ).

Duygusal ortalamalar incelendiğinde duygusal ortalamalar ile medeni durum değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $T=1,105;p>0,05$ ).

Davranışsal ortalamalar incelendiğinde davranışsal ortalamalar ile medeni durum değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $T=3,785;p>0,05$ ).

**Tablo 35: Görev Yerleri Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan T-testi**

SİNİZM	Görev Yerleri	N	$\bar{X}$	SS	T	P
Bilişsel Ortalama	İlçe merkez	193	2,89	0,98	3,194	0,075
	Köy mezra	131	2,60	0,90		
Duygusal Ortalama	İlçe merkez	193	2,21	1,05	2,425	0,120
	Köy mezra	131	1,87	0,91		
Davranışsal Ortalama	İlçe merkez	193	2,96	0,90	0,362	0,548
	Köy mezra	131	2,89	0,86		

**H0:** İlköğretim de görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları görev yerlerine göre bir farklılık göstermez.

**H1:** İlköğretim de görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları görev yerlerine göre bir farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan ilköğretimde görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları ile görev yerleri değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan T-testi sonucunda,

Bilişsel ortalamalar incelendiğinde bilişsel ortalamalar ile görev yerleri değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir (T=3,194;p>0,05).

Duygusal ortalamalar incelendiğinde duygusal ortalamalar ile görev yerleri değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir (T=2,425;p>0,05).

Davranışsal ortalamalar incelendiğinde davranışsal ortalamalar ile görev yerleri değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir (T=0,362;p>0,05).

**Tablo 36: Yaş Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan Anova testi**

SİNİZM	Yaş	N	$\bar{X}$	SS	F	P	Fark Tukey
<b>Bilişsel Ortalama</b>	25'ten küçük	178	2,69	0,93	1,031	0,379	-
	26-30	130	2,86	0,96			
	31-35	12	2,80	1,19			
	36-40	4	3,15	1,15			
<b>Duygusal Ortalama</b>	25'ten küçük	178	1,97	0,97	1,663	0,175	-
	26-30	130	2,22	1,08			
	31-35	12	1,91	0,66			
	36-40	4	2,31	1,02			
<b>Davranışsal Ortalama</b>	25'ten küçük	178	2,89	0,83	0,257	0,856	-
	26-30	130	2,98	0,93			
	31-35	12	2,91	1,08			
	36-40	4	3,00	1,13			

**H0:** İlköğretim de görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları yaşlarına göre bir farklılık göstermez.

**H1:** İlköğretim de görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları yaşlarına göre bir farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan ilköğretimde görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları ile yaş değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda,

Bilişsel ortalamalar incelendiğinde bilişsel ortalamalar ile yaş değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir (F=1,031;p>0,05).

Duygusal ortalamalar incelendiğinde duygusal ortalamalar ile yaş değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir (F=1,663;p>0,05).

Davranışsal ortalamalar incelendiğinde davranışsal ortalamalar ile yaş değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir (F=0,257;p>0,05).

**Tablo 37: Çocuk Sayıları Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan Anova testi**

SİNİZM	Çocuk Sayısı	N	$\bar{X}$	SS	F	P	Fark Tukey
Bilişsel Ortalama	Yok	300	2,76	0,96	0,478	0,620	-
	2 ve daha az	21	2,82	0,86			
	3 ve daha çok	2	3,40	0,84			
Duygusal Ortalama	Yok	300	2,08	1,01	0,933	0,394	-
	2 ve daha az	21	1,97	0,96			
	3 ve daha çok	2	3,00	0,00			
Davranışsal Ortalama	Yok	300	2,93	0,89	0,426	0,653	-
	2 ve daha az	21	2,89	0,82			
	3 ve daha çok	2	3,50	0,70			

**H0:** İlköğretim de görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları çocuk sayılarına göre bir farklılık göstermez.

**H1:** İlköğretim de görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları çocuk sayılarına göre bir farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan ilköğretimde görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları ile çocuk sayıları değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda,

Bilişsel ortalamalar incelendiğinde bilişsel ortalamalar ile çocuk sayıları değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $F=0,478;p>0,05$ ).

Duygusal ortalamalar incelendiğinde duygusal ortalamalar ile çocuk sayıları değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $F=0,933;p>0,05$ ).

Davranışsal ortalamalar incelendiğinde davranışsal ortalamalar ile çocuk sayıları değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $F=0,426;p>0,05$ ).

**Tablo 38: Meslekte Çalışma Süreleri Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan Anova testi**

SİNİZM	Meslekte Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	SS	F	P	Fark Tukey
<b>Bilişsel Ortalama</b>	0-2 yıl	241	2,69	0,92	3,259	<b>0,022*</b>	<b>2-3</b>
	3-5 yıl	65	3,01	0,97			
	6-10 yıl	16	3,10	1,06			<b>1-2</b>
	11-15 yıl	3	2,00	1,73			
<b>Duygusal Ortalama</b>	0-2 yıl	241	1,98	0,93	3,032	<b>0,030*</b>	<b>2-3</b>
	3-5 yıl	65	2,34	1,17			
	6-10 yıl	16	2,43	1,19			
	11-15 yıl	3	1,66	1,15			
<b>Davranışsal Ortalama</b>	0-2 yıl	241	2,88	0,82	2,497	0,060	
	3-5 yıl	65	3,16	1,01			
	6-10 yıl	16	2,92	0,93			
	11-15 yıl	3	2,16	1,60			

**H0:** İlköğretim de görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları meslekte çalışma süresine göre bir farklılık göstermez.

**H1:** İlköğretim de görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları meslekte çalışma süresine göre bir farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan ilköğretimde görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları ile meslekte çalışma süreleri değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda,

Bilişsel ortalamalar incelendiğinde bilişsel ortalamalar ile meslekte çalışma süreleri değişkeni anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=3,259;p<0,05).

Sinizm ölçeğinin bilişsel ortalama algılarının meslekte çalışma süresi ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde mesleki çalışma süreleri 6-10 yıl olan katılımcıların sinizm algıları daha yüksektir.

Duygusal ortalamalar incelendiğinde duygusal ortalamalar ile meslekte çalışma süreleri değişkeni anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=3,032;p<0,05).

Sinizm ölçeğinin duygusal ortalama algılarının meslekte çalışma süresi ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde mesleki çalışma süreleri 6-10 yıl olan katılımcıların sinizm algıları daha yüksektir.

Davranışsal ortalamalar incelendiğinde davranışsal ortalamalar ile meslekte çalışma süreleri değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $F=2,497;p>0,05$ ).

**Tablo 39: Aynı Kurumda Çalışma Süreleri Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan Anova testi**

SİNİZM	Aynı Kurumda Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	SS	F	P	Fark Tukey
Bilişsel Ortalama	0-2 yıl	278	2,74	0,94	0,935	0,394	-
	3-5 yıl	42	2,95	1,02			
	6-10 yıl	5	2,60	1,52			
Duygusal Ortalama	0-2 yıl	278	2,04	0,99	0,891	0,411	-
	3-5 yıl	42	2,25	1,09			
	6-10 yıl	5	2,30	1,35			
Davranışsal Ortalama	0-2 yıl	278	2,91	0,85	0,712	0,492	-
	3-5 yıl	42	3,08	1,10			
	6-10 yıl	5	3,05	0,92			

**H0:** İlköğretim de görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları aynı kurumda çalışma sürelerine göre bir farklılık göstermez.

**H1:** İlköğretim de görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları aynı kurumda çalışma sürelerine göre bir farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan ilköğretimde görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları ile aynı kurumda çalışma süreleri değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda,

Bilişsel ortalamalar incelendiğinde bilişsel ortalamalar ile aynı kurumda çalışma süreleri değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $F=0,935;p>0,05$ ).

Duygusal ortalamalar incelendiğinde duygusal ortalamalar ile aynı kurumda çalışma süreleri değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $F=0,891;p>0,05$ ).

Davranışsal ortalamalar incelendiğinde davranışsal ortalamalar ile aynı kurumda çalışma süreleri değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $F=0,712;p>0,05$ ).

**Tablo 40: Öğretmenlerin Sinizm Ölçeği Alt Boyutları İle Mesleği Nasıl Seçtikleri Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan Anova testi**

SİNİZM	Mesleği Nasıl Seçtikleri	N	$\bar{X}$	SS	F	P	Fark Tukey
<b>Bilişsel Ortalama</b>	Kendi isteğiyle	237	2,68	0,91	2,730	<b>0,029*</b>	<b>(1-4)</b>
	Ailenin isteğiyle	19	2,84	1,08			
	Toplumsal nedenlerden	12	2,81	1,25			
	Öğretmen tavsiyelerinden	10	2,88	1,15			
	Zorunlu koşullardan	46	3,18	0,95			
<b>Duygusal Ortalama</b>	Kendi isteğiyle	237	1,96	0,90	3,956	<b>0,004*</b>	<b>(1-4)</b>
	Ailenin isteğiyle	19	2,34	1,02			
	Toplumsal nedenlerden	12	1,91	1,28			
	Öğretmen tavsiyelerinden	10	2,20	1,31			
	Zorunlu koşullardan	46	2,56	1,24			
<b>Davranışsal Ortalama</b>	Kendi isteğiyle	237	2,89	0,86	1,110	0,352	
	Ailenin isteğiyle	19	3,23	0,92			
	Toplumsal nedenlerden	12	2,77	1,15			
	Öğretmen tavsiyelerinden	10	3,07	1,11			
	Zorunlu koşullardan	46	3,06	0,84			

**H0:** İlköğretim de görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları öğretmenlik mesleğini nasıl seçtiklerine göre bir farklılık göstermez.

**H1:** İlköğretim de görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları öğretmenlik mesleğini nasıl seçtiklerine göre bir farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan ilköğretimde görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları ile mesleği nasıl seçtikleri değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda,

Bilişsel ortalamalar incelendiğinde bilişsel ortalamalar ile mesleği nasıl seçtikleri değişkeni anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=2,730;p<0,05).

Sinizm ölçeğinin bilişsel ortalama algılarının mesleği nasıl seçtikleri ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde ‘zorunlu koşullardan dolayı’ bu mesleği seçen katılımcıların sinizm algıları daha yüksektir.

Duygusal ortalamalar incelendiğinde duygusal ortalamalar ile mesleği nasıl seçtikleri değişkeni anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=3,956;p<0,05).

Sinizm ölçeğinin duygusal ortalama algılarının mesleği nasıl seçtikleri değişkeni ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde ‘zorunlu koşullardan dolayı’ bu mesleği seçen katılımcıların sinizm algıları daha yüksektir.

Davranışsal ortalamalar incelendiğinde davranışsal ortalamalar ile mesleği nasıl seçtikleri değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $F=1,110;p>0,05$ ).

**Tablo 41: Sosyo Ekonomik Düzey Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan Anova testi**

SİNİZM	Sosyo Ekonomik Düzey	N	$\bar{X}$	SS	F	P	Fark Tukey
Bilişsel Ortalama	Üst	34	3,20	1,07	4,413	0,013*	(1-2)
	Orta	285	2,73	0,93			
	Alt	6	2,30	1,06			
Duygusal Ortalama	Üst	34	2,69	1,38	8,175	0,000*	(1-2)
	Orta	285	2,01	0,93			(1-3)
	Alt	6	1,45	0,74			
Davranışsal Ortalama	Üst	34	3,10	0,98	2,650	0,072	
	Orta	285	2,93	0,7			
	Alt	6	2,20	0,84			

**H0:** İlköğretim de görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları sosyo ekonomik düzeye göre bir farklılık göstermez.

**H1:** İlköğretim de görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları sosyo ekonomik düzeye göre bir farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan ilköğretimde görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları ile sosyo ekonomik düzey değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda,

Bilişsel ortalamalar incelendiğinde bilişsel ortalamalar sosyo ekonomik düzey değişkeni anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $F=4,413;p<0,05$ ).

Sinizm ölçeğinin bilişsel ortalama algılarının sosyo ekonomik düzey ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde sosyo ekonomik düzeyi üst seviyede olan katılımcıların sinizm algıları daha yüksektir.



Duygusal ortalamalar incelendiğinde duygusal ortalamalar ile sosyo ekonomik düzey değişkeni anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=8,175;p<0,05).

Sinizm ölçeğinin duygusal ortalama algılarının Sosyo ekonomik düzey ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde sosyo ekonomik düzeyi üst seviyede olan katılımcıların sinizm algıları daha yüksektir.

Davranışsal ortalamalar incelendiğinde davranışsal ortalamalar ile sosyo ekonomik düzey değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir (F=2,650;p>0,05).

**Tablo 42: Kişilerin Kendi Özelliklerinin Öğretmenliğe Uygunluk Durumu Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan Anova testi**

SİNİZM	Kişinin Özelliklerinin Uygunluğu	N	$\bar{X}$	SS	F	P	Fark Tukey
<b>Bilişsel Ortalama</b>	Çok uygun	115	2,68	1,01	2,756	<b>0,028*</b>	<b>(1-2)</b>
	Kısmen uygun	89	2,86	0,92			
	Uygun	104	2,68	0,91			
	Kısmen uygun değil	12	3,38	0,79			
	Hiç uygun değil	4	3,65	0,85			
<b>Duygusal Ortalama</b>	Çok uygun	115	1,84	0,89	6,082	<b>0,000*</b>	<b>(1-2)</b>
	Kısmen uygun	89	2,23	1,11			<b>(1-4)</b>
	Uygun	104	2,06	0,91			<b>(1-5)</b>
	Kısmen uygun değil	12	2,91	1,07			
	Hiç uygun değil	4	3,37	1,70			
<b>Davranışsal Ortalama</b>	Çok uygun	115	2,80	0,89	2,453	<b>0,046*</b>	<b>(2-3)</b>
	Kısmen uygun	89	3,12	0,89			
	Uygun	104	2,86	0,82			
	Kısmen uygun değil	12	3,22	0,96			
	Hiç uygun değil	4	3,37	1,23			

**H0:** İlköğretim de görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları kişilerin kendi özelliklerinin öğretmenliğe uygunluk durumuna göre bir farklılık göstermez.

**H1:** İlköğretim de görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları kişilerin kendi özelliklerinin öğretmenliğe uygunluk durumuna göre bir farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan ilköğretimde görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları ile kişilerin kendi özelliklerinin öğretmenliğe uygunluk durumu değişkeninin

anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda,

Bilişsel ortalamalar incelendiğinde bilişsel ortalamalar kişilerin kendi özelliklerinin öğretmenliğe uygunluk durumu değişkeni anlamli bir farklılık göstermektedir ( $F=2,756$ ;  $p<0,05$ ).

Sinizm ölçeğinin bilişsel ortalama algılarının kişilerin kendi özelliklerinin öğretmenliğe uygunluk durumu ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde kişinin özelliklerinin uygunluğu kısmen olan katılımcıların sinizm algıları daha yüksektir.

Duygusal ortalamalar incelendiğinde duygusal ortalamalar ile kişilerin kendi özelliklerinin öğretmenliğe uygunluk durumu değişkeni anlamli bir farklılık göstermektedir ( $F=6,082$ ;  $p<0,05$ ).

Sinizm ölçeğinin duygusal ortalama algılarının kişilerin kendi özelliklerinin öğretmenliğe uygunluk durumu ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde kişinin özelliklerinin uygunluğu "hiç uygun olmayan" katılımcıların sinizm algıları daha yüksektir.

Davranışsal ortalamalar incelendiğinde davranışsal ortalamalar ile kişilerin kendi özelliklerinin öğretmenliğe uygunluk durumu değişkeni anlamli bir farklılık göstermemektedir ( $F=2,453$ ;  $p>0,05$ ).

**Tablo 43: Öğretmenlik Mesleğinin Gelecekteki Sosyo Ekonomik Durumu Hakkındaki Düşünceleri Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan Anova testi**

SİNİZM	Öğretmenlik Mesleğinin Gelecekteki Sosyo Ekonomik Durumu	N	$\bar{X}$	SS	F	P	Fark Tukey
<b>Bilişsel Ortalama</b>	Daha iyi olacağını düşünüyorum	25	2,51	0,73	4,249	<b>0,002*</b>	(1-5) (2-5) (3-5)
	İyi olacağını düşünüyorum	51	2,59	0,77			
	Fazla bir şeyin değişmeyeceğini düşünüyorum	189	2,73	0,97			
	Kötü olacağına inanıyorum	30	2,94	1,04			
	Daha kötü olacağına inanıyorum	29	3,37	1,04			
<b>Duygusal Ortalama</b>	Daha iyi olacağını düşünüyorum	25	1,62	0,62	4,384	<b>0,002*</b>	(1-4) (1-5)
	İyi olacağını düşünüyorum	51	1,96	0,87			
	Fazla bir şeyin değişmeyeceğini düşünüyorum	189	2,03	0,97			
	Kötü olacağına inanıyorum	30	2,45	1,23			
	Daha kötü olacağına inanıyorum	29	2,56	1,23			
<b>Davranışsal Ortalama</b>	Daha iyi olacağını düşünüyorum	25	2,66	0,71	1,851	0,119	-
	İyi olacağını düşünüyorum	51	2,85	0,67			
	Fazla bir şeyin değişmeyeceğini düşünüyorum	189	2,93	0,91			
	Kötü olacağına inanıyorum	30	3,00	0,98			
	Daha kötü olacağına inanıyorum	29	3,27	0,97			

**H0:** İlköğretim de görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları öğretmenlik mesleğinin gelecekteki sosyo ekonomik hakkındaki düşüncelerine göre bir farklılık göstermez.

**H1:** İlköğretim de görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları öğretmenlik mesleğinin gelecekteki sosyo ekonomik hakkındaki düşüncelerine göre bir farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan ilköğretimde görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları ile öğretmenlik mesleğinin gelecekteki sosyo ekonomik hakkındaki düşünceleri değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda,

Bilişsel ortalamalar incelendiğinde bilişsel ortalamalar öğretmenlik mesleğinin gelecekteki sosyo ekonomik hakkındaki düşünceleri değişkeni anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $F=4,249;p<0,05$ ).

Sinizm ölçeğinin bilişsel ortalama algılarının öğretmenlik mesleğinin gelecekteki sosyo ekonomik hakkındaki düşünceleri ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde ‘daha kötü olacağına inanan’ katılımcıların sinizm algıları daha yüksektir.

Duygusal ortalamalar incelendiğinde duygusal ortalamalar öğretmenlik mesleğinin gelecekteki sosyo ekonomik hakkındaki düşünceleri değişkeni anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $F=4,384;p<0,05$ ).

Sinizm ölçeğinin duygusal ortalama algılarının öğretmenlik mesleğinin gelecekteki sosyo ekonomik durumu hakkındaki düşünceleri ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde ‘daha kötü olacağına inanan’ katılımcıların sinizm algıları daha yüksektir.

Davranışsal ortalamalar incelendiğinde davranışsal ortalamalar ile öğretmenlik mesleğinin gelecekteki sosyo ekonomik durumu hakkındaki düşünceleri değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $F=1,851;p>0,05$ ).

**Tablo 44: Üstlerinden Yeterince Takdir Görüp Görmedikleri Algısı Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan Anova testi**

SİNİZM	Üstten Takdir	N	$\bar{X}$	SS	F	P	Fark Tukey
<b>Bilişsel Ortalama</b>	Her zaman	39	3,39	0,80	11,216	<b>0,000*</b>	<b>(1-2)</b>
	Sıklıkla	82	3,04	0,97			<b>(2-3)</b>
	Bazen	136	2,62	0,89			<b>(3-4)</b>
	Nadiren	47	2,50	0,93			<b>(4-5)</b>
	Hiçbir zaman	20	2,09	0,79			
<b>Duygusal Ortalama</b>	Her zaman	39	2,83	1,20	8,125	<b>0,000*</b>	<b>(1-2)</b>
	Sıklıkla	82	2,17	0,90			<b>(1-3)</b>
	Bazen	136	1,93	0,96			<b>(1-4)</b>
	Nadiren	47	1,86	0,87			<b>(1-5)</b>
	Hiçbir zaman	20	1,70	0,97			
<b>Davranışsal Ortalama</b>	Her zaman	39	3,26	0,99	3,167	<b>0,014*</b>	<b>(1-2)</b>
	Sıklıkla	82	3,07	0,87			<b>(2-3)</b>
	Bazen	136	2,85	0,85			<b>(3-4)</b>
	Nadiren	47	2,80	0,89			<b>(4-5)</b>
	Hiçbir zaman	20	2,62	0,73			

**H0:** İlköğretim de görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları üstlerinden yeterince takdir görüp görmediklerine göre bir farklılık göstermez.

**H1:** İlköğretim de görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları üstlerinden yeterince takdir görüp görmediklerine göre bir farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan ilköğretimde görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları ile üstlerinden yeterince takdir görüp görmedikleri algısı değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda,

Bilişsel ortalamalar incelendiğinde bilişsel ortalamalar üstlerinden yeterince takdir görüp görmedikleri algısı değişkeni anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=11,216;p<0,05).

Sinizm ölçeğinin bilişsel ortalama algılarının üstlerinden yeterince takdir görüp görmedikleri ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde her zaman takdir gören katılımcıların sinizm algıları daha yüksektir.

Duygusal ortalamalar incelendiğinde duygusal ortalamalar üstlerinden yeterince takdir görüp görmedikleri algısı değişkeni anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=8,125;p<0,05).

Sinizm ölçeğinin duygusal ortalama algılarının üstlerinden yeterince takdir görüp görmedikleri algısı ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde ‘her zaman takdir gören’ katılımcıların sinizm algıları daha yüksektir.

Davranışsal ortalamalar incelendiğinde davranışsal ortalamalar ile üstlerinden yeterince takdir görüp görmedikleri algısı değişkeni anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=3,167;p<0,05).

Sinizm ölçeğinin davranışsal ortalama algılarının üstlerinden yeterince takdir görüp görmedikleri algısı ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde her zaman takdir gören katılımcıların sinizm algıları daha yüksektir.

**Tablo 45: Ders Verdikleri Sınıf Mevcudu Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan Anova testi**

SİNİZM	Ders Verilen Sınıf Mevcudu	N	$\bar{X}$	SS	F	P	Fark Tukey
Bilişsel Ortalama	30 ve daha az	221	2,73	0,95	0,919	0,400	-
	31-40	85	2,80	0,98			
	41 ve daha yüksek	17	2,04	0,90			
Duygusal Ortalama	30 ve daha az	221	1,96	0,94	4,495	0,012*	(1-2)
	31-40	85	2,34	1,17			
	41 ve daha yüksek	17	2,20	0,83			
Davranışsal Ortalama	30 ve daha az	221	2,90	0,81	0,559	0,572	-
	31-40	85	3,02	1,01			
	41 ve daha yüksek	17	2,94	1,07			

**H0:** İlköğretim de görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları ders verdikleri sınıf mevcuduna göre bir farklılık göstermez.

**H1:** İlköğretim de görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları ders verdikleri sınıf mevcuduna göre bir farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan ilköğretimde görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları ile ders verdikleri sınıf mevcudu değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda,

Bilişsel ortalamalar incelendiğinde bilişsel ortalamalar ders verdikleri sınıf mevcudu değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $F=0,919;p>0,05$ ).

Duygusal ortalamalar incelendiğinde duygusal ortalamalar ders verdikleri sınıf mevcudu değişkeni anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $F=4,495;p<0,05$ ).

Sinizm ölçeğinin duygusal ortalama algılarının ders verdikleri sınıf mevcudu ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde '31-40 aralığında' mevcutlu sınıfa öğretmenlik yapan katılımcıların sinizm algıları daha yüksektir.

Davranışsal ortalamalar incelendiğinde davranışsal ortalamalar ile ders verdikleri sınıf mevcudu değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $F=0,559;p>0,05$ ).

**Tablo 46: Ders Eğitim Sisteminden Memnuniyet Değişkeninin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemeye Yönelik Yapılan Anova testi**

SİNİZM	Ders Eğitim Sisteminden Memnuniyet	N	$\bar{X}$	SS	F	P	Fark Tukey
<b>Bilişsel Ortalama</b>	Her zaman	118	3,14	1,02	8,771	<b>0,000*</b>	<b>(1-2)</b> <b>(1-3)</b>
	Sıklıkla	113	2,52	0,82			
	Bazen	85	2,60	0,87			
	Nadiren	6	2,83	0,98			
	Hiçbir zaman	2	1,40	0,56			
<b>Duygusal Ortalama</b>	Her zaman	118	2,29	1,22	3,402	<b>0,010*</b>	<b>(1-3)</b>
	Sıklıkla	113	2,05	0,88			
	Bazen	85	1,88	0,79			
	Nadiren	6	1,41	0,66			
	Hiçbir zaman	2	1,00	0,00			
<b>Davranışsal Ortalama</b>	Her zaman	118	3,00	0,99	2,052	0,086	
	Sıklıkla	113	2,97	0,79			
	Bazen	85	2,86	0,83			
	Nadiren	6	2,50	0,88			
	Hiçbir zaman	2	1,50	0,70			

**H0:** İlköğretim de görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları ders eğitim sisteminden memnuniyete göre bir farklılık göstermez.

**H1:** İlköğretim de görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları ders eğitim sisteminden memnuniyete göre bir farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan ilköğretimde görev alan öğretmenlerin sinizm ölçeği alt boyutları ile ders eğitim sisteminden memnuniyet değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonucunda,

Bilişsel ortalamalar incelendiğinde bilişsel ortalamalar ders eğitim sisteminden memnuniyet değişkeni anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $F=8,771;p<0,05$ ).

Sinizm ölçeğinin bilişsel ortalama algılarının ders eğitim sisteminden memnuniyet ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde ‘her zaman için memnun olduğunu’ belirten katılımcıların sinizm algıları daha yüksektir.

Duygusal ortalamalar incelendiğinde duygusal ortalamalar ders eğitim sisteminden memnuniyet değişkeni anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $F=3,402;p<0,05$ ).

Sinizm ölçeğinin duygusal ortalama algılarının ders eğitim sisteminden memnuniyet ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde ‘her zaman için memnun olduğunu’ belirten katılımcıların sinizm algıları daha yüksektir.

Davranışsal ortalamalar incelendiğinde davranışsal ortalamalar ile ders eğitim sisteminden memnuniyet değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $F=2,052;p>0,05$ ).



**Tablo 47: Sinizm Alt Boyutları İle Tükenmişlik Arasındaki İlişki**

		<b>Tükenmişlik</b>
<b>Bilişsel Boyut</b>	<b>r</b>	0,441**
	<b>p</b>	0,000
<b>Duygusal Boyut</b>	<b>r</b>	0,610**
	<b>p</b>	0,000
<b>Davranışsal Boyut</b>	<b>r</b>	0,340**
	<b>p</b>	0,000

**H0:** İlköğretim de görev alan öğretmenlerin sinizm algılarının alt boyutları ile tükenmişlik algıları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**H1:** İlköğretimde görev alan öğretmenlerin sinizm algılarının alt boyutları ile tükenmişlik algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 47 incelendiğinde; sinizm ölçeğinin alt boyutları ile tükenmişlik ölçeği arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ( $P < 0,05$ ), ( $P = 0,000$ ).

Bilişsel boyut ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü orta kuvvette bir ilişki vardır. ( $0,40 < r < 0,60$ )

Duygusal boyut ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki vardır. ( $0,60 < r < 0,80$ )

Davranışsal boyut ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü düşük kuvvetli bir ilişki vardır. ( $0,20 < r < 0,40$ ).

## BÖLÜM V

### 5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Günümüz iş koşullarının bireyler üzerinde yaratmış olduğu gerilim ve yaşam değişim oranında meydana gelen hızlı değişimler ile bireylerin yaşamsal faaliyetlerinde öz denetim mekanizmasının etkinliğini azalmıştır. Özellikle iş odaklı yaşantının ve dışsal etkenlerin etkisi ile bireylerin ruhsal durumlarında çeşitli olumsuzluklar meydana gelmektedir. Bireylerin olayları algılayışı neticesinde gerçekleştirdikleri tutumlarda aşırı stres, mutsuzluk, depresyon hali, çaresizlik, bıkkınlık gibi pek çok psikolojik problem gözlemlenmekte ve bunun neticesinde tükenmişlik duygusu adeta kaçınılmaz hale gelmektedir. Bireylerde tükenmişlik duygusuna neden olan pek çok faktör bulunmaktadır. Araştırma sonuçları ile ilköğretimde görev alan öğretmenlerin tükenmişlik algıları incelendiğinde;

- İlköğretimde görev alan öğretmenlerden kurumdaki çalışma süreleri 3-5 yıl arasında olanlarda tükenmişlik algısı daha yüksek bulunmuştur (2,54).
- Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler, bireylerin yaşamına yön veren en önemli karar olan kariyer seçim kararının zorunlu koşullardan dolayı istenmeyerek verildiği durumlarda tükenmişlik duygusunu daha fazla hissetmektedirler(2,64).
- Kendi özelliklerinin öğretmenliğe uygunluk durumunu uygun olarak gören yani mesleğin kişiğe ve yetenek ve becerilerine uyduğunu düşünen öğretmenlerin tükenmişlik algıları daha yüksektir (2,45).
- Öğretmenlik mesleğinin gelecekteki sosyo ekonomik durumunun daha kötü olacağına inanan ve bunun getireceği sonuçları öngören katılımcıların tükenmişlik algıları daha yüksektir (2,74).
- Üstlerinden her zaman takdir gören katılımcıların tükenmişlik algıları daha yüksektir (2,71). Bunun sebebi olarak sürekli takdir edilmenin öğretmenlerde samimiyetsizlik duygusu hissi vereceği olarak düşünülebilmektedir.

Sinizm konusu genel olarak değerlendirildiğinde kişilik kaynaklı olan sinizm haricinde örgütsel sinizm kavramının bireylerin yaşanılan olayları ve durumları algılayışı ile oluştuğu ve örgüt içi tecrübe ve paylaşımlarla da geliştiği söylenebilmektedir.

Bireylerde psikolojik bozukluklar, uykusuzluk, bıkkınlık, öfke patlamaları gibi pek çok olumsuz etkisi görülen sinizmin örgütsel faaliyetlerin işleyişine de pek çok olumsuz etkisi olacaktır. Bunun sebebi ise organizasyonların organik oluşumlar olmaları ve bireylerden oluşan, etkileşimli ve açık bir sistem olarak faaliyet göstermeleridir. Örgütsel pek çok problemin temelinde örgüt çalışanlarının düşünce yapıları, davranışları ve üst yönetim ve birbirleri ile olan ilişkilerinde dengenin korunmasında karşılaşılan zorluklar yer almaktadır. Örgütsel sinizm, bireylerin örgütsel değişime direnç gösterdiği, düşüncelerinin önemsenmediğini düşündüğü, terfi ve performans politikalarının adil olmadığı inancı ile örgüte bağlılık ve iş tatmininde azalışa neden olmaktadır. Aynı zamanda örgüte duyulan güvensizlik ile birlikte bireylerin örgüt politikalarına, amaçlarına ve işe yabancılaşmasına neden olmaktadır. İlköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik araştırmada bilişsel ortalama,duygusal ortalama ve davranışsal ortalama olarak belirlenen sinizm kavramı ile ilgili yapılan araştırma sonuçlarına göre;

- Sinizm ölçeğinin bilişsel ortalama algılarının meslekte çalışma süresi ile ilişkisi incelendiğinde mesleki çalışma süreleri 6-10 yıl olan katılımcıların sinizm algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir.
- Zorunlu koşullardan dolayı bu mesleği seçen katılımcıların sinizm algıları daha yüksektir.
- Sosyo ekonomik düzeyi üst seviyede olan katılımcıların sinizm algıları daha yüksektir.
- Bilişsel ortalama algılarının kişilerin kendi özelliklerinin öğretmenliğe uygunluk durumu ile ilişkisi incelendiğinde kişinin özelliklerinin uygunluğu kısmen olan katılımcıların sinizm algıları daha yüksektir.
- Duygusal ortalama algılarının kişilerin kendi özelliklerinin öğretmenliğe uygunluk durumu ile ilişkisi incelendiğinde kişinin özelliklerinin uygunluğu "hiç uygun olmayan" katılımcıların sinizm algıları daha yüksektir.
- Sinizm ölçeğinin bilişsel ortalama ve duygusal ortalamalar algıları incelendiğinde sinizm ölçeğinin davranışsal ortalama algılarının üstlerinden yeterince takdir görüp görmedikleri algısı ile ilişkisi incelendiğinde her zaman takdir gören katılımcıların sinizm algıları daha yüksektir

- Sinizm ölçeğinin bilişsel ve duygusal ortalama algılarının ders eğitim sisteminden memnuniyet ile ilişkisi incelendiğinde her zaman için memnun olduğunu belirten katılımcıların sinizm algıları daha yüksektir.
- İlköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde öğretmenlik mesleğinin gelecekteki sosyo ekonomik durumunun daha kötü olacağına inanan katılımcıların sinizm algıları daha yüksek bulunmuştur.

Bireylerde sinizm algısının en yüksek görüldüğü mesleki çalışma süresinin 6-10 yıl arası olmasının sebebi, genellikle bu dönemin kariyer ortası döneme denk gelmesi ve iş yaşamının monotonlaşmasıdır. Bireylerde bu durum örgütsel yeniliklerin yapılmaması, işlerin tekdüze oluşu ve bireylerin yetenek ve becerilerini kullanabilecekleri yeni etkinlik arayışında olduğu dönem olarak sinizm algısını arttırmaktadır. Bireylerin buna ek olarak mesleklerini zorunlu koşullar sebebi ile seçmiş olması, bireylerin yetersiz ve mutsuz hissetmelerine yol açacak ve işe odaklanamama ve yabancılaşma sonucu bireylerde işten ayrılma niyeti oluşumuna neden olarak örgütsel faaliyetlere karşı bir tavır almasını sağlayacaktır. Öğretmenliğin kendisine kısmen uygun olduğu düşüncesinde olan bireylerde çeşitli faktörler nedeni ile yetenek ve ilgi alanına daha uygun bir iş kolunda çalışılabileceği görüşü hakimdir. Bu durumda olan bireyler zaman zaman yanlış kariyer seçimi yaptıklarını düşünmeye eğilim göstermektedirler. Ayrıca öğretmenliğin kişilik özelliklerine hiç uygun olmadığını düşünen bireylerde sinizm ölçeğinin duygusal ortalama algısı daha yüksek bulunmuştur. Buna neden olarak kişiliğine hiç uygun olmayan meslek seçimi yaptığını düşünen bireylerde yetersizliğin oluşturduğu endişe ve gerilim ile çeşitli kaygı bozuklukları ve stres görülebilmektedir. Örgüt tarafından sürekli takdir gören ve onaylanan bireylerin sinizm algısının yüksek olmasının sebebi duruma şüphe ile yaklaşma ve yönetimin gerçek düşüncesinin ne olduğu ile ilgili şüphe duyma olasılığı olarak görülebilir. Öğretmenlik mesleğinin gelecekteki sosyo ekonomik durumunun daha kötü olacağına inanan katılımcıların sinizm algılarının daha yüksek bulunmasının sebebi ise bireylerde çeşitli izlenimler sonucu geleceğe yönelik oluşan kaygı ve güvensizliğin etkisi ile negatif bir bakış açısı geliştirme olarak görülebilmektedir. Son olarak ilköğretim müfredatından her zaman memnun olduğunu belirten katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik sonucu, eğitim sistemin değiştirilmeyeceğine inandığı için her zaman memnun olup olmadığı çeşitli araştırmalarla desteklenmelidir.

İlköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile sinizm arasındaki ilişki (ağrı ili patnos ilçesi örneği) adlı araştırma analiz sonuçlarına göre  $H_1$  hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre ilköğretimde görev alan öğretmenlerin sinizm algılarının alt boyutları ile tükenmişlik algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır ( $P < 0,05$ ), ( $P = 0,000$ ). Sinizm alt boyutlarından tükenmişlik ile en yüksek ilişkiye sahip olan boyut duygusal boyuttur ( $0,60 < r < 80$ ). Bunun sebebi bireylerin örgütsel sinizm sonucu olarak örgüte karşı hissetmiş oldukları olumsuz duyguların (öfke, nefret, kızgınlık, bıkkınlık vb.) bireylerde oluşturacağı yetersizlik hissi ve kaygı bozukluğu nedeni ile oluşabilecek bir ruhsal bozukluk olan tükenmişliğe etki edebilmesidir.

Öğretmenlerin tükenmişlik ve örgütsel sinizm ile başetmede Milli Eğitim Müdürlüğü ve okul yönetimi ile işbirliği sonucu planlanacak yeni performans değerlendirme sistemleri ve katılımlı yönetim uygulamaları sonucu yaratılan sinerji ile, etkili bir iletişim ağı oluşturulması etkili olacaktır. Ayrıca öğretmenler zaman zaman meslekleriyle ilgili motive edici etkinliklere katılarak tükenmişlik algısı ve sinizme karşı iyileştirici etki yaratabileceklerdir. Kurumlarda öğretmenler için sağlanacak rehberlik hizmeti, kariyer danışmanları ve psikolojik destek sağlayıcı seminer ve konferanslar örgüte olan bağlılığı arttırarak motivatör görevi üstlenecektir. Sinizmle başetmede yararlı olacak bu uygulamalar aynı zamanda tükenmişliğin giderilmesine de olanak sağlayacaklardır.

## 6. EKLER

### EK-1:

#### ANKET FORMU

Bu anket formu “İlköğretimde görev yapan öğretmenlerin mesleğe bakış açılarını belirleme” çalışmalarında kullanılmak üzere hazırlanmıştır.

Anketimizde; Bölüm – I’de “Kişisel Bilgiler ve Mesleğe Bakış Açılarınız”, Bölüm – II’de “Masclah Tükenmişlik Envanteri” ve Bölüm III’de ise “Sinizm Ölçeği” uygulanacaktır.

Anket aracılığı ile sizlerin görüşleri tespit edilmeye çalışılacaktır. Toplanan bilgiler yalnızca bilimsel amaçla kullanılacaktır. Araştırma bulgularının sağlıklı olabilmesi için vereceğiniz cevaplar gerçek görüşlerinizi yansıtmalıdır. Anketteki tüm soruların cevaplandırılması önemlidir. Ankete isim yazılmayacaktır.

İlgi ve yardımlarınız için teşekkür ederim.

Prof. Dr. Canan ÇETİN

Danışman

Muhittin KOÇ

Yeditepe Üniversitesi

Eğitim Bilimler Enstitüsü

s EYD Yüksek Lisans Öğrencisi

## **BÖLÜM I:**

1. Cinsiyetiniz:

Kadın       Erkek

2. Medeni Durumunuz

Evli       Bekâr

3. Yaşınız

25'ten Küçük

26 – 30

31 – 35

36 – 40

40 ve Üzeri

4. Kaç Tane Çocuğunuz Var?

Yok

2 ve Daha Az

3 ve Daha Çok

5. Kaç Yıldır Bu Meslekte Çalışıyorsunuz?

0 – 2 Yıl

3 – 5 Yıl

6 – 10 Yıl

11 – 15 Yıl

16 – 20 Yıl

21 ve Üstü Yıl

6. Kaç Yıldır Aynı Kurumda Görev Yapıyorsunuz?

0 – 2 Yıl

3 – 5 Yıl

6 – 10 Yıl

11 – 15 Yıl

16 – 20 Yıl

21 ve Üstü Yıl

7. Öğretmenlik Mesleğini Nasıl Seçtiniz?

- Kendi İsteğimle  
 Ailemin İsteğiyle  
 Toplumsal Nedenlerden  
 Öğretmenlerim Tavsiyesiyle  
 Zorunlu Koşullardan Dolayı

8. Kendinizi Hangi Sosyo – Ekonomik Düzeyde Algılıyorsunuz?

- Üst  
 Orta  
 Alt

9. Kişilik Özelliklerinizin Öğretmenlik Mesleğine Ne Derece Uygun Olduğunu Düşünüyorsunuz?

- Çok Uygun  
 Kısmen Uygun  
 Uygun  
 Kısmen Uygun Değil  
 Hiç Uygun Değil

10. Öğretmenlik Mesleğinin Gelecekteki Durumunu Sosyo – Ekonomik Açıdan Nasıl Değerlendiriyorsunuz?

- Daha iyi olacağını düşünüyorum.  
 İyi olacağını düşünüyorum.  
 Fazla bir şeyin değişeceğine inanmıyorum.  
 Kötü olacağına inanıyorum.  
 Daha kötü olacağına inanıyorum.

11. Mesleğinizi Yaparken Üstlerinizden Yeterince Takdir Gördüğünüze İnanıyor Musunuz?

- Her Zaman       Sıklıkla       Bazen       Nadiren       Hiçbir Zaman

12. Ders verdiğiniz sınıf mevcudu kaçtır?

- 30 ve Daha Az       31 – 40       41 ve Üzeri

13. Eğitim Sisteminden Memnun Musunuz?

- Her Zaman       Sıklıkla       Bazen       Nadiren       Hiçbir Zaman



## BÖLÜM II

### MASLACH TÜKENMİŞLİK ENVANTERİ

	Açıklama: Aşağıda öğretmenlerin mesleklerindeki tükenmişlik düzeylerini belirlemek isteyen ifadeler yer almaktadır. Lütfen kendi okulunuzdaki durum ve özellikleri göz önüne alarak, bu ifadelere ne derece katıldığınızı ilgili seçeneğe (X) işareti koyarak belirtiniz.	Hiçbir zaman	Çok nadir	Bazen	Çoğu	Her zaman
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3	Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğinin hemen anlarım.					
5	İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
9	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10	Bu işten çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleşirim.					
11	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12	Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13	İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.					
14	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					
16	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.					
17	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratıyorum.					
18	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.					
19	Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.					
20	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21	İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.					
22	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarımı hissediyorum.					

### BÖLÜM III:

### SİNİZM ÖLÇEĞİ

Açıklama: Aşağıda öğretmenlerin okullarına ait olumsuz tutumunu belirleyen ifadeler yer almaktadır. Lütfen kendi okulunuzdaki durum ve özellikleri göz önüne alarak, bu ifadelere ne derece katıldığınızı ilgili seçeneğe (X) işareti koyarak belirtiniz.		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
<b>BİLİŞSEL BOYUT</b>						
1.	Çalıştığım işletmede, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2.	Çalıştığım işletmenin politika, amaç ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır.					
3.	Çalıştığım işletmede, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4.	Çalıştığım işletmede, çalışanlardan bir şey yapmaları beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5.	Çalıştığım işletmede, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
<b>DUYGUSAL BOYUT</b>						
6.	Çalıştığım işletmeyi düşündükçe sinirlenirim.					
7.	Çalıştığım işletmeyi düşündükçe hiddetlenirim.					
8.	Çalıştığım işletmeyi düşündükçe gerilim yaşıyorum.					
9.	Çalıştığım işletmeyi düşündükçe içimi bir endişe kaplar.					
<b>DAVRANIŞSAL BOYUT</b>						
10.	Çalıştığım işletme dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.					
11.	Çalıştığım işletmeden ve çalışanlardan bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışıyoruz.					
12.	Başkalarıyla, çalıştığım işletmedeki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13.	Başkalarıyla, çalıştığım işletmedeki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

## İZİNLER

T.C. NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

İşletme Bölümü

Sayın Muhittin KOÇ

Fatma İNCE ile beraber kaleme aldığımız "Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği" başlıklı çalışmada adı geçen ölçeğin hazırlayacağınız yüksek lisans tezinizde kullanılması tarafımızca uygundur. Çalışmalarınızda kolaylıklar diler, gereğini rica ederim. 20.10.2014

Doç. Dr. Korhan KANACAOĞLU

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü

# ÖZGEÇMİŞ

MUHİTTİN KOÇ

---

## EĞİTİM:

### Yüksek Lisans:

**Lisans:** Trakya üniversitesi Eğitim Fakültesi İlköğretim Sınıf Öğretmenliği  
(2002 – 2006)

### Lise:

## İŞ DENEYİMİ:

2012 – Devam

MEB Ağrı İli Patnos İlçesi Sınıf Öğretmeni

## BURS ve ÖDÜLLER:

**İLGİ ALANLARI:** Tenis oynamak.

## DİLLER:

**BİLGİSAYAR  
BİLGİSİ:** MS Ofis Programları (Word, Excel ve PowerPoint)  
SPSS ve NetSis.

**KİŞİSEL  
BİLGİLER:** Doğum tarihi ve yeri: Uşak, 1983  
Sürücü ehliyeti: Var

## REFERANSLAR:

## KAYNAKLAR

Abraham, R., 2000. Organizational Cynicism: Bases and Consequences, *Genetiv, Social and General Psychology Monographs*, 126 (3), 269-292.

Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B., 2012, Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik, Nobel Yayınevi, Ankara.

Altınöz, M., Çöp, S. ve Kervancı, F. (2010). Algılanan Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma, 11. Ulusal Turizm Kongresi Bildiri Kitabı, Kuşadası, 379-397.

Altınöz, M., Çöp, S. ve Sığındı, T. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Ko-naklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma, SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 15 (21), 285-315.

Andersson, M. L. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework, *Human Relations*, 49 (11), 1395-1418.

Andersson, M. L. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework, *Human Relations*, 49 (11), 1395-1418. Cevizci, A. (1999). Paradigma Felsefe Sözlüğü, İstanbul: Paradigma Yayınları.

Andersson, M. L. ve Bateman, S. T. (1997). Cynicism in the Work Place: Some Causes and Effects, *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-470.

Ardıç, K. ve Polatçı, S., 2009, "Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Ocak-Haziran Dönemi, 32, 21-46.

Aslan, D., Kiper, N., Karaağaoğlu, E., Topal, F., Güdük, M. ve Cengiz, Ö. S., 2005, Türkiye'de Tabip Odalarına Kayıtlı Olan Bir Grup Hekimde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler, *Türkiye Tabip Odaları Birliği Yayınları*, Ankara.

Ayduğan, N., Pelit, E. ve Doğan, İ. (2012). Örgütsel Sinizmi Etkileyen Bazı Değişkenlerin CHAID Analizi İle İncelenmesi: Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Uygulama, II. Disiplinlerarası Turizm Araştırmaları Kongresi Bildiri Kitabı, (12-15 Nisan), Antalya, 1068-1084.

Bedük, A., Ertürk, E., 2015. “Sosyal Mübadele Teorisi Bağlamında Güç Mesafesi ve Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma”, İşletme Bilimi Dergisi, Cilt:3, Sayı:1, Selçuk Üniversitesi.

Beemsterboer, J., B. H. Baum, (1984). “Burnout: Definitions and Health Care Manegement”, Social Work in Health Care. 10, 1 faal, pp. 97- 110.

Bateman, T. S., Sakano, T. ve Fujita, M. (1992). Roger, Me, and My Attitude: Film Propaganda and Cynicism Toward Corporate Leadership, The Journal of Applied Psychology, 77, (5), 768-771.

Budak, G. ve Sürgevil, O., 2005, “Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama”, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20, 2, 95 – 108.

Bommer, W. H., Rich, G. A. ve Rubin, R. S. (2005). Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behaviour on Employee Cynicism about Organizational Change, The Journal of Organizational Behaviour, 26, 733-753.

Bursalıoğlu, Z., 1987, “Okul Yönetiminde Yapı ve Davranış”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, 7. Baskı, Ankara.

Brandes, P. (1997). Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences, (Dissertation of Doctor of Philosophy), Uni-versity of Cincinnati, Ohio.

Brandes, P. ve Das, D. (2006). Locating Behavioral Cynicism at Work: Construct Issues and Performance Implications, Employee He–alth, Coping and Metodologies Research in Occupational Stres and Well Being, 5, 233-266.

Brandes, P, Das, D. ve Hadani, M. (2006). Organizational Cynicism A Field Examination Using Global and Local Social Exchange Relationships and Workplace Outcomes, Charlotte: Information Age Publishing.

Brown, M. ve Cregan, C. (2008). Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement, Human Resource Management, 47 (4), 667-686.

Cartwright, S. ve Holmes, N. (2006). The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism, Human Resource Management Review, 16,199-208.

Cook, W. W. ve Medley, D. M. (1954). Proposed Hostility and Parasitic Virtue Scales for the MMPI. Journal of Applied Psychology, 38, 414-418.

Çağ, A. (2011). Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.

Çakır, B. (2006). İş Yerindeki Yıldırma Eylemlerinin (Mobbing) İşten Ayrılmalara Etkisi Üzerine Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Çam, O., 1992, “Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenilirliğinin Araştırılması”, 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Editörler: Bayraktar, R. ve Dağ, İ., Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara.

Çapri, B., 2006, “Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması”, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2, 1, Haziran Dönemi, 62 – 77.

Çimen, M., 2000, Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş Doyumu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması, T. C. Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Hizmetleri Yönetimi Bilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.

Dean, W. J., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism, *The Academy of Management Review*, 23 (2), 341-352.

Deliorman, R. B., Yıldız, S., Taştan – Boz, İ. ve İ Yiğit, İ., 2008, “Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeyi: Marmara Üniversitesi Örneği”, *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25, 2, 465 – 497.

Deliorman, R. B., Taştan – Boz, İ., Yiğit, İ. ve Yıldız, S., 2009, “Tükenmişliği Ölçmede Alternatif bir Araç: Kopenhag Tükenmişlik Envanterinin Marmara Üniversitesi Akademik Personeli Üzerine Uyarlanması”, *İstanbul Üniversitesi Yönetim Dergisi*, 63, 77 – 98.

Delken, M. (2004). *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers*, (Dissertation of Master), University of Maastricht, Maastricht.

Demircan, N., Ceylan, A., 2003. “Örgütsel Güven Kavram : Nedenleri ve Sonuçları” , Celal Bayar Üniversitesi, İ.İ.B.F., Cilt: 2003, Sayı:2, Manisa.

Eaton, A. J. (2000). *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism* (Master of Arts), York University, Toronto.

Efil, İ. (1994). *Yönetimde Kalite Kontrol Çemberleri ve Uygulamadan Örnekler*, Bursa: Uludağ Üniversitesi Yayınları. Kavak, B. ve Vatansever, N. (2007). Hizmet Sektöründe Örgüt İçi İletişim Bileşenleri ve İşgören Verimliliği Üzerindeki Etkileri: Ankara'daki Beş Yıldızlı Otel İşgörenlerinin Düşünceleri, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2,120-140.

Efiliti, S., Gönen, Ö. Y. ve Öztürk, Ü. F. (2008). Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesi'nde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması, 7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Bildiri Kitabı, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, 279- 290.

Ensari, H. ve Tuzcuoğlu, S., 1995, “Marmara Üniversitesine Bağlı Fakültelerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretim Elemanlarının Meslekten Yılgınlıklarında Kişilik Özelliklerinin Rolü”, *Öneri Dergisi*, 2, 11, 51 – 63.



Erdoğan, İ. (1994). İşletmelerde Davranış, İstanbul: Beta Basım Yayım.

Erdost, H.E., Karacaoğlu, K. ve Rehanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi, XV. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Sakarya, 514-524.

Ergin, C., 1992, “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması”, Türk Psikologlar Derneği Dergisi, 55, 143 – 154.

Ergin, C., 1995, “Akademisyenlerde Tükenmişlik ve Çeşitli Stres Kaynaklarının İncelenmesi”, Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 12, 1 – 2, 37 – 50.

Ersoy, F., Yıldırım, R. C. ve Edirne, T., 2001, “Tükenmişlik (Staff Burnout) Sendromu”, Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi, 10, 2, 41 – 55.

Fero, H. C. (2005). Flow and Cynicism in the Workplace, (Dissertation of Doctor of Philosophy), Claremont Graduate University, California.

FitzGerald, M. R. (2002). Organizational Cynicism: Its Relationship to Perceived Organizational Injustice and Explanatory Style, (Dissertation of Doctor of Philosophy), University of Cincinnati, Ohio.

Freedman J.L. ve Others, (1978). Sosyal Psikoloji (Çev:A.Sönmez). İstanbul: Ara Yayıncılık.

Freudenberger, H. J. ve Richelson, G., 2008, “Tükenmeye Rağmen Nasıl Yaşanabilir?”, Çeviren: Şahin, N. H., Stresle Başa Çıkma Olumlu Bir Yaklaşım, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.

Göksu, T. (2012). Tutumlar, <http://turgutgoksu.com/FileUpload/ks7441/File/5tutumll.pdf> (19.03.2012)

Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, 13 (2), 27-47.

Güllüce, A. Ç., 2006, Mesleki Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki: Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.

Güven, M., 2005, “Davranış Düzlemi Sosyal Statü ve Roller”, Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler, Editör: Tikici, M., Nobel Yayınevi, Ankara.

Güzel, B., Perçin, Ş.N. ve Tükeltürk, A.Ş. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Sinizmle İlişkisi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma 18. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Çukurova Üniversitesi, Adana, 912-920.

Helvacı, M. A. (2010). Örgütsel sinizm. H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz, (Ed.). Yönetimde Yeni Yaklaşımlar İçinde (383-397). Ankara: Pegem Akademi.

Işık, U., 2005, Ankara Onkoloji Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Çalışan Yardımcı Sağlık Personelinde Tükenmişlik Durumu Araştırması, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.

Izgar, H., 2011, Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik, Nobel Yayınevi, Ankara.

İnceoğlu, M. (2010). Tutum Algı İletişim, Ankara: Beykent Üniversitesi Yayınları, [http://www.beykent.edu.tr/WebProjects/Uploads/METIN%20INCEOGLU\\_Tutum-almi\\_iletisim.pdf](http://www.beykent.edu.tr/WebProjects/Uploads/METIN%20INCEOGLU_Tutum-almi_iletisim.pdf), (17.15.2012).

James, S. L. M. (2005). Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of The Potential Positive and Negative Effects On School Systems, (Dissertation of Doctor of Philosophy), The Florida State University, Florida.

Johnson, J. L. ve O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal, *Journal of Organizational Behavior*, 24 (5), 627-647.

Kabataş, A. (2010). Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.

Kaçmaz, N., 2005, “Tükenmişlik (Burnout) Sendromu”, *İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 68, 29 – 32.

Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi, Antalya.

Kalağan, G. ve Güzeller, O. C. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.

Kanter, D. L. ve Mirvis P.H. (1989). *The Cynical Americans: Living and Working in An Age of Discontent and Disillusion*, San Francisco: Jossey-Bass Publisher.

Karaduman, G. E., 2000, “Kültür. Hemşire ve Teknisyenlerde Tükenmişlik Sendromu ve Depresif Belirti Düzeyi”, *Kriz Dergisi*, 8, 32 – 36.

Karaduman, G. ve Kültür, E., 2000, “Hemşire ve Teknisyenlerde Tükenmişlik Sendromu ve Depresif Belirti Düzeyi”, *Kriz Dergisi*, 8, 32 – 36.

Kavak, B., Vatansever N., (2007). “Hizmet Sektöründe Örgüt İçi İletişim Bileşenleri Ve İşgören Verimliliği Üzerindeki Etkileri: Ankara'daki Beş Üzerindeki Etkileri: Ankara'daki Beş Yıldızlı Otel İşgörenlerinin Düşünceleri”, *Gazi Üniversitesi, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 2, Ankara.

Keleş, Y. ve Pelit, E. (2009). Otel İşletmesi İşgörenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5 (2), 24-45.

Kızgın, Y. ve Dalgın, T. (2012). Atfetme Teorisi: Öğrencilerin Başarı ve Başarısızlıklarını Değerlendirmedeki Atfetme Farklılıkları, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (15), 61-78.

Köklü, N. (1995). Tutumların Ölçülmesi ve Likert Tipi Ölçeklerde Kullanılan Seçenekler, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 28 (2), 81-93.

Kutaniş, R. Ö ve Dikili, A. (2010). Değişim Boyutuyla Örgütlerde Sinisizm, Özler, N. D. E. (Ed.), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, içinde (269-285). Bursa: Ekin Basım Yayın.

Kutlu, L., 2011, "Tükenmişlik ve Başa Çıkma Yöntemleri", *İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Çocuk Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı Dergisi*, 31, 1 – 5.

Lambert, S. J. (1991). The Combined Effects of Job and Family Characteristics on the Job Satisfaction, Job Involvement and Intrinsic Motivation of Men and Women Workers, *Journal of Organizational Behaviour*, 12 (4), 341-363.

Lobnika, B. ve Pagon, M. (2004). The Prevalence and Nature of Police Cynicism in Slovenia (From Policing in Central and Eastern Europe: Dilemmas of Contemporary Criminal Justice), (Edt. Go- razd Mesko, Milan Pagon, and Bojan Dobovsek), *The Faculty of Criminal Justice, University of Maribor*, 103-111, Slovenia.

Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention, *Current Directions in Psychological Science*, 12 (5), 189-192.

Mimaroğlu, H. (2008). Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), *Çukurova Üniversitesi*, Adana.

Mirvis, P. H. ve Kanter, D. L. (1991). Beyond Demography: A Psychographic Profile of The Workforce, *Human Resource Management*, 30 (1), 45-68.

Naus, A. J. A. M. (2007). *Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization*, (Dissertation of Doctor of Philosophy), Maastricht University, Maastricht.

Naus, F., Iterson, V. A. ve Roe, R. A. (2007). Value Incongruence, Job Autonomy, and Organization Based Self-Esteem: A Self-Based Perspective on Organizational Cynicism, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16 (2), 195-219.

Onaran, O. (1981). *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, 470, Sevinç Matbaa, Ankara.

ncel, L., 2007, *ğretmenlerin İşleriyle Bütünleşme Düzeylerinin Performansları ve İş Yerlerinden Ayrılma Niyetleriyle İlişkisi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Örmen, U., 2003, *Tükenmişlik Duygusu ve öğrenciler üzerinde Bir Uygulama*, Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

zdemir, A. K., Kılıç, E., zdemir, D., ztrk, M. ve Sümer, H., 2003, "Cumhuriyet Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Akademik Personelinde Tükenmişlik lçeğinin üç Yıllık Arayla Değerlendirilmesi", *Cumhuriyet Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi*, 6, 1, 14 – 18.

zdevecioğlu, M. (2003). *Algılanan rgtsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar zerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (21), 77-96.

zdevecioğlu, M. (2004). *Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusalılığın Algılanan rgtsel Adalet zerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 59 (3), 181-202.

Özgener, Ş., Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2008). İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm, Özdevecioğlu, M. ve Karadal, H. (Ed.) Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar, içinde (53-72), Ankara: İlke Yayınevi.

Özkalp, E. ve Kirel, Ç., 2010, Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, Eskişehir.

Özler, D. E., Atalay, C. G. ve Şahin, M. D. (2010), “Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(2): ss. 47-57.

Pelit, E. ve Türkmen, F. (2008). Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri: Yerli ve Yabancı Zincir Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10 (1), 117 - 139.

Pelit, E. ve Ayduğan, N. (2011). Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Bir Araştırma, 12. Ulusal Turizm Kongresi Bildiri Kitabı, Düzce (30 Kasım - 4 Aralık), 286-302.

Polatçı, S., 2007, Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tokat.

Polatçı, S., Ardıç, K. ve Tınaz, Z. D., 2007, “Tükenmişlik Sendromu ve Demografik Özelliklerin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Tokat Orta Öğretim Kurumlarında Bir Analiz”, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Aralık Dönemi, 7, 1 – 22.

Reichers, E. A., Wanous, P. J. ve Austin, T. J. (1997). Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change, Academy of Management Executive, 11 (1), 48-59.

Reichers, E. A., Wanous, P. J. ve Austin, T. J. (1997). Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change, *Academy of Management Executive*, 11 (1), 48-59.

Rubin, S. R., Dierdorff, C. E., Bommer, H. W. ve Baldwin, T. T. (2009). Do Leaders Reap What They Sow? Leader and Employee Outcomes of Leader Organizational Cynicism About Change, *The Leadership Quarterly*, 20, (5), 680-688.

Sabuncuoğlu, Z., 1996, *Örgütsel Psikoloji*, Ezgi Kitabevi, Bursa.

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Ezgi Kitabevi.

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M., 2005, *Örgütsel Psikoloji*, Alfa Yayınevi, Bursa.

Sağlam Arı, G. ve Çına Bal, E., 2008, “Tükenmişlik Kavramı: Bireyler ve Örgütler Açısından Önemi”, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15, 1, 131 – 148.

Sezgin, F., 2005. “Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar”, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 25, Sayı 1, Ankara.

Stanley, D.), Meyer, J. P. ve Topolnytsky, L. (2005). Employee Cynicism and Resistance to Organizational Change, *Journal of Business and Psychology*, 19 (4), 429-459.

Sur, Ö. (2010). *Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Ankara.

Sürgevil, O., Fettahlıoğlu, Ö. O., Gücenmez, S., Budak, G. ve Budak, G. (2007). Belediye Çalışanlarının Duygusal Saldırıya Uğrama ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (1), 36-58.

Şimşek, M. Ş., Çelik, A. Akgemci, A. ve Fettahoğlu, T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15 (569-587).

Taormina, R. J. ve Law, C. M., 2000, “Approaches to Preventing Burnout: The Effects of Personal Stress Management and Organizational Socialization”, Journal of Nursing Management, 8, 89 – 99.

Thompson, C. R., Joseph, M. K., Baey, L.L., Worley, A. J. ve Williams, A. C. (2000). Organizational Change: An Assessment of Trust and Cynicism, Final Report: Working paper (1-9), National Technical Information Service, Virginia.

Taycan, O., Kutlu, L., Çimen, S. ve Aydın, N., 2006, “Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Depresyon ve Tükenmişlik Düzeyinin Sosyo – Demografik Özelliklerle Olan İlişkisi”, Anadolu Psikiyatri Dergisi, 7, 100 – 108.

Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Antalya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8 (2), 283-305.

Torun, A., 2007, “Stres ve Tükenmişlik”, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Editör: Tevrüz, S., Türk Psikologlar Derneği ve Kalite Derneği Ortak Yayını, İstanbul.

Turan, Ş., 2011, “Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm Ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma” , Karaman.

Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi, Yönetim ve Ekonomi, 17 (2), 183-206.

Tutar, H., (2007). Erzurum’da devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmini ve duygusal bağlılık durumlarının incelenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, cilt 12, sayı 3, 97-120.

Tükeltürk, Ş.A., Perçin, N.Ş., Güzel, B (2009). “Örgütlerde psikolojik kontrat ihlalleri ve sinizm ilişkisi: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma” 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 21-23 Mayıs 2009, 686- 690, Eskişehir.



Qian, Y. A. (2007). Communication Model of Employee Cynicism Toward Organizational Change, (Dissertation of Doctor of Philosophy), Ohio University, Ohio.

Üngüren, E., Yıldız, S. (2009). “Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Demografik Değişkenlerinin İş Tatminine Etkilerinin Saptanması Yönelik Bir Araştırma”, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi (DÜSBED), 1(1): 37-47.

Zel, U., 2012, Kişilik ve Liderlik, Nobel Yayınevi, Ankara.

Yıldırım, M. H. ve İçerli, L., 2010, “Tükenmişlik Sendromu: Maslach ve Kopenhag Tükenmişlik Ölçeklerinin Karşılaştırmalı Analizi”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2, 1, 123 – 132.