

**ÖĞRETİM ELEMANLARININ ALGILARINA GÖRE  
ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ  
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**AN INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN  
ORGANIZATIONAL CYNICISM AND BURNOUT LEVELS  
REGARDING THE PERCEPTIONS OF ACADEMICIANS**

**Feyza GÜN**

Hacettepe Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi

Bilim Dalı İçin Öngördüğü

Yüksek Lisans Tezi

olarak hazırlanmıştır.

2015

Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼đ¼'ne,

Feyza G¼N'¼n hazırladığı “ğretim Elemanlarının Algılarına Göre rg¼tsel Sinizm ile T¼kenmiřlik D¼zeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı bu çalışma j¼rimiz tarafından **Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı'nda Y¼ksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

*Başkan* Prof. Dr. Y¼ksel KAVAK .....

*¼ye (Danışman)* Prof. Dr. G¼ls¼n ATANUR BASKAN .....

*¼ye* Prof. Dr. Temel ÇALIK .....

*¼ye* Doç. Dr. Murat ÖZDEMİR .....

*¼ye* Doç. Dr. şaduman KAPUSUZOğLU .....

ONAY

Bu tez Hacettepe Üniversitesi Lisans¼st¼ Eğitim-ğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki j¼ri ¼yeleri tarafından 19 / 01 / 2015 tarihinde uygun gr¼lm¼ř ve Enstit¼ Yönetim Kurulunca ..... / ..... / ..... tarihinde kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Berrin AKMAN  
Eğitim Bilimleri Enstit¼s¼ M¼d¼r¼

# ÖĞRETİM ELEMANLARININ ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL SINIZM İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

**Feyza GÜN**

## **ÖZ**

Bu araştırmada, Ankara ilinde bulunan dört devlet üniversitesinin çeşitli fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve tükenmişliğe yönelik algıları katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, görev yaptığı üniversite, görev yaptığı fakülte, akademik kadro unvanı, mesleki kıdem, çalıştığı kurumda görev yapma süresi, yürütmekte olduğu herhangi bir yöneticilik görevinin olup olmaması değişkenlerine göre ele alınmıştır. Araştırmaya 189 kadın ve 203 erkek olmak üzere 392 öğretim elemanı katılmıştır. Çalışmada, Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş olan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” ile Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş olan “Maslach Tükenmişlik Envanteri” veri toplama araçları olarak kullanılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizinde aritmetik ortalama, frekans, standart sapma gibi betimsel istatistiklerin yanında t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), post hoc testlerinden Scheffe testi, Pearson Korelasyonu ve çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır. Veri toplama araçlarının yapı geçerliliği, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile sınanmıştır. DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri, kullanılan ölçeklerin faktör yapılarının doğrulandığını göstermiştir. Ölçeklerin güvenilirliği için ise Cronbach alfa katsayıları hesaplanmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinin Cronbach alfa değeri .93 olarak hesaplanırken ve tükenmişlik ölçeğinin Cronbach alfa değeri ise .88 olarak belirlenmiştir. Araştırma sonucunda öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin orta, tükenmişlik düzeylerinin ise düşük düzeyde olduğu; öğretim elemanlarının örgütsel sinizm tutumlarının en yüksek bilişsel en düşük duyuşsal boyutta yer aldığı, tükenmişliği ise en yüksek kişisel başarı en düşük duyarsızlaşma boyutlarında algıladıkları tespit edilmiştir. Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm tutumları ile tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutu arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunduğu, katılımcıların örgütsel sinizm tutumları ile tükenmişliğin kişisel

başarı boyutu arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığını saptanmıştır. Ayrıca, örgütsel sinizmin, tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna varılmıştır.

**Anahtar sözcükler:** Örgütsel sinizm, tükenmişlik, öğretim elemanı, üniversite

**Danışman:** Prof. Dr. Gülsün ATANUR BASKAN, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

# **AN INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CYNICISM AND BURNOUT LEVELS REGARDING THE PERCEPTIONS OF ACADEMICIANS**

**Feyza GÜN**

## **ABSTRACT**

In the current study, it was aimed to investigate the relationship of organizational cynicism and burnout of the academicians' working in different faculties of four state universities located in Ankara. The participant academicians' organizational cynicism and burnout perceptions were investigated in relation to their gender, age, marital status, current university, and current faculty, academic position title, tenure, length of service in the current university, and having any administrative responsibility. A total of 392 academicians (189 female and 203 male) were participated in the study. The data collection tools were "Organizational Cynicism Scale" developed by Brandes, Dharwadkar, and Dean (1999), and "Maslach Burnout Inventory" developed by Maslach and Jackson (1981). The data were analyzed by conducting descriptive statistics as arithmetic mean, frequency, and standard deviation as well as t test, one way ANOVA, Scheffe test of post hoc tests, Pearson correlation and multiple linear regression. The construct validity of the data collection tools were tested by confirmatory factor analysis (CFA). The goodness of fit indexes yielded by CFA confirmed the constructs of the scales. To test the reliability of the scales, Cronbach alpha coefficients were calculated. The Cronbach alpha value of the Organizational Cynicism Scale was calculated as .93, and .88 for Maslach Burnout Inventory. In the study, it was found that academicians have moderate levels of organizational cynicism, and low levels of burnout; perceive highest levels of organizational cynicism in cognitive sub-dimension and lowest levels in affective sub-dimension; and perceive highest levels of burnout in personal accomplishment sub-dimension and lowest levels in depersonalization sub-dimension. The study also showed that there is a moderate, positive and statistically significant relationship between academicians' organizational cynicism attitudes and emotional exhaustion and depersonalization sub-dimensions of burnout, and there is no statistically significant relationship between academicians' organizational cynicism attitudes and personal accomplishment sub-dimension of burnout. In addition, it was concluded that

organizational cynicism is a significant predictor of emotional exhaustion and depersonalization sub-dimensions of burnout.

**Keywords:** Organizational cynicism, burnout, academician, university

**Advisor:** Prof. Dr. Gülsün ATANUR BASKAN, Hacettepe University, Department of Educational Sciences, Division of Educational Administration, Supervision, Planning and Economics

## ETİK BEYANNAMESİ

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,
- kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- ve bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı

beyan ederim.

Feyza GÜN

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim boyunca danışmanlığımı yürüten, engin birikimi ve deneyimleri ile bana her zaman yol gösteren, desteğini ve şefkatini hiçbir zaman esirgemeyen ve bana güvenen değerli hocam Prof. Dr. Gülsün ATANUR BASKAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmamı özenle değerlendirip, görüş ve önerileriyle zenginleştiren tez savunma jürimin saygıdeğer hocaları Prof. Dr. Yüksel KAVAK, Prof. Dr. Temel ÇALIK, Doç. Dr. Murat ÖZDEMİR ve Doç. Dr. Şaduman KAPUSUZOĞLU'na ayrı ayrı teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim süresince kendilerinden ders alma fırsatı bulduğum, bana çok katkıları olduğuna inandığım hocalarım Prof. Dr. Ş. Şule ERÇETİN, Prof. Dr. Sadegül AKBABA ALTUN, Doç. Dr. Berrin BURGAZ, Doç. Dr. Duygu ANIL, Yrd. Doç. Dr. Yusuf BADAVAN ve Yrd. Doç. Dr. Esed YAĞCI'ya saygıyla teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışmamın gerçekleşmesine görüşleri ile katkıda bulunan, tez aşamasının güçlüklerini beraber paylaştığım sevgili arkadaşım Arş. Gör. Hilal BÜYÜKGÖZE'ye teşekkürlerimi sunarım.

Gözümü açtığım ilk günden bugüne kadar maddi ve manevi her türlü desteği benden esirgemeyip, her koşulda yanımda olan, onlara olan sevgimi anlatmaya kelimelerin yetmeyeceği canım annem Tükel GÜN ve babam Niyazi GÜN'e bana kızları olma gururunu yaşattıkları için, tezim süresince kendisini ihmal etmeme rağmen gösterdiği anlayış ve desteği için diğer yarım kardeşim Zeynep'e teşekkürlerimi sunarım.

Tezimi yazmaya başladığım zamandan beri destekleriyle yanımda olan, görüşlerini paylaşıp bana fikirler veren, üzüntülü ve sevinçli zamanlarımda beni hiç yalnız bırakmayan dostlarım Elif OLGUN ve Hanim AKDEMİR'e en samimi teşekkürlerimi sunarım.



## İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	iii
ABSTRACT.....	v
ETİK BEYANNAMESİ .....	vii
TEŞEKKÜR.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar DİZİNİ .....	xiii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xv
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ .....	xvi
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu .....	2
1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi .....	5
1.3. Problem Cümlesi.....	6
1.3.1. Alt Problemler .....	6
1.4. Sayıtlar .....	7
1.5. Sınırlılıklar .....	8
1.6. Tanımlar .....	8
1.7. Araştırmanın Kuramsal Temeli.....	9
1.7.1. Örgütsel Sinizm Kavramı .....	9
1.7.1.1. Örgütsel Sinizmin Boyutları.....	13
1.7.1.1.1. Bilişsel Boyut .....	13
1.7.1.1.2. Duyuşsal Boyut.....	14
1.7.1.1.3. Davranışsal Boyut .....	15
1.7.1.2 Örgütsel Sinizmin Türleri.....	15
1.7.1.2.1 Kişilik Sinizmi.....	15
1.7.1.2.2 Toplumsal/Kurumsal Sinizm .....	16
1.7.1.2.3. İşgören Sinizmi .....	16
1.7.1.2.4. Örgütsel Değişim Sinizmi.....	17
1.7.1.2.5. Meslek/İş Sinizmi.....	18
1.7.1.3. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri.....	18
1.7.1.3.1. Beklenti Kuramı .....	18
1.7.1.3.2. Affetme (Yükleme) Kuramı .....	19
1.7.1.3.3. Tutum Kuramı .....	19
1.7.1.3.4. Sosyal Değişim Kuramı .....	20
1.7.1.3.5. Duygusal Olaylar Kuramı.....	20
1.7.1.3.6. Sosyal Güdülenme Kuramı.....	20
1.7.1.4 Örgütsel Sinizmin Nedenleri .....	21
1.7.1.4.1. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Kişisel Etkenler.....	21
1.7.1.4.2. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Örgütsel Etkenler .....	23

1.7.1.5. Örgütsel Sinizmin Sonuçları.....	25
1.7.1.5.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları.....	26
1.7.1.5.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları.....	26
1.7.1.5.2.1. Örgütsel Sinizm ve İş Doyumu.....	27
1.7.1.5.2.2. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık.....	27
1.7.1.5.2.3. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık.....	27
1.7.1.5.2.4. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven.....	28
1.7.1.5.2.5. Yabancılaşmanın Artması.....	28
1.7.1.5.2.6. Tükenmişliğin Ortaya Çıkması.....	29
1.7.2. Tükenmişlik Kavramı.....	30
1.7.2.1. Tükenmişliğin Boyutları.....	32
1.7.2.1.1. Duygusal Tükenme.....	32
1.7.2.1.2. Duyarsızlaşma.....	33
1.7.2.1.3. Kişisel Başarı.....	34
1.7.2.2. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler.....	34
1.7.2.2.1. Bireysel Faktörler.....	34
1.7.2.2.2. Örgütsel Faktörler.....	37
1.7.2.3. Tükenmişliğin Belirtileri.....	40
1.7.2.3.1. Fiziksel Belirtiler.....	41
1.7.2.3.2. Psikolojik/Duygusal Belirtiler.....	41
1.7.2.3.3. Davranışsal Belirtiler.....	41
1.7.2.4. Tükenmişliğin Sonuçları.....	42
1.7.2.4.1. Örgütsel Sonuçlar.....	42
1.7.2.4.2. Bireysel Sonuçlar.....	43
2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	44
2.1. Örgütsel Sinizm ile İlgili Çalışmalar.....	44
2.1.1. Örgütsel Sinizm Konusunda Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar.....	44
2.1.2. Örgütsel Sinizm Konusunda Yurtdışında Yapılan Çalışmalar.....	48
2.2. Tükenmişlik ile İlgili Çalışmalar.....	50
2.2.1. Tükenmişlik Konusunda Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar.....	50
2.2.2. Tükenmişlik Konusunda Yurtdışında Yapılan Çalışmalar.....	53
3. YÖNTEM.....	57
3.1. Araştırmanın Modeli.....	57
3.2. Evren ve Örneklem.....	57
3.2.1. Evren ve Örneklemin Özellikleri.....	57
3.2.2. Katılımcılarla İlgili Demografik Veriler.....	60
3.2.2.1. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımları.....	61
3.2.2.2. Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Dağılımları.....	61
3.2.2.4. Katılımcıların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Dağılımları.....	62
3.2.2.5. Katılımcıların Çalıştığı Kurumda Görev Yapma Süresi Değişkenine Göre Dağılımları.....	62
3.2.2.6. Katılımcıların İdari Görev Değişkenine Göre Dağılımları.....	63
3.3. Veri Toplama Aracı.....	63
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	64
3.3.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği.....	64

3.3.3. Maslach Tükenmişlik Envanteri.....	65
3.4. Veri Toplama Araçlarının Güvenirlik ve Geçerlik Çalışmaları.....	67
3.4.1. Veri Toplama Araçlarının Güvenirlik Çalışmaları .....	67
3.4.1. Veri Toplama Araçlarının Geçerlik Çalışmaları .....	68
3.5. Veri Toplama Araçlarının Uygulanışı.....	69
3.6. Verilerin İşlenmesi ve Çözümlemesi .....	70
4. BULGULAR ve TARTIŞMA .....	72
4.1. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizme İlişkin Görüşleri.....	72
4.1.1. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizme İlişkin Görüşlerinin Çeşitli Değişkenler Bakımından İncelenmesi.....	74
4.1.2. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkeni Bakımından İncelenmesi.....	79
4.1.3. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Yaş Değişkeni Bakımından İncelenmesi .....	80
4.1.4. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkeni Bakımından İncelenmesi .....	81
4.1.5. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Görev Yapılan Üniversite Değişkeni Bakımından İncelenmesi .....	82
4.1.6. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Görev Yapılan Fakülte Değişkeni Bakımından İncelenmesi .....	83
4.1.7. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Akademik Kadro Unvanı Değişkeni Bakımından İncelenmesi .....	83
4.1.8. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkeni Bakımından İncelenmesi .....	84
4.1.9. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Kurumdaki Görev Süresi Değişkeni Bakımından İncelenmesi .....	86
4.1.10. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Yöneticilik Görevi Değişkeni Bakımından İncelenmesi.....	87
4.2. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğe İlişkin Görüşleri.....	87
4.2.1. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkeni Bakımından İncelenmesi.....	92
4.2.2. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Yaş Değişkeni Bakımından İncelenmesi .....	93
4.2.3. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkeni Bakımından İncelenmesi .....	94
4.2.4. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Görev Yapılan Üniversite Değişkeni Bakımından İncelenmesi .....	95
4.2.5. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Görev Yapılan Fakülte Değişkeni Bakımından İncelenmesi .....	96

4.2.6. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Akademik Kadro Unvanı Değişkeni Bakımından İncelenmesi .....	97
4.2.7. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkeni Bakımından İncelenmesi .....	99
4.2.8. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Çalışılan Kurumda Görev Yapma Süresi Değişkeni Bakımından İncelenmesi .....	100
4.2.9. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Yöneticilik Görevi Değişkeni Bakımından İncelenmesi .....	101
4.3. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	102
4.4. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Tükenmişlik Düzeyleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi .....	105
5. SONUÇ ve ÖNERİLER .....	110
5.1. Sonuçlar .....	110
5.2. Öneriler .....	113
5.2.1. Araştırmaya Dönük Öneriler.....	113
5.2.2. Uygulamaya Dönük Öneriler .....	114
KAYNAKÇA.....	115
EKLER DİZİNİ .....	135
ÖZGEÇMİŞ.....	147

## TABLolar DİZİNİ

Tablo 1.1 Örgütsel Sinizm Tanımları .....	12
Tablo 3.1 Katılımcıların Görev Yaptıkları Üniversite Değişkenine Göre Dağılımları .....	58
Tablo 3.2 Katılımcıların Görev Yaptıkları Fakülte Değişkenine Göre Dağılımları ..	59
Tablo 3.3 Katılımcıların Kadro Unvanı Değişkenine Göre Dağılımları .....	59
Tablo 3.4 Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımları .....	61
Tablo 3.5 Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Dağılımları .....	61
Tablo 3.6 Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı .....	62
Tablo 3.7 Katılımcıların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Dağılımları .....	62
Tablo 3.8 Katılımcıların Çalıştığı Kurumda Görev Yapma Süresi Değişkenine Göre Dağılımları .....	63
Tablo 3.9 Katılımcıların Yöneticilik Görevi Olup Olmamasına Göre Dağılımları ...	63
Tablo 3.10 Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Katsayısı Değerleri .....	67
Tablo 3.11 Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Değerleri .....	68
Tablo 3.12 Korelasyon Katsayısının Yorumlanmasında Kullanılan Sayısal Sınırlar .....	70
Tablo 3.13 Ortalamaların Yorumlanmasında Kullanılan Sayısal Sınırlar .....	71
Tablo 4.1 Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizme İlişkin Görüşlerinin Frekans, Yüzde Dağılımı ve Ortalama Değerleri .....	72
Tablo 4.2 Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Tutumlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri .....	73
Tablo 4.3 Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Cinsiyet, Medeni Durum, İdari Görev Değişkenlerine Göre Farklılaşma Durumu ( <i>t</i> testi sonuçları) ..	74
Tablo 4.4 Öğretim Elemanlarının Genel Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu (ANOVA sonuçları) .....	75
Tablo 4.5 Öğretim Elemanlarının Genel Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Görev Yapılan Üniversite Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu (ANOVA sonuçları) ..	76
Tablo 4.6 Öğretim Elemanlarının Genel Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu (ANOVA sonuçları) .....	77
Tablo 4.7 Öğretim Elemanlarının Genel Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Akademik Kadro Unvanı Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu (ANOVA sonuçları) .....	77
Tablo 4.8 Öğretim Elemanlarının Genel Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine göre Farklılaşma Durumu (ANOVA sonuçları) .....	78
Tablo 4.9 Öğretim Elemanlarının Genel Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Çalışılan Kurumda Görev Yapma Süresi Değişkenine göre Farklılaşma Durumu (ANOVA sonuçları) .....	79
Tablo 4.10 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Boyutlarına İlişkin <i>t</i> Testi Sonuçları .....	79
Tablo 4.11 Yaş Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları .....	80
Tablo 4.12 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Boyutlarına İlişkin <i>t</i> Testi Sonuçları .....	81
Tablo 4.13 Görev Yapılan Üniversite Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları .....	82
Tablo 4.14 Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları .....	83

Tablo 4.15 Akademik Kadro Unvanı Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları .....	84
Tablo 4.16 Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları .....	85
Tablo 4.17 Kurumdaki Görev Süresi Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları .....	86
Tablo 4.18 Yöneticilik Görevi Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Boyutlarına İlişkin <i>t</i> Testi Sonuçları.....	87
Tablo 4.19 Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğe İlişkin Görüşlerinin Duygusal Tükenme Alt Boyutuna Göre Frekans, Yüzde Dağılımı ve Ortalama Değerleri....	88
Tablo 4.20 Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğe İlişkin Görüşlerinin Duyarsızlaşma Alt Boyutuna Göre Frekans, Yüzde Dağılımı ve Ortalama Değerleri.....	89
Tablo 4.21 Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğe İlişkin Görüşlerinin Kişisel Başarı Alt Boyutuna Göre Frekans, Yüzde Dağılımı ve Ortalama Değerleri.....	90
Tablo 4.22 Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	91
Tablo 4.23 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Boyutlarına İlişkin <i>t</i> Testi Sonuçları .....	92
Tablo 4.24 Yaş Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları.....	93
Tablo 4.25 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Boyutlarına İlişkin <i>t</i> Testi Sonuçları .....	94
Tablo 4.26 Görev Yapılan Üniversite Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları.....	96
Tablo 4.27 Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları.....	97
Tablo 4.28 Akademik Kadro Unvanı Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları.....	97
Tablo 4.29 Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları.....	99
Tablo 4.30 Çalışılan Kurumda Görev Yapma Süresi Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları.....	101
Tablo 4.31 İdari Görev Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Boyutlarına İlişkin <i>t</i> Testi Sonuçları .....	102
Tablo 4.32 Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkiye İlişkin Pearson Korelasyon Matrisi.....	103
Tablo 4.33 Örgütsel Sinizm Tutumunun Öğretim Elemanlarının Duygusal Tükenme Algılarını Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....	106
Tablo 4.34 Örgütsel Sinizm Tutumunun Öğretim Elemanlarının Duyarsızlaşma Algılarını Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....	107
Tablo 4.35 Örgütsel Sinizm Tutumunun Öğretim Elemanlarının Kişisel Başarı Algılarını Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....	108

## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 3.1 Katılımcıların Üniversite ve Fakültele göre Evren ve Örneklem Değerleri.....	60
----------------------------------------------------------------------------------------	----

## SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

**f**: Frekans

**$\bar{X}$** : Ortalama

**%**: Yüzde

**t**: t Puanı

**p**: Anlamlılık Derecesi

**F**: Varyans

**r**: Pearson Korelasyon Katsayısı

**ss**: Standart Sapma

**sd**: Serbestlik Derecesi

**SPSS**: Statistical Package For Social Science

**LISREL**: Linear Structural Relations

**DFA**: Doğrulayıcı Faktör Analizi – Confirmatory Factor Analysis

**ANOVA**: Tek Yönlü Varyans Analizi - The Analysis of Variance

**$\chi^2$** : ki-kare

**akt.** : aktaran

**vd.** : ve diğerleri

**vb.** : ve benzeri

**$\beta$**  : Standardize edilmiş regresyon katsayısı



***Diğer yarım, kız kardeşim Zeynep'e***

## 1. GİRİŞ

Örgütler belirli amaçlar doğrultusunda bir araya gelmiş insanların oluşturduğu toplumsal sistemlerdir. Bir örgütün belirlemiş olduğu amaçlarını gerçekleştirebilmesinde insan gücü önemli bir etkidir. Örgütün başarıyı yakalaması ve faaliyetlerine etkili ve verimli bir şekilde devam edebilmesinde, o örgütte çalışanların, kurumlarının amaç ve hedeflerini kendi amaç ve hedefleriymiş gibi benimsemelerinin yanında, iş görenlerin bireysel ve toplumsal ihtiyaçları ile beklentilerinin karşılanması da önemli bir rolü vardır. Artık çalışanlar, örgütün daha önceden belirlenmiş amaçlarını gerçekleştirmek için sadece kendilerine verilen görevi yerine getiren, duyguları önemsenmeyen, adeta bir makine gibi çalışan kişiler olarak görülmek istememektedirler. Sadece verimliliğin önemli olduğu, insan davranışlarının ve duygularının önemslenmediği örgütlerde çalışanlar örgütlerine karşı olumsuz duygular beslemeye ve örgütlerini eleştirmeye en sonunda da hayal kırıklığına uğramaya başlayacaktır (Yetim ve Ceylan, 2011).

Bir örgütün işleminde rol alan insan faktörüne gerekli önem verilmez, çalışanların gereksinim ve beklentileri karşılanmaz ise o örgütün verimli ve etkili olarak varlığını sürdürmesi mümkün olmayacaktır. Bu durum örgütlerinden yeterli desteği göremeyen kişilerde “bireyin örgütüne ilişkin olumsuz tutumu” (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 345) olarak ifade edilen örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına sebep olabilir. Örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan çalışanlarda motivasyon, iş tatmini ve işe bağlılığın azalmasına paralel olarak örgütteki verim düşecek ve örgüt pek çok olumsuz sonuçla karşı karşıya gelebilecektir.

Örgütsel sinizmin en önemli sonuçlarından birinin de tükenmişlik olduğu düşünülmektedir. Çalışanların kurumla ilişkilerinde yaşadığı olumsuz durumlar strese ve uzun vadede de tükenmişlik olgusuna dönüşmektedir (Balıkçioğlu, 2013; James, 2005; Özgener, Ögüt, Kaplan, 2008; Pelit ve Pelit, 2014; Üçok ve Torun, 2014). Tükenmişlik, “iş gereği insanlarla yoğun bir iletişim ve etkileşim içerisinde olan bireylerde sıklıkla ortaya çıkan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi” şeklinde ifade edilmiştir (Maslach ve Jackson, 1985: 837). Hem bireyler hem de örgütler açısından iş yaşamını önemli ölçüde etkileyen tükenmişlik, çalışanların, motivasyonunun azalmasına, yaptığı işi önemsememesine ve performansında düşüş meydana gelmesine, ilerleyen

evrelerde de kişinin ruhsal problemler ve davranış bozukluklarıyla karşı karşıya kalmasına neden olabilmektedir.

Bu çalışmada da insan gücünün önemli olduğu örgütlerden biri olan eğitim kurumlarının en üst kademesindeki yükseköğretim kurumlarında görev yapan, bilimsel bilgiyi üreten ve eğitim öğretim faaliyetlerini yürüten öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Öğretim elemanlarının araştırma yapma ve yayınlama, birikimlerini toplum yararına kullanma ve toplumsal sorunlara çözüm getirme, akademik kariyer basamaklarında yükselme, yöneticilik görevine katılma, çok sayıda öğrenci, çalışan ve yöneticiyle ilişkide bulunma gibi pek çok farklı mesuliyetleri vardır (Dinç, Bitlisli, Çetinceli ve Aydın, 2013). Öğretim elemanlarının üzerindeki bu çeşitli iş gücünün varlığı onların üzerinde önemli bir baskı kaynağı haline gelebilmektedir. Bu baskıyla mücadele etme yollarında tıkanıklığın olması öğretim elemanlarında sinirsel ve duygusal bozukluk, iş doyumunun ve örgüte bağlılığın azalması, örgütsel küçülmelerin artması, işe yabancılaşma ve örgütsel performansın düşmesi gibi örgütsel sinizm belirtilerinin görülmesine, uzun vadede de tükenmişliğin ortaya çıkmasına sebep olabilir. Bu durum, potansiyel tükenmişlik sendromu adayı olarak gösterilen (Toker, 2011) öğretim elemanının meslekten soğumasına, yapılan işe karşı isteksizliğe, performans düşüklüğüne, örgütün etkililiğinin ve veriminin azalmasına neden olabilmektedir.

Buradan hareketle, çalışmanın birinci bölümünde, araştırmanın problem durumuna yer verilerek, araştırmanın amacı, önemi, sınırlılıkları, kavram tanımları, problem cümlesi ve alt problem cümlelerinden yola çıkılarak örgütsel sinizm ve tükenmişlik ile ilgili alan yazın taranmıştır.

### **1.1. Problem Durumu**

Bir örgütün etkili ve verimli bir şekilde varlığını sürdürebilmesi, örgütün daha önceden belirlenmiş amaçlarının gerçekleşmesinde görev alan çalışanlarıyla bütünleşmesi ile mümkündür. Her ne kadar bir örgütün yapısal, fiziki, ekonomik imkânları olgunlaşmış olsa da o örgütte çalışanların yaptıkları işe veya örgüte karşı göstermiş olduğu tutum ve davranışlar, o örgütün başarıyı yakalaması ile yakından ilgilidir (Yüksel, 2005). Örgütler daha önceden belirlemiş oldukları amaçlar doğrultusunda etkililiğini ve verimliliğini yükseltmeye çalışırken, bir yandan

da çalışanların beklentilerine önem vermek ve onların örgütün bir parçası olmaktan dolayı mutlu olmalarını sağlamalıdır (Yılmaz ve Altinkurt, 2012).

Çalışanların performansını etkileyen istek, ihtiyaç ve gereksinimlerinin yeterince karşılanmaması veya karşılanması için bir çaba gösterilmemesi, yönetim kademesine duyulan şüphe, örgütteki adaletsiz uygulamalar, örgüt içi iletişimsizlik, çalışma şartlarının ağırlaşması ve benzeri pek çok farklı bileşen; iş görenlerin mutsuz olması, motivasyonlarının ve performanslarının düşmesi, yabancılaşma, yılma, iş doyumunun azalması, güvensizlik gibi bir takım olumsuz düşünce ve tutumların oluşmasına sebebiyet verebilir (Altinkurt, 2013; Candan, 2013; Cartwright ve Holmes, 2006; Gül ve Ağrıöz, 2011; James ve Baker, 2008; Kâhya, 2013; Tınaztepe, 2012). Örgütlerin kalkındırılmasının ve geliştirilmesinin önünde önemli bir engel teşkil eden, bu olumsuz tutum ve algılardan (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003) birinin de örgütsel sinizm kavramı olduğunu ileri sürmüştür (Dean, vd., 1998).

Örgütsel sinizm, çalışılan kuruma yönelik olumlu olmayan inanç, duygu ve davranışsal eğilimlerden oluşan bir tutumdur (Polat, Meydan ve Tokmak, 2010: 543). Örgütün dürüstlükten yoksun olduğu, verilen sözlerin tutulmadığı ve güvensizliğin olduğu zamanlarda çalışanların sinizme eğilim gösterdiği belirtilmiştir (Dean, vd., 1998; Nafei ve Kaifi, 2013). Çalışılan kurumda tecrübe edilen bir takım olaylar sonrasında ortaya çıkan yani doğuştan gelmeyen ve öğrenilen bir durum olan (Candan, 2013; Gül ve Ağrıöz, 2011), gerek çalışanlar gerekse örgütler açısından birçok sorunu da beraberinde getiren örgütsel sinizmin (Özler, Atalay ve Şahin, 2010) sinirsel bozukluk, depresyon, uykusuzluk, hayal kırıklığı, öfke, dargınlık, sinirlenme, endişe (Boyalı, 2011; Kalağan, 2009), kalp ve damar rahatsızlıkları (Barefoot, Dodge, Peterson, Dahlstrom ve Williams, 1989; Everson, Kauhanen, Kaplan, Goldberg, Julkunen, Tuomilehto ve Salonen, 1997; Greenglass ve Julkunen, 1989) gibi hem bireysel hem de örgütsel bağlılığın (Abraham, 2000; Brandes, 1997; Turner ve Valentine, 2001; Wanous, Reichers ve Austin, 2000), örgütsel vatandaşlığın (Andersson ve Bateman, 1997; Pitre, 2004, Yetim ve Ceylan, 2011), iş doyumunun (Bedeian, 2007; Evans, Goodman ve Davis, 2011), özdeşleşmenin azalması veya adaletsizliğin (Bernierth, Armenakis, Feild ve Walker, 2007; Bommer, Rich ve Rubbin, 2005), güvensizliğin artması (Chrobot-Mason, 2003; Türköz, Polat ve Coşar, 2013) gibi örgütsel sonuçları

bulunmaktadır. Sinizmin yarattığı bu olumsuz sonuçlardan dolayı bu tutumun farkına varılıp gerekli adımların atılması örgütler için önemlidir. Çünkü örgütsel sinizm sonuçları uzun süre devam ederse en sonunda örgütlerin etkililiği ve devam edebilirliği tehlikeye girebilir (Naus, 2007).

Sinizmin olumsuz sonuçlarından birinin de tükenmişlik olduğu belirtilmiştir (Balıkçioğlu, 2013; Johnson ve O'Leary Kelly, 2003; Kalağan, 2009; Naus, 2007). Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık (Maslach, 2003: 190) olmak üzere üç alt boyuttan oluşan tükenmişliğin boyutları, tükenmişliği yaşayan bireyin hayatında gerçekleşen değişimleri ifade eden bir sürecin sonucudur (Ardıç ve Polatçı, 2008). Tükenmişlik duygusunun çıkış noktası olan duygusal tükenme yorgunluk hissi ve yapılan işe karşı coşkunun azalması olarak ifade edilirken, duyarsızlaşma kişinin birlikte çalıştığı insanlardan uzaklaşması sonucu duygusuz ve ilgisiz tutum geliştirmesi şeklinde belirtilmekte, kişisel başarısızlık ya da düşük kişisel başarı ise çalışanlar tarafından yapılan bir işin hiçbir değer ifade etmediği duygusu olarak tanımlanmaktadır (Anbar ve Eker, 2008).

Tüm örgütlerde olduğu gibi bir eğitim örgütü olan yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanları da bazı olumsuz deneyimler yaşayabilmektedir (Kalağan, 2009). 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 22. maddesinde ifade edildiği üzere topluma ve işgücüne katkıda bulunacak bireyler yetiştirmek, toplumsal sorunlara bilimsel araştırmaların öngörüsüyle çözüm üretmek ve böylece gelişimin ve ilerlemenin öncüleri olmak (YÖK, 2014) şeklinde tanımlanan öğretim elemanlarının büyük sorumlulukları bulunmaktadır. Ülkemizdeki eğitim ve öğretim koşulları, akademisyenlik mesleğinin özellikleri, iş yükü çeşitliliğindeki artış, karşılaşılan sorunlar dikkate alındığında öğretim elemanlarının sinik tutum sergilemesi ve bunun ilerleyen evrelerinde de tükenmişlik yaşamaları olasıdır.

Nitekim Kanter ve Mirvis (1989) ve Ramaley (2002) akademik örgütlerde gerçekleşen değişim çabalarının köklü akademik kültürün düzenini bozduğunda öğretim elemanlarının sinizm yaşama eğiliminde olduğunu, öğretim elemanlarının çıkarlarının iş ideallerinin önüne geçtiğinde veya yönetim kademesindeki geçici hevesler sonucu yürürlüğe konulan uygulamaların sinizme yol açtığını vurgulamış (Qian ve Daniels, 2008); Bok (2003) ise akademik örgütlerde işlerin yoğunlaştığı

dönemlerde öğretim elemanları ile yönetim arasında uçurumun arttığı ve bunun da sinizme neden olduğunu ifade etmiştir (akt. Kalağan, 2009).

Okullardaki kurumsal başarıya ulaşmak, kaliteyi ve verimi artırmayı hedefleyen yeni uygulamalar gerçekleştirmek, öğretmenlerin çalışmakta olduğu kuruma ilişkin tutumlarına bağlıdır (Ercan, 2006). Bu bağlamda öğretim elemanlarının örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının farkına varılıp yönetilmesi, örgütsel sinizmin nedenlerinin tespit edilmesi ve sinizmin akademik personel için “kariyer engellerinden biri” (Aytaç, Aytaç, Fırat, Bayram ve Keser, 2001: 81) olarak da değerlendirilen tükenmişlik gibi olası sonuçlarına yönelik tedbirler alınması, örgütsel sinizm olgusunun yerleşmemesi adına öğretim elemanlarının çalıştıkları kurumlara dolaylı olarak da ülkenin eğitim sistemine etkileri açısından çok önemlidir.

Öğretim etkinliği, mesleki gelişim, üniversiteye ve topluma hizmet gibi çok farklı alana hitap eden görevleri bulunan öğretim elemanlarında, düşük iş doyumu, ödül sistemindeki adaletsizlikler, fazla ders yükü, çalışma şartlarının uygunsuzluğu, öğrencilerin anlayışsızlığı gibi faktörlerden dolayı ortaya çıkan tükenmişlik (Briscoe 1984, Seiler ve Pearson, 1984; Todd-Mancillas ve Johnson, 1987); Yan ve Jian-Xin'e (2007) göre eğitimde kalitenin düşmesine, öğrencilerin zihinsel gelişimlerinin etkilenmesine ve toplumda bunların olumsuz etkilerinin gözlenmesine neden olabilmektedir. Günümüzde kariyer sahibi olabilmek için en önemli eğitim aşamalarından biri olan yükseköğrenimin, öğrenim görenlerin yaşamlarının üzerindeki etkileri sebebiyle eğitsel kalitesi çok önemlidir (Sağlam, 2011). Bu bağlamda, öğretim elemanlarının örgütlerine karşı hissettiği duygu, davranış ve inançlarının tespit edilmesi, onların etkililiği ve verimliliğini etkileyebilecek değişkenlerin üzerinde durulması, eğitimde kalitenin sürdürülebilirliği açısından büyük bir önem teşkil etmektedir.

## **1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Bu çalışmanın amacı, Ankara ilinde bulunan dört devlet üniversitesinin çeşitli fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu araştırma, örgütsel sinizm ve tükenmişlik kavramlarının önemi, örgütsel bir yapı olarak akademik

örgütlerdeki yeri, nedenleri ve sonuçları bakımından literatüre bir katkı sağlamayı da amaçlamaktadır.

Bu araştırmanın başka bir amacı da; araştırmaya katılan öğretim elemanlarının demografik faktörleri dikkate alınarak örgütsel sinizm ve tükenmişlik düzeylerinde farklılaşma olup olmadığını incelemektir.

Alanyazın incelendiğinde, öğretim elemanlarının örgütsel sinizm tutumları ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkiye odaklanan herhangi bir çalışmaya ulaşılamamıştır ve alandaki bu boşluğun doldurulması bakımından çalışmanın önemli olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle bu çalışma Ankara'daki üniversitelerde örgütsel sinizm ve tükenmişlik algılarının ne düzeyde olduğunun ortaya konulması bakımından önemlidir.

Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve tükenmişlik algılarının uygulamalı çalışmalarla tespit edilmesinin, uygulayıcıların bu yönde bilgilendirilmesine, çözüm önerilerinin geliştirilmesine ve örgütsel performansın artırılmasına katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Böylece, örgütsel sinizm ve tükenmişliğin nedenlerinin ve olası sonuçlarının anlaşılması sağlanarak, bu neden ve sonuçları ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar yapılmasına ışık tutacak ve yol gösterecektir.

Üniversitelerde eğitim ve öğretimin kalitesini yükseltmek, kurumsal başarıyı artırmak, sağlıklı bir örgüt iklimi oluşturabilmek adına öğretim elemanlarının ilgi, ihtiyaç ve beklentilerine cevap verilmesinin yanında örgütün etkililiği ve verimini etkileyebilecek her türlü olumsuz durumun tespit edilmesi bakımından da örgütsel sinizmin ve tükenmişliğin incelenmesi ayrı bir önem taşımaktadır.

### **1.3. Problem Cümlesi**

Ankara'daki dört devlet üniversitesinde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki nasıldır?

#### **1.3.1. Alt Problemler**

1. Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm tutumları ne düzeydedir?
2. Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm tutumları ve örgütsel sinizmin tüm alt boyutları,
  - a. Cinsiyet

- b. Yaş
  - c. Medeni durum
  - d. Görev yaptığı üniversite
  - e. Görev yaptığı fakülte
  - f. Akademik kadro unvanı
  - g. Mesleki kıdem
  - h. Çalıştığı kurumda görev yapma süresi
  - i. Yürütmekte olduğu herhangi bir yöneticilik görevinin olup olmaması değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
3. Öğretim elemanlarının tükenmişlik durumları ne düzeydedir?
4. Öğretim elemanlarının algılarına göre tükenmişlik düzeyleri tüm alt boyutlarda,
- a. Cinsiyet
  - b. Yaş
  - c. Medeni durum
  - d. Görev yaptığı üniversite
  - e. Görev yaptığı fakülte
  - f. Akademik kadro unvanı
  - g. Mesleki kıdem
  - h. Çalıştığı kurumda görev yapma süresi
  - i. Yürütmekte olduğu herhangi bir yöneticilik görevinin olup olmaması değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
5. Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm tutumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm tutumları, tükenmişlik düzeylerindeki değişkenliğinin ne kadarını açıklamaktadır?

#### **1.4. Sayıtlar**

Bu araştırmada aşağıdaki varsayımlardan hareket edilmiştir.



1. Araştırmaya katılan öğretmenler kendilerine uygulanan kişisel bilgi formuna, örgütsel sinizm ve tükenmişlik ölçeklerine samimi ve içten yanıtlar vermişlerdir.
2. Veri toplama aracı, araştırma amacıyla elde edilecek bilgiler için uygun ve yeterlidir.

### 1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma;

1. Bu çalışma, Ankara'da bulunan dört devlet üniversitesinin Eğitim Fakülteleri, Fen- Edebiyat Fakülteleri, İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri ve Mühendislik Fakültelerinde görev yapan öğretim elemanları ile sınırlıdır.
2. Araştırma sonuçları, anketi yanıtlayanların 2014 yılı görüş ve düşünceleriyle sınırlıdır.
3. Kullanılan ölçme araçlarıyla ve toplanan bilgilerle sınırlıdır.
4. Verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel yöntemlerle sınırlıdır.

### 1.6. Tanımlar

**Örgütsel Sinizm:** Kişinin çalıştığı örgüte karşı olumsuz inanç, duygu ve davranışlarıdır (Dean, Brandes, Dharwadkar, 1998: 345).

**Tükenmişlik:** İşi gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olanlarda görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissidir (Maslach ve Jackson, 1985: 837).

**2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na göre;**

**Yükseköğretim Kurumları:** Üniversite ile yüksek teknoloji enstitüleri ve bunların bünyesinde yer alan fakülteler, enstitüler, yüksekokullar, konservatuvarlar, araştırma ve uygulama merkezleri ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı meslek yüksekokulları ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı olmaksızın ve kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından kurulan meslek yüksekokullarıdır.

**Üniversite:** Bilimsel özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip yüksek düzeyde eğitim - öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan; fakülte, enstitü, yüksekokul ve benzeri kuruluş ve birimlerden oluşan bir yükseköğretim kurumudur

**Öğretim Elemanları:** Yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, okutmanlar ile öğretim yardımcılarıdır.

**Öğretim Üyeleri:** Yükseköğretim kurumlarında görevli profesör, doçent ve yardımcı doçentlerdir.

**Öğretim Görevlisi:** Ders vermek ve uygulama yaptırmakla yükümlü bir öğretim elemanıdır.

**Öğretim Yardımcıları:** Yükseköğretim kurumlarında, belirli süreler için görevlendirilen, araştırma görevlileri, uzmanlar, çeviriciler ve eğitim - öğretim planlamacılarıdır.

## **1.7. Araştırmanın Kuramsal Temeli**

### **1.7.1. Örgütsel Sinizm Kavramı**

Türk Dil Kurumu sözlüğünde (TDK, 2014), “İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes’in öğretisi, kinizm.” şeklinde tanımlanan sinizm kavramı, M.Ö 500 yıllarında felsefi bir düşünce sistemi olarak Antik Yunan’da ortaya çıkan “sinik (kinik)” kavramından türetilmiştir (Kasalak ve Aksu, 2014). Oxford İngilizce Sözlüğünde (1989) ise sinizm kavramı insanların sadece kişisel çıkarları tarafından yönlendirildiğine inanma eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Bakker, 2006).

Sinizm kavramının ortaya çıkışı ile ilgili iki görüş vardır (Gökberk, 2000: 52): Bunlardan ilki, sinizm kavramının Yunanca’da köpek anlamına gelen “kyon” kelimesinden geldiği; ikincisi ise Atina yakınlarındaki Sinikler okulunun bulunduğu “kynosarges” kelimesinden türetilmiş olabileceğidir. Birinci görüşe göre sinikler, doğal ve sade yaşam tarzını benimserken, toplumsal normlara uymamakta, giyimlerine özen göstermeyip kirli bir şekilde gezinmekte, uygarlığı küçümsemektedirler. Bu özelliklerinden dolayı köpek anlamına gelen “kyon” benzetmesi siniklerin sembolü haline gelmiştir.

Sokrates’in izinden giden Antisthenes’in ilk sinik olduğu, Sinop’lu Diogenes’in de Antisthenes’in görüşlerinden etkilenip Yebli Krates, Kseniades, Oneskrites gibi sinizm öğretisini sürdürdüğü bilinmektedir (Hançerlioğlu, 1993; Kalağan ve Güzeller, 2010). Özellikle Diogenes ile ilgili tarihte pek çok anekdot mevcuttur. Örneğin Büyük İskender’in onu ziyareti sırasında ona bir iyilik yapma teklifine

verdiği “gölge etme yeter” yanıtı ile ilgili rivayetler aslında siniklerin vurguladığı insanların kendi kendilerine yetebildiği inancı ve dünyevi şeyleri reddedip sade bir yaşamı benimsedikleri görüşleriyle uyusmaktadır (Helvacı, 2013).

Siniklerin benimsediği yaşam tarzının temeli erdemlilikken, sosyal kurumları reddeden bir yaşam biçimi olarak bireyselliği savunmaktadırlar (Eaton, 2000). Mirvis ve Kanter (1991)’e göre sinikler için daha olumsuz bir tablo çizilerek, yalan söyleyen, gerçek yüzlerini göstermeyen ve başkalarından faydalanmaya çalışan kişiler olarak tanımlanmışlardır. Onlar, hiçbir şeyden kaygılanmayan, toplum karşısında kendilerini özgür sayan, doğaya dönmeyi ve doğal yaşamı benimseyen, bilgiyi küçümseyen, mutluluğa ulaşmak için erdemli olmanın tek başına yeterli olduğuna inanan, karakter bağımsızlığını, dünya nimetlerinden uzak durma tavrı ve kendine yeterli olmayı en ideal durum olarak değerlendiren kişilerdir (Cevizci, 2002; Gökberk, 2000; Ulaş, 2002; akt. Kalağan, 2009).

Sinizm günümüzde 2500 yıl öncesinde kullanılan anlamından farklılık göstermektedir (Mantere ve Martinsuo, 2001). Sinizm, tarih içerisinde, düzeni eleştirip bireyi ön plana çıkartmayı hedefleyen ve bazıları tarafından kısmen olumlu bir anlam taşıdığı düşünülen bir kavramken günümüzde kötümserlik ve güvensizlik gibi olumsuz anlamlar ifade eden bir kavram haline dönüşmüştür.

Bütün insanların çıkarıcı olduğuna ve insanların sadece kendi çıkarlarına hizmet etmesi gerektiğine inanan; bu çıkarları korumanın birincil amaçları olduğunu düşünen kişiler “sinik” olarak tanımlanmakta, bunu açıklayan düşünceye de “sinizm” denilmektedir (Andersson ve Bateman, 1997; Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007).

Sinizm kavramı Ulaş’a (2002: 827) göre bir yaşam felsefesi olarak dünyevi işlerden elini çekme, uzak durma; Hançerlioğlu’na (2000) göre törebilim kurallarını hor görüp edepsizlik ve hayâsızlık yapma, Goldner, Ritti ve Ference’e (1977: 539-548) göre ise örgütlerin varlığını sürdürebilmesi amacıyla gösterdiği özgecilik eylemleri şeklindeki sosyolojik bir bakış açısıyla tanımlanırken; Barefoot, Dodge, Peterson, Dahlstrom ve Williams’a (1989: 48) göre sinizm insanoğlunun kendisinden başkasını değersiz, düzenbaz ve çıkarıcı olarak gösteren olumsuz görüşleridir. Sinizm, bir kişi, grup, ideoloji, sosyal gelenek veya kuruma karşı güvensizlik ve küçümsemeyi de kapsayan ve içinde hayal kırıklığı, ümitsizlik ve

engellenme de olan bir tutumdur (Andersson, 1996: 1398). Brandes'e (1997: 11-21) göre sinizm insanların genelde bencil olduğuna ve onlara güvenmeye ya da vefa göstermeye değmeyeceğine inanmak iken; Abraham'a (2000: 269) göre ise sinizm kişinin kendi çıkarları uğruna başkalarıyla ilgilenme ve işleri idare etme eğilimidir.

Felsefe, politik bilimler, psikoloji gibi pek çok farklı alana konu olan sinizm kavramının yönetim alanında da kullanılmasıyla birlikte örgütsel sinizm kavramı ortaya çıkmıştır (James, 2005). Sinizm kavramının, uzun bir tarihi geçmişi olmasına rağmen, örgütsel davranış literatüründe sinizm kavramı ancak son zamanlarda ilgi görmeye başlamış (Kutunis ve Çetinel, 2009; Tokgöz ve Yılmaz, 2008, işveren-işçi ilişkilerinin yeni bir paradigması olarak ortaya çıkmıştır (Feldman, 2000).

Örgütsel sinizm araştırmaları seksenli yılların sonundan itibaren gelişme göstermeye başlamış, Goldner, Ritti ve Ference (1977) örgütsel sinizmin ilk tanımını yaparak, "Sinizm, örgütün eylemlerinde, kararlarında ve yöntemlerindeki iyiliğinin ya da samimiyetinin reddedilmesidir." demişlerdir (James, 2005). Ancak örgütsel sinizm kavramı ile ilgili dikkatleri üzerine çeken ilk çalışma Kanter ve Mirvis (1989)'in Amerikalı işgörenler ile ilgili yazmış oldukları kitaptır. Bu çalışmalarında işyerlerinde sinizmin neden yaygın olmaya başladığı sorusuna cevap bulmaya çalışmışlardır (James, 2005). Kanter ve Mirvis'e (1989) göre sinikler, yöneticilerinin söylediklerine kuşkuyla bakmakta ve güvenmemekte, çalıştıkları kurumun ilk fırsatını bulduğunda onları istismar edeceğine inanmaktadırlar (akt. Helvacı ve Çetin, 2012). Sinizmin bir otoriteye ve kuruma karşı gösterilen olumsuz ve şüpheli tutumlar şeklinde tanımlandığı çalışmalar da mevcuttur (Bateman, Sukano ve Fujita, 1992; Brandes, 1997). Johnson ve O'Leary-Kelly'ye (2003) göre örgütsel sinizm, çalışanın örgütün bütünlükten yoksun olduğuna inanması sonucu ortaya çıkan ve deneyimler sonucu gelişen bir "öğrenilmiş düşünceyi" temsil etmektedir.

Tanımlardan da görüldüğü üzere sinizm genel itibari ile insan davranışlarıyla ilgili olumsuz düşünceleri yansıtan, doğuştan getirdiği ve değişmez bir kişilik özelliği iken örgütsel sinizm, kişinin çalışmakta olduğu örgüte ilişkin elde ettiği tecrübeleri sonucunda kazanmış olduğu olumsuz bir tutumdur. Sinizm kişinin kendi

kişiliğinden kaynaklı nedenlere odaklanılırken, örgütsel sinizmin oluşmasına sebep olarak kurum içi unsurlar gösterilmiştir (Abraham, 2000).

Bu çıkarıma göre örgütsel sinizm tutumu gösteren bir kişi yönetimi küçümsemekte, bencillikle suçlamakta, meslektaşlarını hor görüp aşağılamakta ve bunun sonucunda örgütlerine karşı aşırı derecede olumsuz bir tutum içine girmektedirler (Dean, vd., 1998: 345). Örgütsel sinizm, örgüt içindeki güvensizlik, adaletsizlik algısı, samimiyetsizlik gibi pek çok olumsuz duygunun artması sonucunda örgütün bütünlükten yoksun olduğuna dair bir inanç, örgüte karşı beslenen negatif duygular ve beraberinde bu inanç ve tutumlara bağlı olarak örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirici davranış gösterme eğilimi olarak ifade edilebilir (Dean vd., 1998: 345). Örgütsel sinizmin, Dean ve arkadaşları (1998) tarafından yapılmış olan bu tanım kısaca özetlendiğinde “kişinin çalışmakta olduğu örgüte karşı negatif tutumu” olarak ifade edilmiş ve genel hatlarıyla alanyazında üzerinde uzlaşmaya varılmış bir tanımdır. Örgütsel sinizme ilişkin yapılan çeşitli araştırmalarda kullanılan örgütsel sinizm tanımları Tablo 1.1’de özetlenmiştir.

**Tablo 1.1 Örgütsel Sinizm Tanımları**

<i>Yazar(lar)</i>	<i>Yıl</i>	<i>Tanım</i>
Goldner, Ritti & Ference	1977	Sinizm, örgütün eylemlerinde, kararlarında ve yöntemlerindeki iyiliğinin ya da samimiyetinin reddedilmesidir.
Kanter & Mirvis	1989, 1991	Sinizm, bencilliğin ve sahtekârlığın insan doğasının merkezinde olduğu inancını yansıtan bir kişilik özelliğidir
Bateman, Sakano, Fujita	1992	Sinizm, otoriteye ve örgüte karşı olumsuz ve güvensiz bir tutumdur
Guastello&Rieke	1992	Sinizm, sadece bir iş tutumu olarak değil; bir bütün olarak yaşam ile ilişkili bir bakış açısı biçiminde tanımlanmaktadır
Wanous& Reichers &Austin	1994	Sinizm, gelecekte düzenlenecek örgütsel değişikliklerin başarıya ulaşamayacağı; değişikliği gerçekleştiren liderlerin ise yetersiz ve (ya da) tembel olduğu inancını kapsamaktadır.
Andersson	1996	Sinizm, bir kişiye, bir gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ya da örgüte karşı hüsrân, hayal kırıklığı, güvensizlik ve olumsuz duygularla şekillenen genel ve özel bir tutumdur.
Reichers& Wanous &Austin	1997	Örgütsel değişim ile ilgili sinizm, değişikliği gerçekleştiren liderlere olan güven kaybı, onları tembel ve yetersiz olarak nitelendirme ve değişiklik çabaları ile ilgili başarı olasılığı hakkındaki kötümserlik kavramlarını kapsamaktadır.
Dean& Brandes Dharwadkar	1998	Örgütsel sinizm, örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancına dayanan bir tutumdur. Örgüte karşı olumsuz duyguları ve küçük düşürücü ya da eleştirel davranışları kapsamaktadır.
Abraham	2000	Dünyanın sosyal etkileşimlerden memnuniyet duyma yeteneği bulunmayan, bencil, kayıtsız, ilgisiz ve dürüst olmayan insanlarla dolu olduğu genellemesini temel alan, diğer insanlara karşı kökleşmiş bir güvensizliktir
Turner & Valentine	2001	Sinizm, ahlaki karar vermede güçlü bir güvensizlik, düşmanca bir şekilde kuşku duyma ve başka insanların dürtülerini karalama biçiminde bir eğilime ortaya koyulan hem genel hem de özel bir boyuttur.

Johnson&O'Leary-Kelly	2003	Örgütsel sinizm, iş görenlerin örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğunu düşündükleri zaman ortaya çıkmaktadır.
O'Leary-Kelly	2003	Sinizm, adaletsizlik kavramının bir hikâyesidir. Sinizm ile ilgili hikâyelerde, yönetimin uygulamalarına karşı derin hayal kırıklığı mevcuttur.
O'Brien& Halsam, Jetten, Humphrey, O'Sullivan &Postmes	2004	Sinizm, psikolojik kaçışın ve serbestliğin bir türü olarak tanımlanmaktadır.
Stanley& Meyer	2005	Sinizm, bir karar ya da eylem konusunda başkalarının belirtilen ya da işaret edilen güdülerine inanmama olarak tanımlanmaktadır.
Urbany	2005	Sinizm, olumlu şeyler hakkında olumsuz yorumları ve duyguları, özellikle de örgütün olumlu ifadelerinin reddedilmesini yansıtmaktadır.
Valentine &Elias	2005	Sinizm, iş örgütlerinin ya da diğer toplumsal örgütlerin, ahlaki değerleri hiçe saydığına ve sadece kendilerine hizmet ettiklerine ilişkin inançtır.
Cole, Bruch & Vogel	2006	Sinizm, işveren örgütün değerlerinin, eylemlerinin ve güdülerinin eleştirel bir yaklaşımdan kaynaklanan bir tutumdur
Naus, Iterson & Roe	2007	İş çevresindeki sorunlu olaylara ve koşullara karşı örgüt üyelerinin kendilerini savunmaları anlamını taşır.

Kaynak: Naus, A.J.A.M. (2007). *Organizational cynicism on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Maastricht University, Maastricht.

### 1.7.1.1. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Yapılan tüm tanımlarından hareketle tutumsal bir olgu olduğu görülen örgütsel sinizm, bu çalışmada da diğer pek çok çalışmada olduğu gibi (Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011; Brandes, Dharwadkar ve Dean, 1999; Brandes,1997; Efiltili, Gönen ve Öztürk, 2008; Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998; James, 2005; Johnson ve O'Leary-Kell, 2003; Mesci, 2014; Özgan, Külekçi ve Özkan, 2012; Tayfun ve Çatır, 2014) bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları kapsamında ele alınmıştır. Delken'e (2004: 11) göre de sinik tutum, diğer tutumlar gibi, inançla başlayan ve muhtemel olarak da davranışla sona eren düşünce-davranış sürecinin bir bölümüdür.

Sinizm ile ilgili 1996 yılına kadar yapılan çalışmalarda araştırmacıların özellikle bilişsel boyut üzerine odaklandığı (Goldner, Ritti ve FERENCE; 1977; Wanous, Reichers ve Austin, 1994; Vance, Brooks ve Tesluk, 1996; Andersson ve Bateman, 1997), Dean ve arkadaşlarının (1998)'in üç boyutu temel aldığı çalışmalarından sonra ise üç boyutu da kapsayan örgütsel sinizm kavramının literatürde ön plana çıktığı gözlenmiştir.

#### 1.7.1.1.1. Bilişsel Boyut

Bilişsel boyut örgütsel sinizmin ilk boyutudur ve bu boyutta, örgütte dürüstlük ve samimiyetin olmadığı inancına vurgu yapılmaktadır. Bu boyuta göre çalışanlar, örgütlerinde adalet, samimiyet ve dürüstlük gibi bir takım ilkelerin noksan

olduğuna, bundan dolayı da kendilerine ihanet edildiğine inanmaktadırlar (Kutaniş ve Dikili, 2010). Buna göre örgüt yöneticilerinin attığı her adım örgüt menfaatine değil, sadece kendi menfaatleri içindir. Bu nedenle örgüt yöneticilerinin davranışları tutarsızdır ve güven vermemektedir. Çalışanlar kendilerine yapılan her türlü davranışın altında gizli bir istek olduğunu düşünürler.

Örgütsel sinizmin inanç boyutuyla kastedilen; gözlemler, sezgiler ve deneyimlerle bir bilgi kazanan ve düşüncelerini ona göre biçimlendiren, düşünen ve uygulayan çalışanların sinizmidir ( Naus, 2007: 31).

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; akt. Kalağan, 2009):

- Örgütlerde uygulamalar örgütsel ilkelerden yoksundur.
- Örgütlerin hazırladığı resmi beyanlar (tebliğ) alışanlar tarafından ciddiye alınmaz.
- Örgütlerdeki insan davranışları tutarsız ve güven vermeyen nitelikte ya da durumdadır.
- Örgüt içindeki ilişkiler kişisel çıkarlara bağlıdır. Böylece alışanlar çıkarları uğruna samimiyet, içtenlik, dürüstlük ve doğruluk gibi değer yargılarını feda edebilecek; vicdansız ve ahlaksız davranışlarda bulunabileceklerdir.

#### **1.7.1.1.2. Duyuşsal Boyut**

Örgütsel sinizmin ikinci boyutu, örgüte karşı oluşan negatif duygular anlamındaki duyuruşsal boyuttur. Bu boyutta bireyler sinirlenme, saygısızlık, öfke, endişe duyma (Abraham, 2000); tiksinti, utanç duyma (Kutaniş ve Dikili, 2010); nefret etme, ahlaki bozulma (Mishra ve Spreitzer, 1998) gibi aşırı duygusal tepkiler yansıtılır. Bu nedenle sinizm her türlü olumsuz duygu ile ilişkilendirilebilir (Brandes, 1997: 31).

Bu boyutta, çalışanların örgütle ilgili, örgütün adaletli, dürüst, saygılı olacağına dair beklentilerinin karşılanmaması, bunun sonucunda sinirlenmeleri, hayal kırıklığına uğramaları ve bir anlamda gözlerinin açılmasına vurgu yapılmaktadır (Naus, 2007: 31).

Buradan hareketle örgütlerinde sinizmi yaşayan çalışanların örgütleri ile ilgili sadece bazı inançlarının bulunmadığı aynı zamanda bu inançlar ile ilgili bir takım duygular yaşadıkları da söylenebilir.

#### **1.7.1.1.3. Davranışsal Boyut**

Örgütsel sinizmin üçüncü ve son boyutu ise çalışılan kuruma karşı olumsuz davranış gösterme eğilimi anlamına gelen davranışsal boyuttur. Bu davranış eğilimleri, söz ya da hareketlerde gözlenebilmektedir (İnceoğlu, 2010: 25). Bu boyuta göre sinikler, aşağılama, alaycı espriler yapma, şikâyetle bulunma, eleştirilerde bulunma, örgütün geleceğine ilişkin karamsar tahminlere bulunma, örgütü küçümser bir tavır takınma gibi davranışlarda bulunabilirler (Brandes vd.,1999; Dean vd., 1998: 345-346). Bazen de sinikler, olumsuz görüşlerini sözlü olarak belirtmeyip, birbirleriyle anlamlı bir şekilde bakışmaları, küçümser bir ifade ile gülümsemeleri gibi sözlü olmayan tepkilerde de bulunabilirler.

Çalışanlar sinik tutumlarını ifade etmek için mizahı, özellikle alaycı mizahı kullanabilecekleri gibi, örgütün geleceği ile ilgili kötümser tahminlerde bulunma eğiliminde de olabilirler (Dean vd. 1998: 346).

#### **1.7.1.2 Örgütsel Sinizmin Türleri**

Sinizm ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, araştırmacıların sinizmi farklı şekillerde gruplandığı görülmektedir. Örneğin, Andersson (1996) sinizmi çalışan sinizmi ve iş sinizmi şeklinde sınıflarken, Dean ve diğerleri (1998) ve Abraham (2000) kişilik sinizmi, toplumsal ya da kurumsal sinizm, işgören sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve iş ya da meslek sinizmi olmak üzere beş başlık altında sınıflandırmışlardır.

Abraham (2000) bunlardan toplumsal, işgören ve örgütsel değişim sinizminin, psikolojik sözleşme ihlalleriyle; işe yönelik sinizmin tükenmişlikle; kişilik sinizminin, kişinin doğuştan muhalif olma özelliği ile bağlantılı olabileceğini ileri sürmüştür.

##### **1.7.1.2.1 Kişilik Sinizmi**

Abraham'a (2000: 270) göre kişilik sinizmi, insan davranışlarının genellikle olumsuz olarak algılandığı, doğuştan gelen, değişmez olan tek sinizm türüdür. Kişilik sinizmine göre, birey diğer insanlara karşı güvensizlik duymakta, onlardan hoşlanmamakta, onları küçük ve hor görmekte, karalamaktadır (Cook ve Medley,



1954). Bunun sonucunda da diğer bireyler arasında zayıf bağlar oluşmaktadır (Abraham, 2000: 271).

Kişilik sinizminde dünyanın dürüst olmayan, işbirlikçi, umursamaz, bencil ve sosyal ilişkilerinde başarılı olamayan insanlarla dolu olduğu genellemesi üzerine kurulu kökleşmiş bir güvensizlik sorunu vardır. Bu tutum açıkça olmasa da öfke, yenilmişlik, gücenme ve hile yoluyla kendini gösterir ama dışarıya vurulan saldırganlık gibi yansımaları yoktur (Abraham, 2000: 271).

#### **1.7.1.2.2 Toplumsal/Kurumsal Sinizm**

Toplumsal sinizm, birey ile toplum arasında var olduğu kabul edilen sosyal sözleşmenin ihlal edilmesinin bir sonucu olarak, beklentileri karşılanmadığından dolayı, kişilerin kendilerini haksızlığa uğramış hissetmeleri, güvensizlik yaşamaları ve diğerlerine olan inançlarını sorgulamaları olarak tanımlanmaktadır (Kanter ve Mirvis, 1991: 59; Özgener, Öğüt ve Kaplan, 2008: 58; Pitre, 2004: 11). Sosyal sözleşmenin ihlali, bir inanç eksikliği olarak sonuçlanmıştır. Birey aldatılmış hissetmektedir ve sisteme olan inancı diğerlerine olan inancı ile beraber azalmaktadır (Abraham, 2000: 271). Toplumsal siniklerin ayırt edici özelliği kendilerini bu hale getiren sosyal ve ekonomik kurumlara karşı hissettikleri yabancılaşmadır (Kanter ve Mirvis, 1989, akt. Kılıç, 2011).

#### **1.7.1.2.3. İşgören Sinizmi**

İşgören sinizmi, büyük işletmeleri, üst yönetimi ve çalışma ortamındaki diğer varlıkları hedef alır (Andersson ve Bateman, 1997). İşgören sinizmini yaşayan kişiyi diğer bireylerden ayıran şey adaletsizlik hissidir (Abraham, 2000). Bu kişilerin örgüte karşı güvensizlik duyması ve onları küçümsemesiyle birlikte; umutsuzluk ve hayal kırıklığı hissedilir. Çalışan sinizmi, çalışan ve işveren arasında güven, inanç ve eşitliğe dayanan sözleşme ihlallerinin bozulması anlamına gelmektedir (Helvacı, 2013: 391). Çalışan sinizmiyle birlikte yönetime öfke duyar, çalıştığı işi sahiplenmez ve uzaklaşır. Yapılan bir araştırmaya göre ise çalışan sinizminin, yüksek düzeydeki yönetici ücretleri, düşük örgütsel performans ve ani işten çıkarmalar ile ilgili olduğu saptanmıştır. (Andersson ve Bateman, 1997: 463). Kanter ve Mirvis (1989) bu tip sinizmin imkânlarda eşitlik sağlanarak, çalışma saatlerini ve çalışma koşullarını iyileştirerek ve yönetim ile açık iletişim kanalları kurularak kontrol edilebileceğini öne sürmüşlerdir (akt. Abraham, 2000: 271).

#### 1.7.1.2.4. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim zamanlarında yöneticiler, çalışanlarına bu değişiklikleri açıklamakta, farklılıkların muhtemel negatif neticeleri hususunda bilgi sunmaktadırlar. Yöneticiler tarafından yapılan açıklamaların ve verilen vaatlerin asılsız olduğu zamanla ortaya çıkarsa, bazı çalışanlar örgütsel değişim çabalarına, değişimden sorumlu liderlere ve örgüte karşı sinik tutum geliştirmeye başlayabilirler. Bu nedenle örgütsel değişim sinizmi, örgütteki değişim çabalarına ilişkin kötümserlik ve ümitsizlik olarak tanımlanabilir (Thompson, Joseph, Bailey, Worley ve Williams, 2000: 2). Çünkü değişim amacıyla yapılan çalışmalar başarıya ulaşmadığında, çalışanlar kendilerini kandırılmış ve hayal kırıklığına uğramış hissederler (Abraham, 2000: 272).

Örgütsel değişim sinizmi, başarılı olamamış değişim çabalarına karşı gösterilen bir tepkidir ve bu sinizm gelecekteki değişim çabalarının başarısına ilişkin kötümser bir bakış açısı ve değişimi gerçekleştirenlerin tembel ve yetersiz oldukları inancını içerir (Abraham, 2000: 272).

Vance, Brooks ve Tesluk (1996, akt. Brandes, 1997: 46) örgütsel değişim konusunda sinik olan çalışanların, çalışan programları ve bu programların etkileri konusunda ve değişime ilişkin konularda daha negatif bir tutum sergilediklerini belirtmişlerdir. Örgütsel değişim sinizmi, duygusal bağlılık, iş tatmini, müşteri hizmetleri ve refah duygusu ile ters; iş stresi ile doğrusal bir ilişkiye sahiptir.

Reichers, Wanous ve Austin'e (1997: 48) göre örgütte değişikliği gerçekleştiren liderlere olan inancın yitilmesi ve başarısız olan örgütsel değişim girişimlerinin geçmişine yönelik bir tepki olarak nitelendirilen örgütsel değişim sinizminin olası nedenleri; bilgilendirilmemiş hissetmek, amirin iletişim ve saygı eksikliği, sendika temsilcisinin iletişim ve saygı eksikliği, olumsuz kişisel özellikler ve karar vermede katılım fırsatı eksikliğidir. Örgütsel değişim sinizmini yönetmek ve azaltmak için ise çalışanları kendilerini ilgilendiren kararlara dâhil etmek, amirlerin iletişim adına gösterdikleri çabanın farkında olmak ve bunu ödüllendirmek, devam eden değişim çalışmalarını hakkında kişileri bilgilendirmek, zamanlamada verimliliği artırmak, sürpriz değişiklikleri en aza indirmek, güvenilirliği artırmak, çalışanlara duyguların ifade etmeleri için fırsatlar sağlamak gibi önerilerde bulunmuşlardır.

#### **1.7.1.2.5. Meslek/İş Sinizmi**

Kişinin mesleğine karşı güvensizlik duyması ve saygısını yitirmesi, mesleğini küçümsemesi (O'Connell, Holzman ve Armandi, 1986) olarak ifade edilen mesleki sinizm, mesleğe karşı duygusal hissizlik, aldırılmazlık, vurdumduymazlık ve önem verme eksikliği şeklinde de nitelendirilmiştir (Abraham, 2000).

Mesleki sinizmin iki ana kaynağı olarak kişilik-rol çatışması ile rol belirsizliği ve rol çatışması gösterilmiştir. Kişi-rol çatışması kişisel değerler ile örgüt değerlerinin birbirleriyle uyuşmaması sonucu ortaya çıkarken (Abraham, 2000: 273), rol belirsizliği ve rol çatışması çoğunlukla hizmet çalışanlarıyla ilişkilendirilmektedir (Delken, 2004: 16). Hizmet sektöründe yer alan belli mesleklerde, müşterilerle yaşanan stres yaratan etkileşimler çalışanın duygusal ve fiziksel olarak kendisini tükenmiş hissetmesine neden olmaktadır.

#### **1.7.1.3. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri**

Örgütsel sinizm kavramının kuramsal temellerini beklenti kuramı, affetme kuramı, tutum kuramı, sosyal değişim kuramı, duygusal olaylar kuramı ve sosyal güdülenme kuramı oluşturmaktadır (Dean vd., 1998: 345; James, 2005).

##### **1.7.1.3.1. Beklenti Kuramı**

Vroom (1964) tarafından geliştirilen ve güdülenme kuramlarından biri de olan beklenti kuramı, çalışanların kişisel beklentileri ile ilişkilidir. Çalışanların performans beklentileri, ödül ve amaç doyumu onların gösterdikleri çabaların düzeyini belirlemektedir.

Bu teori üç temel ilişkiye odaklanır (Robbins ve Judge, 2013: 224-225):

1. Çaba-Performans İlişkisi: Çalışanın, çabası oranında performans elde edeceği ihtimaline dair beklentisidir.
2. Performans-Ödül ilişkisi: Çalışanın göstermiş olduğu performans sonucunda ödül alacağına dair inancıdır.
3. Ödül- Bireysel Amaç İlişkisi: Ödül, çalışanın ihtiyaçlarını ne derece tatmin ederse çalışanın ödülü arzulanma derecesi yani ödülün çekiciliği o oranda artacaktır.

Örgütsel değişim sinizmi hakkında çalışmalar yapan yazarlar (Reichers vd., 1997; Vance, Brook, ve Tesluk, 1996; Wanous vd., 1994), sinik tutumların, çalışanların,

örgütün gelecekteki durumuna ilişkin olumsuz beklentilerinin bir sonucu olduğunu belirtmişlerdir. Bu durumdaki çalışanların çaba gösterecekleri dahi istedikleri amaçlara ulaşamayacaklarına ilişkin olumsuz inançları, beklenti kuramının sinizmdeki rolünü ifade etmektedir (James, 2005: 11).

Beklenti kuramı, kişisel çıkarıcılığa (bencilliğe) dayanmaktadır. Dolayısıyla örgütsel sinizm kavramı içerisinde yer alan bencillik ifadesiyle beklenti kuramının ilişkili olduğu söylenebilir (Kalağan, 2009: 50).

#### **1.7.1.3.2. Atfetme (Yükleme) Kuramı**

Atfetme, insan davranışlarının altında yatan nedenleri anlama sürecidir (Can, Aşan ve Aydın, 2006: 17). Atfetme teorisinde birey ilk olarak davranışlarının nedenlerini belirlemek amacıyla güdülenir. Sonra davranışlarını, belirlediği bu sebepler üzerine dayandırır ve son olarak bu süreçleri yönlendiren genel prensip ve kuralların var olduğunu ileri sürer (Duman, 2004: 6).

Atfetme kuramı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki, Weiner'in sosyal güdülenme kuramı ile açıklanmaya çalışılmıştır. Weiner'a göre insanlar, olumsuz bir olaydan sonra, olayın nasıl algılandığına dair bazı çıkarımlara ulaşırlar. Bu çıkarımlar, öfke, sempati, sorumluluk kararları ve umut gibi duygulara yol açan beklentiler ile sonuçlanmaktadır. Bu duygular ya toplum yanlısı davranışa ya da toplumdaki uzaklaşmaya yol açar. Weiner'in modelinde, örgütün olumsuz olayların sorumlusu olduğuna dair bir algılamaya yol açan yorumlar, örgütü suçlayan bireylerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Birey, örgütü suçlamazsa, örgüte karşı sinik olmayacaktır (Eaton, 2000, akt. Kalağan, 2009).

#### **1.7.1.3.3. Tutum Kuramı**

Olson ve Zenna'ya (1990) göre, tutum kuramı ile birlikte, örgütsel sinizmin özellikleri tutumlar ile açıklanmaya çalışılmıştır (James, 2005). Bir bireyin herhangi bir olayla ilgili olarak duygu, düşünce ve davranışlarıyla oluşturduğu eğilimleri tutum olarak ifade edilmektedir. Tutumların duygusal, bilişsel ve davranışsal bileşenleri, örgütsel sinizm kavramı hakkındaki araştırmalarda en başından beri etkili olmuştur. Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998), örgütsel sinizmi duygusal, bilişsel ve davranışsal boyutlardan oluşan bir tutum olarak ele almaktadır. Tutum kuramı, genel örgütsel sinizmi anlamak için teorik bir çerçeve kurmaya yardım eden önemli bir çalışma olarak görülmektedir (James, 2005: 12-13).

#### **1.7.1.3.4. Sosyal Değişim Kuramı**

Sosyal değişim kuramı, 1964 yılında Blau tarafından geliştirilmiş olup, bu kuramın temelinde hayatta kalmak için insan ilişkilerinin gerekli olduğu ve kişilerin gereksinimlerini karşılamak için sürekli olarak birbirleriyle iletişimde olmaları gerektiği vurgulanmaktadır (Mimaroğlu, 2008: 33). Gouldner (1960)'a göre; bir işgören örgüt içerisinde kendisine iyi davranıldığını algılayorsa, kendisini de örgüte iyi davranmak, örgüte zarar verici hareketlerden kaçınmakla yükümlü hisseder (Mimaroğlu, 2008: 36). Bu durumda örgütsel sinizmin örgüt üzerindeki olumsuz etkileri de gözlenmeyebilir. Kuramın temel varsayımı, tarafların, ödüllendirilme beklentisi (saygı görme, onur, arkadaşlık, dikkate alınma vb.) içinde sosyal ilişkilere girdiği ve bu ilişkileri sürdürdüğüdür (Çağ, 2011).

#### **1.7.1.3.5. Duygusal Olaylar Kuramı**

Duygusal olaylar kuramı, Weiss ve Crapanzano tarafından geliştirilmiştir. Kuram, duyguların ve modların bireylerin davranışları üzerindeki etkilerini açıklamaktadır. Kurama göre; bireyler geçmişte veya örgüt dışında yaşadıkları ve etkilendikleri duygusal deneyimlerini, örgütsel davranışlarına da yansıtmakta ve bireylerin geçmişte yaşadığı olumlu veya olumsuz olaylar bugünkü iş yaşamında duygusal bazı tepkilere neden olmaktadır. Bu nedenle bireyin örgütü algılama şeklinde veya sinik davranışlar sergilemesine o gün veya geçmişte yaşadığı olayların etkisi olabilmektedir (Özdevecioğlu, 2004: 184).

#### **1.7.1.3.6. Sosyal Güdülenme Kuramı**

Sosyal güdülenme kuramı, 1985 yılında Weiner tarafından geliştirilmiştir. Kuram, işgörenlerin neden sinik oldukları hakkında çeşitli varsayımlar üretmekte ve bu varsayımların test edildiği kuramsal bir temel sağlamaktadır. Örgütte yaşanan ve örgütsel sinizme neden olan olayların çalışanlar tarafından nasıl yorumlandığı ve bu yorumların örgütsel sinizmdeki payının belirlenebilmesi, olayların tanımlanmaya çalışılmasından daha önemlidir (Eaton, 2000: 12).

Weiner'ın sosyal güdülenme kuramına göre, ilk olarak bir olayın sonucunun nedenleri araştırılmakta; sonra olay bazı nedensel boyutlarda değerlendirilmektedir. 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). Böylece olaylar önceden tahmin edilebilecek ve kontrol altına alınabilecektir.

#### 1.7.1.4 Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Örgütsel sinizmin oluşmasına sebep olan pek çok farklı unsur vardır. Karşılanmamış beklentiler, tutulmamış sözler, uygun olmayan kurumsal eylemler, düşük örgütsel performans, örgüt içindeki adaletsizlik algısı, çalışanların adanmışlık düzeyi, psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel değişim çabaları, yönetimin çalışanlara göre nispeten yüksek seviyede maaş alması (Andersson ve Bateman, 1997; Ferres ve Connel, 2004; James ve Baker, 2008: 1; Lucyzvyek, 2007: 42; Sağır ve Oğuz, 2012: 1095) gibi örgütsel faktörler ya da yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi, eğitim düzeyi (Delken, 2004: 25; Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007: 522; Fero, 2005: 36; Fındık ve Eryeşil, 2012: 1253; Lobnikar ve Pagon, 2004: 7; Mirvis ve Kanter, 1991: 56) gibi işgörenin kişisel özellikleri örgütsel sinizmin oluşmasına etki eden unsurlardandır.

##### 1.7.1.4.1. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Kişisel Etkenler

Örgütsel sinizm üzerinde etki oluşturan ilk kişisel faktör işgörenlerin **yaşı**dır. Örgütsel sinizm etki eden yaş durumuyla ilgili olarak Mirvis ve Kanter (1991: 55) yaptıkları çalışmada örgütsel sinizm ile yaş arasında pozitif yönde olmayan bir ilişki bulmuş, yaş arttıkça örgütsel sinizm düzeyinin azaldığını ifade etmişlerdir. Bu bulgu, Johnson'ın (2007: 37) araştırmasının sonuçlarıyla da desteklenmektedir. Buna karşın örgütsel sinizm ile yaş arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığını söyleyen araştırmalar da mevcuttur (Andersson ve Bateman, 1997; Bernerth, Armenakis, Feild ve Walker, 2007: 317; Tayfun ve Çatır, 2014).

Örgütsel sinizme etki eden diğer bir kişisel faktör çalışanların **cinsiyetidir**. Hem kadın hem de erkek işgörenlerin, yaptıkları işe ait benzer tepkiler verdiği sonucuna ulaşan çalışmalar olduğu gibi genellikle farklı tutumlar sergilediklerini söyleyen çalışmalar da mevcuttur (Çakır, 2001: 108). Çalışanların cinsiyeti ve örgütsel sinizm ilişkisine bakıldığında erkek çalışanların kadın çalışanlara oranla daha az (Lobnikar ve Pagon, 2004) veya daha fazla (Mirvis ve Kanter, 1991) sinik olduğunu tespit eden çalışmaların yanında erkek ve kadın işgörenlerin örgütsel

sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşan araştırmalar (Balay, Kaya ve Cülha, 2013; Bateman, Sakano ve Fujita, 1992; Topkaya, Altinkurt, Yılmaz ve Dilek, 2013) da göze çarpmaktadır.

Örgütsel sinizm ile çalışanların **medeni durumu** değişkenine bakıldığında ise Delken (2004: 51) çalışanların bekâr ya da evli olmalarının örgütsel sinizmi etkileyebileceğini belirtmiş, bekâr çalışanların sinizm düzeylerinin evli çalışanlara göre daha yüksek olduğunu söylemiştir. Kanter ve Mirvis (1989: 329), evli ya da bekâr çalışanların boşanmış çalışanlara göre daha yüksek düzeyde örgütsel sinizm algısına sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır (akt, Kalağan, 2009). Kalağan ve Güzeller (2010) ve Erdost ve diğerleri (2007: 522) ise çalışmalarında anlamlı bir ilişki bulmamışlardır.

Örgütsel sinizm tutumunu etkileyen bir diğer değişkenin çalışanın **eğitim durumu** olduğu gözlenmiştir. Eğitim durumu yükselmesi örgütsel sinizm düzeyinin de yükselmesine neden olmaktadır (Fero, 2005: 36; Güzeller ve Kalağan, 2008: 92; Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 283) yani eğitim durumu ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Ancak örgütsel sinizm ile eğitim durumu arasında negatif yönlü bir ilişkiden söz eden araştırmalar da mevcuttur. Mirvis ve Kanter'in (1991: 56) araştırma bulguları, eğitim düzeyi daha düşük olan işgörenlerin örgütsel sinizm tutumlarının daha yüksek olduğunu göstermiştir. İşgörenin düşük düzeyde eğitim seviyesine sahip olması sonucu daha düşük gelirli olmasının onların gerçeği basitçe kabul etmelerine neden olduğunu, bunun da örgütsel sinizm düzeylerini düşürdüğünü belirtmişlerdir. Benzer bulguya, Lobnikar ve Pagon (2004: 7) da ulaşmıştır. Bazı çalışmalarda (Andersson ve Bateman,1997: 460; Bommer ve diğerleri, 2005: 743; Efiltili ve diğerleri, 2008: 12; James, 2005: 97) örgütsel sinizm ile eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşıldığı da görülmüştür.

Örgütsel sinizm ile **gelir düzeyi** arasında da anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Delken (2004: 22) çalışmasında gelir düzeyi yüksek çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Buna karşın Mirvis ve Kanter (1991: 58) çalışanların gelir düzeyi ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğunu ve gelir düzeyi düştüğünde örgütsel sinizm düzeyinin yükseleceğini belirtmiştir.

Örgütsel sinizme etki eden diğer bir faktör ise çalışanın **hizmet süresi** değişkenidir. Örgütsel sinizm ile hizmet süresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş, bunun düşük düzeyde ve pozitif yönde olduğu tespit edilmiştir (James, 2005: 62). Mesleki deneyimi daha kısa olan işgörenin, uzun süre mesleki deneyimi olan meslektaşına göre daha az düzeyde örgütsel sinizm tutumuna sahip olduğu görülmüştür. (Lobnikar ve Pagon, 2004: 7). Bernerth ve diğerleri, (2007: 317), Bommer ve diğerleri, (2005: 743), Yetim ve Ceylan (2011: 690), Erdost ve diğerleri (2007: 519) ve Johnson (2007: 38) ise, çalışmalarında iki değişken arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Örgütlerdeki örgütsel sinizm ile **hiyerarşi** arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalar da mevcuttur. Örgütlerde hiyerarşik olarak daha alt düzeyde olan işgörenin, daha üst düzeyde olan işgörelere göre daha fazla örgütsel sinizm deneyimi yaşadığını belirtilmiştir (Kanter ve Mirvis, 1989, akt. Kalağan, 2009). Bunun nedeni olarak da, yüksek düzeyde sorumluluk sahibi olmanın yüksek düzeydeki memnuniyetle bağlantılı olması gösterilmiştir. Bundan dolayı, sorumlulukları daha fazla olan işgörelenler örgütsel sinizmi daha az yaşamaktadırlar (Delken, 2004: 23).

#### 1.7.1.4.2. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Örgütsel Etkenler

Örgütsel sinizm gibi örgüt içindeki olumsuz durumların varlığı, örgütün bulunduğu örgüt iklimine ve örgüt kültürüne göre şekillenmektedir. Sinizmin gelişmesinde etkili olan başlıca faktörler beklentilerin yüksek ve gerçekçi olmaması, bu beklentilerin karşılanmamasından doğan hayal kırıklığıdır (Kanter ve Mirvis, 1991: 58-59). Örgütsel sinizme yol açan en belirgin nedenler beklentiye bağlı olarak, örgütteki adaletsizlik algısı, örgütsel desteğin azalması, örgüt politikası, psikolojik sözleşme ihlalleri, örgüt liderlerinin etkili olmaması ve kişi-rol çatışmasıdır (Cartwright ve Holmes, 2006: 201; Eaton, 2000: 8; James, 2005: 37; Sur, 2010: 27).

Örgütsel sinizmi oluşturan örgütsel etkenlerden biri **psikolojik sözleşme ihlalidir** (Andersson, 1996: 1404; Özler, Atalay ve Şahin, 2010: 47). Psikolojik sözleşme kavramı çalışan ve örgüt arasındaki karşılıklı beklenti ve yükümlülüklerle bağlı olarak bireyin inanç ve algılamaları olarak ifade edilirken (Morrison ve Robinson, 1997), psikolojik sözleşme ihlali ise işgörenin, bu sözleşmedeki



yükümlülüklerinden birini ya da daha fazlasını yerine getirmediğine yönelik görüşüdür (Aslan ve Boylu, 2014). Çalışanın, algıladığı vaatler ve bunların sonucunda oluşan beklentileri gerçekleştirilmezse sözleşme ihlal edilmiş olur. Bu da çalışanın hayal kırıklığına uğramasına, çalıştığı kuruma öfke ve güvensizlik duymasına neden olur. Bunun sonucunda da örgütsel sinizm oluşur.

Örgütsel sinizme neden olan diğer bir faktör **örgütsel adalettir** (Chrobot-Mason, 2003: 34; Bernerth vd., 2007: 317). Adalet kavramı bir tutumun, adalete uygunluğunu ve kişilerin dürüstlüğüne anlatmak için kullanılırken; bir örgütteki yöneticilerin adil olma durumunu anlatmak için örgütsel adalet kavramı kullanılmaktadır (İçerli, 2010: 69). Örgütsel adalet algısı çalışan performansı ve örgütün başarısı üzerinde olumlu ya da olumsuz etki yaratacak davranış ve tutumları iyi ve kötü olarak etkileyebilmektedir (Baldwin, 2006: 1). Yapılan araştırmalarda, çalışanların örgütlerine olan adalet algıları yükseldikçe, örgütsel sinizm tutumlarının azaldığı belirlenmiştir (Bernerth ve diğerleri, 2007; Bommer ve diğerleri, 2005; Efeoğlu ve İplik, 2011). Çalışanlar örgüte katkıları oranında karşılık bulamadıklarında veya örgütteki ödül dağıtımında eşitsizlik olduğuna inandıklarında kızgınlık, mutsuzluk, dargınlık, mağduriyet, küçük düşme gibi sinik davranış gösterme eğilimlerine girebilirler. Adaletsizlik deneyimi bireylerin, örgütlerine karşı daha güvensiz, daha hüsrana dolu ve daha şüpheli davranışlar sergilemesine neden olmaktadır (James, 2005: 36-38).

Örgütsel sinizme yol açan diğer bir örgütsel etmen **kişi-rol çatışmasıdır**. Bir kurumda çalışan bireyden beklenen davranış biçimi olarak ifade edilen rollerin, o kişinin değerleri tutum ve inançlarına ters düştüğünde gözlenen kişi-rol çatışması, işgörenlerin gerçek duygularından uzaklaşmasına ve gerçek duygularından farklı davranmalarına sebep olabilir. Bastırılması gereken gerçek hislerle, modelleştirilmiş hisler arasındaki ayrımı devam ettirme sürecinde çalışanda işine, örgütüne, çalışma arkadaşlarına karşı nefret hissi gelişir (Abraham, 2000: 273-274). Kişi-rol çatışmalarında çalıştığı iş beklediğinden farklı olan işgörenler hayal kırıklığına uğramakta, umutsuzluğa kapılmakta ve sinizmi yaşamaktadırlar (Sur, 2010).

**Örgütsel politikanın** olumsuz bir şekilde değerlendirilmesi örgüte karşı sinik tutumların oluşmasına neden olabilir (Davis ve Gardner, 2004). Bireyin çalışma ortamındaki yönetici ve çalışma arkadaşlarının gösterdiği politik davranışların ve

bu politik davranışları teşvik eden örgütsel uygulamaların işgören tarafından öznel olarak değerlendirilmesi örgütsel politika algısı olarak ifade edilmektedir (Harrell-Cook, Ferris ve Dulebohn, 1999: 1095). Bir örgütte meydana gelen bir olay kişiden kişiye, durumdan duruma ve zamana göre farklı şekillerde algılanabileceğinden örgütsel politika algısı objektif bir bakış açısı taşımamaktadır. Farklı kişiler için örgütte oluşan aynı olaylar ve sergilenen aynı davranışlar, bireyler arasında farklı değerlendirmelere yol açabilecektir. Aynı davranış bir başka birey tarafından gerçekleştirildiğinde, birey için politik olarak yorumlanırken; kendisi tarafından gerçekleştirildiğinde ise politik olarak değerlendirilme olasılığı son derece düşük olacaktır (Bursalı, 2008: 27). Bulunduğu örgütü politik olarak algılayan işgören daha korumacı olacak ve olaylara şüpheyle yaklaşacaktır. Bunun sonucunda da güven eksilecek, grup içindeki işbirliği azalacaktır. Bu durum, örgütün bütünlükten yoksun olduğunu, adaletsiz uygulamalar yapıldığını ve samimiyeysiz kararlar alındığını düşünen bireylerde örgütsel sinizm tutumunun görülmesine neden olabilecektir (James, 2005).

**Algılanan örgütsel destek**, örgütsel sinizmin belirleyicilerinden biridir (James, 2005: 39). Örgütsel destek, örgüt değerlerinin işgörenlerin mutluluğunu dikkate alması ve onların mutluluklarını artırıcı nitelik taşıması durumunu ifade etmektedir (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986: 501). Örgütlerde kendilerine değer verildiğini, düşüncelerinin önemsendiğini hisseden bireylerde çalıştıkları örgüte karşı olumlu duygular gelişirken, örgütlerinden yeterli desteği göremeyen bireylerde örgüte karşı olumsuz duygular gelişebilmektedir (James, 2005: 79). Algılanan örgütsel destek düzeyinin düşük olmasının sebep olduğu, örgüte olan inanç ve güvenin azalması, işe yabancılaşma gibi olumsuz duygu ve davranışlar, işgörenlerin, işe sık gitmeme, örgütlerine daha az bağlı olma ve düşük performans gösterme eğilimlerine neden olmaktadır (Brandes, 1997: 63). Bu nedenle, algılanan örgüt desteğinin, örgütsel sinizm üzerinde bir etkiye sahip olabileceği düşünülebilir.

#### **1.7.1.5. Örgütsel Sinizmin Sonuçları**

Örgütsel sinizmin örgütler açısından pek çok olumsuz etkisinin olduğu görülmekle birlikte, örgütsel sinizmin sonuçlarını bireysel ve örgütsel sonuçlar şeklinde gruplandırmak mümkündür.

#### **1.7.1.5.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları**

Örgütsel sinizmin bireysel sonuçları, psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklar ile davranışsal sonuçlar olarak kategorize edilebilir.

Örgütsel sinizm çalışanların hem ruhsal hem de bedensel sağlığına olumsuz yönde etki etmektedir. Örgütsel sinizmin, nevrotik ve duyuşsal bozukluklara sebep olduğu; bunalım, uyku problemi, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara yol açtığı belirtilmektedir (Kalağan, 2009). Yapılan başka bir çalışmada ise sinik bireylerin kızgınlık, küskünlük, acımasızlık, kendini savunmaya yönelik davranışlara meyilli oldukları görülmüştür (Brandes, 1997: 41).

Örgütsel sinizmin fizyolojik sonuçlarına baktığımızda kalp ve damar rahatsızlıkları gibi hastalıklara yol açabilmekte, yaşam uzunluğunu etkileyebilmektedir (Barefoot, Dodge, Peterson, Dahlstrom ve Williams, 1989; Everson, Kauhanen, Kaplan, Goldberg, Julkunen, Tuomilehto ve Salonen, 1997; Greenglass ve Julkunen, 1989). Çalışmaların bazılarında da sinik düşmanlığın, sosyal destek eksikliğine neden olabileceği ve bunun karşılığında kalp ve damar hastalıkları riskinin artabileceği (Eaton, 2000: 7), sinizm ile yaşam süresi arasında bir ilişkinin olduğu (Smith, Pope, Sanders, Allred ve O'Keefe, 1988) belirtilmiştir (akt. Kalağan, 2009: 80).

Ayrıca sinizmin davranışsal sonuçları olduğundan da söz eden araştırmacılar, sinizmin alkol ve sigara kullanımına (Daviglius, Costa ve Stamler, 1991; Houston ve Vavak, 1991) ve ortalamanın üzerinde bir kiloya sahip olmaya (Houston ve Vavak, 1991) kısacası sağlığı olumsuz yönde etkileyen davranışlara neden olduğunu belirtmişlerdir (Brandes, 1997, akt. Kalağan, 2009: 80).

#### **1.7.1.5.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları**

Örgütsel sinizmin; örgütsel bağlılığın, örgütsel vatandaşlığın, iş doyumunun, özdeşleşmenin azalması veya adaletsizliğin, güvensizliğin, yabancılaşmanın artması, tükenmişliğin ortaya çıkması gibi daha pek çok farklı örgütsel sonuçları bulunmaktadır (Abraham, 2000; Chrobot-Mason, 2003; Andersson ve Bateman, 1997; Bedeian, 2007; Bernerth, Armenakis, Feild ve Walker, 2007; Bommer, Rich ve Rubbin, 2005; Brandes, 1997; Evans, Goodman ve Davis, 2011; Pitre, 2004; Turner ve Valentine, 2001; Türköz, 2013; Wanous, Reichers ve Austin, 2000; Yetim ve Ceylan, 2011).

#### **1.7.1.5.2.1. Örgütsel Sinizm ve İş Doymu**

Locke'a (1976) göre iş doymu, bireylerin işlerini veya iş deneyimlerini değerlendirmeleri sonucu ortaya çıkan memnun edici veya olumlu duygusal durumdur (Judge ve Klinger, 2007, akt. Dönmez, 2014). Çalışanın beklentilerinin yerine getirilip getirilmemesi sonucunda işini sevip sevmemesi kişinin iş doymu ile doğrudan ilişkilidir. Çalışanların beklentileri karşılanmadığında iş doymunda azalma ortaya çıkmaktadır (Abraham, 2000: 274).

Örgütsel sinizm ile iş doymu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik yapılan çalışmalarda iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir. İşgörenin örgütsel sinizm düzeyinin yüksek olması, iş doymunun düşük çıkmasına neden olmaktadır (Abraham, 2000; Bedeian, 2007; Eaton, 2000; Johnson ve O'Leary- Kelly, 2003; Reichers ve diğerleri, 1997; Wanous ve diğerleri, 1994).

#### **1.7.1.5.2.2. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık**

Örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgütü ile uyum içinde çalışması, örgüt amaçları yönünde çaba harcaması, örgütten de emeğinin karşılığını aldığına inanması ve örgütün bir üyesi olarak kalma sorumluluğunu hissetmesidir (Güçlü, 2006: 12). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlarda iş tatmini, motivasyon, kararlara katılma ve örgütte kalma artarken, iş değiştirme ve devamsızlık ise azalmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 94).

Örgüte bağlılık, örgütsel sinizmin en önemli sonuçlarından birisi olarak değerlendirilmektedir. Aralarındaki ilişki incelendiğinde güçlü ve anlamlı bir bağlantının varlığı gözlemlenmiştir. Yapılan araştırmalarda iş görenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça örgüte bağlılıklarının azaldığı belirlenmiştir (Abraham, 2000: 282; Chrobot-Mason, 2003: 34; Eaton, 2000: 12; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003: 638; Turner ve Valentine, 200: 132; Urbany, 2005: 180).

#### **1.7.1.5.2.3. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık**

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı Organ'a (1988: 4) göre "biçimsel ödül sistemini dikkate almadan, bir bütün olarak organizasyonun fonksiyonlarını verimli biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülük esasına dayalı birey davranışı" olarak tanımlanmıştır (Aydoğan, 2013). Greenberg ve Baron'a (2000: 212) göre ise örgütsel vatandaşlık davranışı, bir iş görenin örgütün biçimsel yolla

belirlediği zorunlulukların ötesine geçerek, istenenden daha fazlasını yapmasını gerektirir (Yeşiltaş ve Keleş, 2010).

Gönüllülük esasına dayanan vatandaşlık davranışları, psikolojik sözleşme ihlalleri ortaya çıktığında birdenbire son bulmakta ve çalışanlar örgüte karşı bağlılıklarını yitirebilmektedir. Bu durumda örgütte güvensizlik, yabancılaşma ve sinizm ile sonuçlanmaktadır. Örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık davranışının gösterilme düzeyini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Abraham, 2000: 277-278; Anderson ve Bateman, 1997: 449-450; Özgener, Ögüt ve Kaplan, 2008: 63).

Örgütlerde yüksek düzeyde örgütsel sinizmin varlığı, örgütsel vatandaşlık davranışlarının daha az görülmesine neden olabilmektedir (Dyne, Graham ve Dienesch, 1994: 700).

#### **1.7.1.5.2.4. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven**

Mishra, Jitendra, Morrisey ve Molly'ye (1990, akt. Durdağ ve Naktiyok, 2011: 15) göre örgütsel güven bir örgütün çalışanlarının örgüt tarafından sergilenen desteğe ve olanaklara ilişkin görüşleri ve örgüt liderinin doğru sözlü olup sözlerinin arkasında duracağına dair inanç olarak ifade edilirken, örgütsel güven kendiliğinden örgütlerde ortaya çıkan bir durum değildir. Yöneticilerin uygulamaya koyduğu bir davranış veya verdikleri sözlerle örgütsel güvenin oluşmasına veya yok olmasına neden olabilirler.

Bommer ve diğerleri (2005: 736), örgütsel sinizmin, adalet ve güven duygularının azalmasına ve bunun örgüte ilişkin eylemlerin çoğalmasına neden olduğunu belirtmişlerdir. Yapılan diğer araştırmalarda ise örgütsel sinizm düzeyleri azaldıkça, örgütsel güven düzeyinin arttığı belirlenmiştir (Chrobot-Mason, 2003: 34; Thompson ve diğerleri, 2000: 4; Turner ve Valentine, 2001: 132; Türköz, Polat ve Coşar, 2013: 295).

#### **1.7.1.5.2.5. Yabancılaşmanın Artması**

Örgütsel sinizmin önemli sonuçlarından biri de yabancılaşmadır. Kişinin yaptığı işe yabancılaşması anlamına gelmektedir. Yapılan işin kişiyi giderek tatmin etmemesi, kişinin örgütün bir parçası olmaktan çıkması sonucunda oluşan yabancılaşma; bireyin iş arkadaşları, örgütü ve çevresi üzerindeki denetiminin azalması, bunun da giderek bireyin yalnızlığına ve çaresiz kalmasına yol açması haline denilmektedir (Sur, 2010).

Abraham'a (2000: 276) göre örgütsel sinizm yabancılaşmayı doğurmaktadır. Yani örgütsel sinizm düzeyinin artması işe yabancılaşma düzeyinin de artmasına neden olmaktadır.

#### **1.7.1.5.2.6. Tükenmişliğin Ortaya Çıkması**

Literatürde ilk kez 1974 yılında Freudenberger'in çalışması ile ele alınan tükenmişlik kavramı "başarısızlık, yıpranma veya aşırı yüklenme sonucu oluşan güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler nedeniyle bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu" şeklinde tanımlanmıştır (Freudenberger, 1974:159). Tükenmiş kişi, beklenti ve isteklerini elde edememesine bağlı bir yorgunluk ve hayal kırıklığı içindedir (Freudenberger ve Richelson, 1994). Tükenmişlik içindeki bir insan, yaşamının anlamını yitirdiğini ve tüm isteklerinin kaybolduğunu düşünür (Dericioğulları, Konak, Arslan ve Öztürk, 2007: 14).

Örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye bakıldığında; tükenmişlik, işgörenin hem örgütüne hem de müşterisine yönelik olumsuz tutumuyken, örgütsel sinizm ise çalışanın sadece çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği olumsuz tutumdur. Her iki kavramda da gerçekleşmeyen hayaller ve hüsrana gibi duygular yer almaktadır, örgütsel sinizmde bu durum örgüt ve tepe yönetimiyle, tükenmişlikte ise diğer çalışanlar ve kişinin kendisiyle ilişkilidir. Tükenmişlik duygusu yaşayan bireyler örgütten uzaklaşma davranışında bulunurken, örgütteki sinik bireyler daha çok savunmacı tavır sergilemektedir (Kalağan, 2009: 87). Bu görüşler, iki kavram arasındaki farklılıkların ortaya konulması açısından önemlidir. Ancak sinizmin tükenmişlik kavramının alt boyutu olarak kabul edildiği çalışmalar da vardır (Bakker, Demerouti ve Euwema,2005; Schaufeli ve Bakker, 2004; Toppinen-Tanner, Kalimo ve Mutanen, 2002).

Buna göre sinizm kavramı, tükenmişlik kavramının duyarsızlaşma boyutu ile benzer görülmektedir (Maslach ve Jackson, 1981: 99). Toppinen-Tanner, Kalimo ve Mutanen (2002) ise sinizmi tükenmişliğin bileşenlerinden biri olarak tanımlamıştır. Sinizm yaşayan insanlarda diğer bireylerden uzaklaşma, insanlar hakkında olumsuz düşüncelerle dolu olma, alaycı tavırlarda bulunma, mesafeli olma, örgüte karşı mesafeli ve umursamaz olma, kaba davranışlarda bulunma hali, tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunu yaşayan insanlarda da vardır (Sur, 2010: 36).

Johnson ve O'Leary-Kelly (2003: 643) ise yaptıkları araştırma ile tükenmişlik ile örgütsel sinizm arasında güçlü bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Bu durumu destekleyici görüşlerin Çağ (2011: 88), Brandes (1997: 118), Naus, Iterson ve Roe, (2007: 690), Özler ve Atalay (2011), Simha, Elloy ve Huang (2014: 487)'in çalışmalarında da var olduğu görülmüştür.

Ayrıca, bazı çalışmalarda örgütsel sinizm ile duygusal tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür (Kalağan ve Güzeller, 2010: 85). Sinik çalışanların ilgisizlik, yabancılaşma, çaresizlik, hayal kırıklığı yaşadıkları ve daha yüksek duygusal tükenmişlik düzeylerine sahip oldukları belirtilmektedir (Naus, Iterson ve Roe, 2007: 690; FitzGerald, 2002). Cartwright ve Holmes'a göre (2006: 201) duygusal tükenmişlik, tükenmişlik ile başa çıkmada savunma görevi görmektedir.

### **1.7.2. Tükenmişlik Kavramı**

Tükenmişlik kavramı pek çok farklı araştırma tarafından farklı yönleriyle ele alınmış ve farklı bakış açıları geliştirilmeye çalışılmıştır. Yapılan araştırmalarda ortak bir tükenmişlik tanımına ulaşılamamakla birlikte, tükenmişliğin iş yaşamında karşılanamamış beklentilerden doğan tatminsizliğin sonucu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tükenmişliğin bir terim olarak ilk defa fark edilmesi, Greene'nin 1961 yılında yayınlamış olduğu "Bir Tükenmişlik Olayı (A Burnt-Out Case)" isimli romanında anlatılan ruhen çöküntüye uğramış ve kırgın olan bir mimarın çalıştığı işten ayrılıp Afrika ormanlarına kaçış öyküsüyle mümkün olmuştur (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 399; Derin ve Demirel, 2012: 511).

Türkçe Sözlükte tükenmişliğin karşılığı gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumu olarak ifade edilirken (TDK, 2014), tükenmişlik ilk defa Freudenberg'er'in (1974:159) "insanın iş kaynakları üzerinde, karşılanamayan istekleri ya da başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı sonucunda ortaya çıkan tükenme durumu" tanımıyla literatüre girmiştir. Yazara göre, tükenmenin, yorgunluk, halsizlik, baş ağrısı, sindirim ve solunum sistemi rahatsızlıkları gibi fiziksel belirtilerinin yanında ani kızgınlık ve öfkelenmeler, engellenme duygusuna kapılma gibi davranışsal belirtileri de vardır. Bu belirtilerin ilerleyen aşamalarında da güven kaybı, paranoya ve değişime tahammül edememe durumları görülmektedir.

Cherniss'e göre (1980: 21) tükenmişlik, örgütteki stres kaynaklarına bir tepki olarak başlayan, doyumsuzlukla devam eden, en son da bireyin kendisini psikolojik olarak işinden geri çekmesiyle son bulan bir süreçtir. Ona göre, başkalarına hizmet etmeyi ve yardım sağlamayı gerektiren mesleklerde tükenmişlik, çalışma koşullarının bir sonucu olarak görülmektedir. Bu da çalışmada ideallerin yok olmasına ve enerji kaybına yol açmaktadır. Özellikle yoğun iş yükü olan mesleklerde çalışan gençlerde pek çok farklı nitelik olmasına rağmen tecrübeyle elde edilen olumsuzlukların üstesinden gelme, öngörü gibi iç donanımların yetersiz olmasından kaynaklanmaktadır (Barut ve Kalkan, 2002: 74).

Edelwich ve Brodsky (1980) iş koşullarına bağlı olarak kişide ilke, amaç ve enerji yitimi yaşanmasının tükenmişlik kavramı ile açıklanabileceğini, tükenmişliğin idealistik coşku, durgunluk, engellenme ve duyarsızlık (apati) olmak üzere birbirini izleyen ve belirlenebilir dört aşamada gerçekleştiğini belirtmişlerdir (Şanlı, 2006: 21; Mills ve Huebner, 1998:105; Taris, 2006:318). İdealist coşku döneminde, umduğunu bulamayan bireylerde durgunluk ve isteksizlik hali yavaş yavaş ortaya çıkmaya başlar. Durgunlaşma döneminde bireyin enerji düzeyinde düşme ve işe karşı isteksizlik ortaya çıkar. Engellenme döneminde birey mesleğinin kendisini kısıtlandığını yani işyerindeki yöneticiler, diğer işgörenler veya hizmet verdiği kişiler tarafından engellendiğini düşünür. Duyarsızlık dönemi ise, bireyin iş ile ilgili tükenmişliğinin son evresi olup, iş ile ilgili olumsuz düşüncelerin sonucunda bireyin eyleme başladığı dönemdir.

Pines ve Aranson'e göre (1983), bireyi devamlı duygusal baskı altında tutan ortamlarda çalışan, güdülenme düzeyi yüksek olan bireylerin yaşadığı fiziksel, duygusal ve zihinsel açıdan bitkinlik durumu tükenmişlik kavramıyla açıklanmaktadır. Araştırmacılara göre tükenmişlik, bezginlik, zafiyet, kronik yorgunluk gibi fiziksel belirtiler; hayal kırıklığı, çaresizlik, ümitsizlik gibi duygusal belirtiler veya değersizlik, suçluluk, işe yaramama gibi zihinsel belirtilerle ortaya çıkmaktadır

Farber (1991), tükenmişliği; mekanikleşme, aşırı çalışma, gereksiz sebeplerle işten uzaklaştırılma sonucunda patlama noktasına gelebilecek düzeyde, aşırı stresle tepki gösterme olarak tanımlamaktadır. Leiter (1991), tükenmişliği, çalışanın beklentileri ve örgütün gerçekleri arasındaki farklılıklarla açıklamıştır.



Günümüzde en yaygın kabul gören tanımıyla tükenmişlik, işyerindeki stres artırıcı faktörlere karşı gösterilen bir tepki olarak belli bir süreç sonucunda ortaya çıkan psikolojik bir hastalık belirtisi olarak (Maslach, 2003: 189) ifade edilirken, özellikle işi sebebiyle insanlarla yüz yüze çalışmak zorunda olan, insanlarla yoğun ilişkide bulunan kişilerde tükenmişliğin daha çok gözlemlendiği, tükenmişliğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı yetersizliği boyutlarına sahip olduğu vurgulanmıştır (Maslach ve Jackson, 1981: 99).

### **1.7.2.1. Tükenmişliğin Boyutları**

Tükenmişliğin boyutları ile ilgili en fazla destek gören sınıflama Maslach ve Jackson'a (1981) aittir. Buna göre tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarıyla incelenmiştir.

#### **1.7.2.1.1. Duygusal Tükenme**

Tükenmişliğin merkezi ve başlangıcı olarak ifade edilen duygusal tükenme boyutu, tükenmişliğin kişisel stres boyutunu ifade eder (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 399). Araştırmacılara göre, kişinin kendisine aşırı yüklenildiğini hissetmesi ve bunun sonucunda da duygusal ve fiziksel kaynaklarını tüketmesi duygusal tükenme olarak belirtilmektedir. Duygusal tükenme aşırı iş yükü ve olumsuz çalışma koşulları ile doğrudan ilişkili olup, işgörene gereğinden fazla iş yükünün verilmesi duygusal tükenmişliğe bu da kişinin kendini işine verememesine neden olmaktadır. Hatcher ve Laschinger (2004: 136), duygusal tükenmenin işyerindeki yetersiz güdülenme ve iş baskısından kaynaklandığını belirtmiştir. Duygusal tükenme, kişinin yapmakta olduğu mesleğin gerektirdikleri sebebiyle tüketilmiş, aşırı yüklenilmiş hissetmesi olarak ifade edilmiştir (Cemaloğlu ve Kayabaşı, 2007: 134). Tükenmişliğin bu boyutunun özellikle hizmet sektöründe insanlarla daha fazla ilişki kurulmasını gerektiren mesleklerde görüldüğü vurgulanmıştır (Tetik, 2011). İşe karşı olumlu olmayan duygular geliştirme, enerjinin kalmaması duygusal tükenme belirtileri olarak görülebilmektedir. Ertesi gün tekrar işe gidecek olmanın verdiği korku da duygusal tükenmenin belirtilenlerden bir diğeridir (Cordes ve Dougherty, 1993).

Maslach ve Leiter (1997), insanların duygusal olarak tükendiklerinde, hiçbir şey yapmak istemediklerini, hem fiziksel hem de duygusal olarak tükenme yaşadıklarını belirtmiş; bu durumdaki bireylerin başka işlere yönelmek

istememedikleri gibi yeni bir işe başlamayı da reddettiklerini ifade etmiştir (Adiloğulları, Ulucan ve Şenel, 2014: 2).

#### **1.7.2.1.2. Duyarsızlaşma**

Duygusal tükenmişlik boyutundaki bir kişi başka insanlara yardım edemeyeceğini ve onların sorunlarına çözüm üretemeyeceğini düşündüğü için kendini güçsüz ve yetersiz hisseder. Üzerindeki bu duygusal baskıyı en aza indirmek için de çevresindeki ve hizmet verdiği insanlarla arasındaki ilişkiyi en aza indirgemeye çalışır, onların duygu ve hislerine kayıtsız kalır. Bu da duyarsızlaşma boyutunun başlangıcıdır (Pelit ve Bozdoğan, 2014: 42).

Tükenmişliğin ikinci boyutu olan duyarsızlaşma, tükenmişliğin kişiler arası boyutunu temsil etmektedir. Duyarsızlaşma, bireyin hizmet verdiği kişi veya örgüte karşı olumsuz, katı ve kendini aşırı derecede soyutlamış bir tutum sergilemesidir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 399). Böylece bireyin başkalarına karşı olan davranışlarında olumsuz bir yönde değişme görülmektedir. Duyarsızlaşma boyutundaki bireylerde, başkalarına karşı düşmanca davranma, onlara tepeden bakma, ilgisiz davranma, onları aşağılama, alaycı bir dil kullanma gibi tutumlar gelişebilmekteyken (Küçüközel, 2007: 28; Ok, 2002: 20; Özgen, 2007: 118; Üçok, 2012: 13), kendinden ve işinden soyutlanan çalışanlar, ileriye yönelik hedeflerini, ideallerini, çalışma azimlerini kaybederler.

Alanyazın incelendiğinde, bazı çalışmalarda tükenmişlik kavramının duyarsızlaşma boyutu ile sinizm kavramının aynı anlamda kullanıldığı görülmüştür. Örneğin, Maslach ve Jackson (1981: 99), kişilerin başkaları hakkındaki olumlu olmayan hisleri ve sinik tutumlarının, duyarsızlaşma boyutunun bir göstergesi olduğunu vurgulamış, başka bir çalışmalarında ise duyarsızlaşma terimi yerine sinizmi kullanmayı tercih etmişlerdir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Buna göre sinizmde yaşanan, insanlardan uzaklaşma, insanlar hakkında olumsuz düşüncelerle dolu olma, alaycı tavırlar gösterme, örgüte ve diğerlerine karşı mesafeli ve umursamaz olma, kaba davranışlarda bulunma hali gibi durumların tümü tükenmişliğin duyarsızlaşma aşamasında da görülen olgulardır. Bu nedenle çalışanın yaşadığı duyarsızlaşma aşaması, sinizmi yaşadığı dönem olarak da ifade edilebilir (Üçok, 2012: 74-75).

### **1.7.2.1.3. Kişisel Başarı**

Kişisel başarı bireyin kendisini olumsuz ve olumlu olarak değerlendirmesi ile ilgilidir. Çalışanların örgüt içinde gösterdikleri davranışlarla, beklentileri arasındaki farklılık, bireyin kendisini olumsuz değerlendirmesine ve kendisini yetersiz görmesine neden olmaktadır. Tükenmişliğin son boyutu olan kişisel başarı boyutunun düşük çıkması, bireyin daha fazla tükenmişlik yaşadığına işaret eder. Azalmış kişisel başarı duygusu, kişinin işinde kendisini yetersiz ve etkisiz olarak görmesi (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 399), olumlu sonuçlar üretmede sürekli başarısız kaldığı inancıdır (Girgin ve Baysal, 2005: 175).

Fiziksel ve duygusal olarak yorgun ve tükenmiş olarak hisseden çalışanlar, kendilerine, örgütlerine ve hizmet verdikleri kişilere karşı olumsuz bir tutum içine girdiklerinde, yapmakta oldukları işin gerekliliklerini yerine getirmekte zorlanınca, başarılı olma ve yeterli hissetme duyguları azalır. Artık kişi kendini faydalı ve yeterli hissetmediği bir duruma gelmiştir.

Kişinin moralinin düşük olması, bireylerarası anlaşmazlık sebebiyle diğer kişilerle yaşanan olumsuzluklar, başarı eksikliği duygusuyla ortaya çıkan üretkenlikte azalma, baskılar ile başa çıkmada yetersizlik, yaratıcılığın yok olması, bireyin daha iyisini yapmak için uğraş vermekten vazgeçmesi ve kendine saygısının azalması bu boyutun önemli belirtilerindendir (Küçüközel, 2007: 29; Özler ve Dirican, 2014: 295).

### **1.7.2.2. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler**

Tükenmişliğe etki eden faktörler incelendiğinde pek çok farklı sebebin üzerinde durulduğu, bunlardan bazılarının bireylerin kendilerinden kaynaklanan kişisel faktörler olduğu, bazılarının da örgütsel faktörler olarak ele alındığı görülmüştür (Bilgen ve Genç, 2014: 2; Çatır, 2014: 54; Okutan, 2010: 86, Sürgevil, 2006: 50; Tunç, 2013: 31).

#### **1.7.2.2.1. Bireysel Faktörler**

Tükenmişliğe etki eden bireysel faktörler yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi gibi demografik veriler ile kişilik yapısı, bireysel beklenti düzeyi, işkoliklik, sosyal destek gibi faktörlerden oluşmaktadır (Arı ve Bal, 2008: 13; Cordes ve Dougherty, 1993: 632-636; Maslach ve Jackson, 1985; Sürgevil, 2006: 49).

Tükenmişlik düzeyine etki eden bireysel faktörlerden biri **yaştır**. Maslach ve Jackson (1981: 103), tükenmişliğin daha genç yaştaki bireylerde daha fazla görüldüğü sonucuna ulaşılmış bu bulgu diğer araştırmalarla da desteklenmiştir (Cordes ve Dougherty, 1993; Çimen, 2011; Lee ve Ashford, 1993). İşe yeni başlayan genç yaştaki çalışanlar, iş yapma konusunda hevesli ve heyecanlı olduklarından daha fazla enerji harcayarak kısa zamanda büyük işler başarabileceklerine inanırlar. Ancak genç yaştaki çalışanlar bu amaçlarına ulaşamadıklarında ise heyecanları söner, tecrübesizlikleri nedeniyle de gerçeği kabullenmede zorluk yaşayıp hayal kırıklığına ve tükenmişliğe sürüklenirler (Ergin, 1992: 20). Yaş almayla birlikte tecrübe de kazanan ileri yaştaki çalışanlar sorunlara etkili çözüm yolları bulabilmekte genç çalışanlara göre daha başarılı olabilmekte bu da tükenmişliğin ortaya çıkmamasına neden olmaktadır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001). Ancak alanyazında yaş faktörünün tükenmişlik düzeyini etkilemediği araştırmalar da görülmüştür (Ak, 2014; Dillon ve Tanner, 1995; Polat, Topuzoğlu ve Gürbüz, 2009).

**Cinsiyet** değişkenine göre tükenmişlik düzeyinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine odaklanan pek çok araştırma genellikle kadın çalışanların tükenmişliğe yakalanma risklerinin erkek çalışanlara göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır (Maslach ve Jackson, 1985: 838). Bunun nedeni olarak da insanlarla ilgilenilmesi gereken meslekleri daha fazla tercih eden kadınların, cinsiyetlerinden kaynaklı bir içgüdü ile işi gereği karşılaştıkları insanları daha fazla gözetmesi, kadınların insan ilişkilerine daha önem vermesi, yönetici pozisyonlarının yüksek kademelerinde görev almayıp insanlarla daha yakın iletişim kurabilecekleri bir pozisyon seçmeleri, hem iş hem de aile ortamını idare etmek zorunda kalmaları gösterilmiştir. Maslach ve Jackson (1981: 111) ise yaptıkları çalışmada erkeklerin duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissini kadınlara kıyasla daha fazla yaşadıklarını ortaya koymuş, Ergin de (1993:147) çalışmasında aynı sonucu elde etmiştir. Ancak bazı çalışmalarda tükenmişlik düzeyinin hem erkek hem de kadın bireylerde bir farklılık göstermediğinden de bahsedilirken (Konakay ve Altaş, 2011; Toker, 2011; Zhao ve Bi, 2003), erkeklerin tükenmişliği kadınlardan daha fazla yaşadığı sonucuna ulaşan araştırmalar da vardır (Girgin ve Baysal, 2005; Polatçı, Ardiç ve Tınaz, 2007; Topaloğlu, Koç ve Yavuz, 2007).

Çalışanların **medeni durumu** üzerine odaklanılan araştırmalarda, bekârların evlilerden daha fazla tükenmişlik yaşadığı belirlenmiştir. Çalışmasında evli olan kişilerde tükenmişliğin daha az yaşanmasının nedenlerini sıralayan Güllüce (2006: 33), evli olanların kişiliklerinin daha dengeli, kararlı ve olgun bir psikolojik yapıya sahip olduğunu, eş ve çocuklarla ilgilenmenin deneyim kazandırdığını, aile desteğinin işin getirdiği sorumluluk ve talepleriyle başa çıkmayı kolaylaştırdığını tüm bunların da tükenmişliğin daha az yaşanmasına hizmet ettiğini ifade etmiştir. Evlilik kişinin güvenli bir iş ortamı, ücret ve gelir gibi konularda daha gerçekçi ve bilinçli adımlar atmasını sağlamaktadır (Juhasz, 2001). Lee ve Ashfort (1993) ve Maslach ve Jackson (1995)'ın bu bulgular ile paralel sonuçlara ulaştığı çalışmaları mevcuttur.

Çalışanların **eğitim düzeyi** değişkeni tükenmişliği etkileyen diğer bir faktördür. Maslach ve Jackson'a (1981) göre, çalışanların eğitim seviyesindeki farklılıklar, duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutunda çok etkilidir. Gelir elde etmeden bir süre daha eğitime yatırım yapmayı seçen bireyler, nitelikli işgücü olarak çalışma hayatına atıldıklarında, eğitime yapılan yatırım ve harcamaların karşılığını almak istemekte, ücret ve diğer çalışma koşullarında daha yüksek taleplerde bulunmaktadır (Burnak, 2007: 80-81). İdealleri ve talepleri gerçekleşmeyen çalışanın hayal ettikleri ile gerçekler birbirine uyuşmadığında da hayal kırıklığı ve tükenmişlik baş gösterecektir. Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001: 410) de çalışmasında bu doğrultuda bir görüş ifade ederek, eğitim arttıkça sorumluluk ve stres yaratan durumlar daha fazla olacağından eğitim arttıkça tükenmişliğin arttığını belirtmiştir.

Tükenmişliğe neden olan bir diğer faktör de **kişisel özelliklerdir**. Kişinin sahip olduğu kişilik özellikleri onun tükenmişliğe yol açan sebeplerden olumlu veya olumsuz olarak etkilenmesine neden olur. Kişilerin diğer insanlarla olan ilişkileri, sorunları karşılama şekilleri, olaylara bakış açıları, kendilerini kontrol edebilme becerileri tükenmişlik düzeylerine etki etmektedir (Güvenli, 2014: 21). İçine kapanık, anlayışsız, şüpheli, kolay karar veremeyen, aceleci, durgun, tedirgin gibi özelliklere sahip olan kişilerin tükenmişlikle mücadele etmede çalışma hayatındaki diğer meslektaşlarına kıyasla daha başarısız olmalarından dolayı, tükenmişlikle karşı karşıya kalma olasılıkları daha yüksektir (Örmen, 1993, akt. Sürgevil, 2006: 50). "A tipi" kişilik tipine vurgu yapan Gmelch ve Gates (1998) ise bu kişilik

tipindeki bireylerde duygusal tükenmişlik düzeyinin daha fazla olduğu belirtilmiştir. A tipi kişiliğe sahip olanlar, üzerinde sürekli bir baskı hisseden, hayatta hep bir yarış halinde olan, diğer insanlara karşı olumsuz düşünceler besleyen ve onlara düşmanca ve saldırganca yaklaşan, her şeyi eleştiren ve kusur bulan, tam ve yetkin görünmeye çabalayan, aşırı çaba ve çalışma eğilimi gösteren kişilerdir (Durna, 2005: 276-278; Sürgevil, 2006: 51). Tükenmişlik dış kontrol odağına sahip bireylerde, iç kontrol odaklı bireylere göre daha yüksek olmaktadır (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001). Kontrol odağı kavramı, Rotter'a (1966, (akt. Daum ve Wiebe, 2003: 8) göre bireylerin davranışlarının sonuçlarını kendilerine veya kendileri dışındaki odakların (şans, güçlü insanlar, kader gibi) kontrollerine bağlamaları sonucu oluşan bir özelliktir. İç kontrol odağına sahip kişiler, hayatlarının kontrolünün kendi ellerinde olduğuna inanırken; şans, kader gibi kendi kontrolleri dışındaki faktörler ya da diğer kişiler tarafından yönlendirildiğine inanan kişiler ise dış odaklı kontrole sahip kişilerdir. İç kontrol odağına sahip bireylerin, olumsuz olayların yaşanmasını engelleyemeyeceklerini düşünen dış kontrol odağına sahip kişilere göre daha az endişe, stres ve bunalım yaşadıkları tespit edilmiştir (Ashby, Kottman ve Draper, 2002). Çünkü iç kontrol odağına sahip kişiler hayatlarının kontrolünün kendi ellerinde olduğuna inandıklarından dolayı herhangi bir sorun yaşadıklarında kendi çabaları ile olumsuzlukların üstesinden gelebileceklerine inanırlar.

İşgörenlerin çalışmakta oldukları kurum ve meslekleri ile ilgili **beklentileri** tükenmişlik düzeylerinde etkili bir rol oynamaktadır. İnsanların yapmakta oldukları işe ilişkin çok farklı beklentileri vardır. Bu beklentiler işin niteliği veya yapılan işte başarılı olma olasılığı gibi çok farklı şekillerde olabilir. Ancak işgörenlerin beklentileri ve iş yaşamının gerçekleri uyuşmadığında yaşanan hayal kırıklığı tükenmişliği de beraberinde getirmektedir (Arı ve Bal, 2008). Sürgevil'e (2006) göre beklentilerinde gerçekçi olamayan bireyler zamanla kendilerine daha az güvenmeye başlayacak, hissettikleri yetersizlik duygusu ile tükenmişlik yaşayacaklardır.

#### 1.7.2.2.2. Örgütsel Faktörler

Tükenmişliğe neden olan örgütsel faktörler, aşırı iş yükü ve beraberinde gelen stres, iş doyumunda azalma, örgüt iklimi, lider davranışları, örgütsel iletişimsizlik, rol belirsizliği, iş ilişkileri, adaletsizlik, iş gerilimi, örgüt kültürü, sosyal desteğin

olmaması, örgütsel çatışma, önemli kararlara katılmama gibi (Barutçu ve Serinkan, 2008; Budak ve Sürgevil, 2005: 97; Çam, 1995; Ergin vd., 2009; Zohar, 1997, Freisen ve Sarros,1989: 185; Iverson, Olekalns ve Erwin, 1998; Izgar, 2003; Medland, Howard-Ruben ve Whitaker, 2004; Um ve Harrsion, 1998) çok farklı şekillerde olabilmektedir.

Bu çalışmada ise Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001)'in önerdiği sınıflama çerçevesinde, tükenmişliğin örgütsel nedenleri iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler başlıkları altında incelenmiştir (Altay, 2009; Budak ve Sürgevil, 2005; Öztürk, Koçyiğit ve Bal, 2011; Tetik, 2011).

**İş yükü**, belli bir zaman aralığında belli standartlarda ve kalitede tamamlanması gereken iş miktarıdır (Ardıç ve Polatçı, 2009: 26). Çalışanların bir işi başarabilmek için gerekli olan nitelik ve becerilerden yoksun olduklarında, iş standartları yüksek olduğunda veya iş yükü olması gerekenden daha az olduğunda kişi ile işi arasında uyumsuzluk meydana gelmektedir (Maslach ve Leiter, 1997). Dengenin sağlanamadığı durumda da kişiler iş talepleriyle başa çıkamaz hale gelirler ve tükenmişlik hissederler (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Bu nedenle iş yükü fazla olan çalışanların tükenmişlikle daha fazla karşı karşıya kaldıkları belirtilmiştir (Aslan ve Ünal, 1996; Tümkaya, 1996). İş yükünün, özellikle tükenmişliğin duygusal tükenmişlik boyutu ile ilişkisinin yüksek olduğu ifade edilmiştir (Ak, 2014: 17; Güvenli, 2014: 23). Özalp ve Kirel (2002) ile Elloy ve Smith (2003) iş yükü kavramını az ve çok olarak ikiye ayırmış, çok iş yükünü de kendi içinde niceliksel ve niteliksel olarak sınıflandırmıştır. Niceliksel olarak aşırı iş yükü, belli bir zamanda yapılması gereken çok fazla sayıda talep ve görev ifade ederken; niteliksel olarak aşırı iş yükü bireyin birden çok farklı görevi yapması gerekirken, bunları, yerine getirememesinden kaynaklanan bir kavramdır (Demirdöğen, 2013: 23; Derya, 2008: 14). Çalışana uygun olamayacak görev ve sorumluluklar vermek ya da bu bilgi ve beceriye sahip olsalar da işin zorluğu ve zaman darlığı sebebiyle çalışanın sıkıntıya düşmesinin yanında kişinin işte gösterdiği performans uygun olmayacak şekilde az işin verilmesi de, kişinin sıkılmasına, monotonlaşmasına, kendisini değersiz ve işe yaramaz hissetmesine neden olmaktadır (Demirdöğen, 2013).

**Kontrol**, bir kişinin yapmakta olduğu işi ile ilgili konularda seçim yapma, karar verme, sorun çözme ve sorumluluklarını yerine getirebilme yetkisinin derecesini

ifade etmektedir. Kontrol konusunda işgören ile iş arasındaki uyumsuzluk, iş görenin işini etkili bir şekilde sürdürebilmek için gerekli olan yetkiye sahip olmaları veya işini yapabilmek için gerekli olan kaynaklar üzerinde kontrol sağlayamamalarından ileri gelmektedir. Çalışanın sorumlulukları yetki düzeylerini aştığında da kişi strese girer, performansı düşer ve en sonunda tükenir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 414). Araştırmacılara göre, kontrol etkeni daha çok tükenmişliğin kişisel başarının azalması boyutunda etkisini göstermektedir.

**Ödül**, bireyin yaptığı işin sonuçlarına ve örgüte olan katkılarından dolayı aldığı maddi ve manevi karşılıklardır. Bireyler örgüte yaptıkları katkılar sonucunda takdir edilip ödüllendirilirse, tatmin olmuş hissederler ve kendilerinin örgüt için önemli kişiler olduğuna inanırlar. Bireyin ödüllendirilmemesi veya ödüllendirmenin eksik olması durumunda, birey ile iş arasında uyumsuzluk çıkmakta, kişi verdiği hizmetlerin fark edilmediği veya değerli görülmediği duygusuna kapılmaktadır. Bu da kişinin kendisini yetersiz hissetmesine ve tükenmesine yol açabilir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 414). Ödüllendirme etkeni daha çok tükenmişliğin kişisel başarıda düşme alt boyutu üzerinde etkili olmaktadır.

**Aidiyet**, bir bireyin sosyal bir varlık olması nedeniyle bir topluluğa ait olma ve diğer bireylerle karşılıklı saygıya dayalı güven oluşturma ihtiyacıdır (Ryan ve Deci, 2000). Bu tür bir gereksinimin tatmin edilmesi kişinin kendisini kurumun bir parçasıymış gibi hissetmesine, örgütte birlik ve beraberliğin oluşmasına, bireylerin birbirlerini destekleyici ilişkiler içinde olmasına yardımcı olur. Çünkü insanlar ancak övgülerini, refah, mutluluk ve samimiyetlerini sevdikleri ve saygı duydukları kişilerle paylaştıkları zaman, çalıştıkları yerde işlerini en iyi şekilde yaparlar ve kendilerini geliştirebilirler (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 414). Bir topluluğa ait olma duygusu eksik olan çalışanlar olumlu iletişim kanallarını kapatarak örgütlerinden soğumakta, çalışanların çalıştıkları kurum ile arasında uyumsuzluk meydana gelmektedir. McMillan ve Chavis'e (1986) göre bu kişiler güvensiz hissettiklerinden dolayı kendilerini diğer insanlardan izole ederek, duygu ve düşüncelerini kimseyle paylaşmama ve kendilerini her şeyden soyutlama ve yabancılaşma yoluna girerler (Ferguson, 2010). Bu da kişinin örgütteki diğer bireylerle aktif bir çatışma içine girmesine neden olabilir. Ayrıca çalışanlar arasındaki kronikleşmiş ve çözülemeyen sorunlar negatif duyguların sürekli hale gelmesine, kızgınlık ve düşmanlık hislerinin oluşmasına ve sosyal destek algısının azalmasına yol



açmaktadır. Aidiyet etkeni daha çok tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında etkilidir (Ross, Altmaier ve Russell, 1989).

**Adalet** hak ve hukuka uygunluk, hakkı gözetme ve herkese kendine uygun düşeni, kendi hakkı olanı verme, doğruluk anlamına gelmekteyken (TDK, 2014), Cemaloğlu (2012), örgütsel adaleti “işgörenlerin görev dağılımı, mesaiye uyma, yetki devri, ücret düzeyi, ödül dağıtımını gibi değişkenlere yönelik, yönetsel kararları değerlendirme sürecidir” olarak tanımlamıştır. Buna göre bir örgütte adaletin varlığından söz edebilmek için, örgütün her bir çalışanına eşit muamele yapılması gerekmektedir. Çalışanların, örgüte kattıkları oranında kazanım (ücret, ikramiye, terfi gibi) elde edemediklerine inandıklarında birey ile çalıştığı örgüt arasında uyumsuzluk olmaktadır. Bu uyumsuzluğu örgütte uygulanan politika ve kararlarda adil olunmadığına ilişkin algılar da etkileyebilmektedir. Örgütsel adalet algısına ilişkin oluşan olumsuzlukların neticesinde ortaya çıkan stres, kızgınlık, kırgınlık, öfke gibi duygular, çalışanların tükenmişlik eğilimlerini etkilemektedir (Yeniçeri, Demirel ve Seçkin, 2009: 89). Adalet etkeni daha çok tükenmişliğin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutlarında etkili olmaktadır. Bu da bireyin çalıştığı örgütte adaletsizlik hissettiğinde duygusal olarak çökmesi ve tükenmesi veya bireyin işine karşı olumsuz duygular beslemesi yani sinizmi yaşamayı yoluyla olmaktadır (Maslach, Schaufel ve Leiter, 2001: 415).

**Değerler**, örgütte gelişen, çalışan ve örgüt arasındaki motive edici bağı oluşturan, insanı işe yaklaştıran amaç ve güdülerdir (Leiter ve Maslach, 2004: 99). Birey, örgütün amaç ve hedefleriyle kendi amaç ve hedeflerini özdeşleştirdiğinde birey ve örgüt arasındaki uyum devam ederken, işi sebebiyle kendi değerlerine ters düşen ve etik olmayan işler yapan kişi ile çalıştığı kurum arasında çatışmalar meydana gelebilir. Bu durum çalışanlarda değer çatışmasına ve tükenmişliğe neden olabilir (Maslach, Schaufel ve Leiter, 2001: 415). Değerler açısından çalışan ile işi arasındaki uyumsuzluk tükenmişliğin tüm alt boyutları ile ilişkilidir (Leiter ve Maslach, 2004: 100).

### 1.7.2.3. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik bir ya da iki olayın sonucunda oluşmamakta, yavaş yavaş ve sinsi gelişip yaşanan pek çok olayın birikimi olarak ortaya çıkmaktadır. Tükenme belirtileri özellikle çok başarılı olmak için yoğun bir şekilde çalışan hatta üzerine

düşenden daha fazlasını yapan ve kapasitesinin üzerinde çaba sarf eden kişilerde görülmektedir. Tükenmişliğin belirtileri genel olarak araştırmalarda (Ak, 2014: 19; Ardıç ve Polatçı, 2009: 30; Bilgen ve Genç, 2014: 2; Ok: 2004) fiziksel, psikolojik (duygusal) ve davranışsal belirtiler şeklinde incelenmiştir.

#### **1.7.2.3.1. Fiziksel Belirtiler**

Freudenberg'e (1974: 160) göre tükenmişliğin fiziksel belirtileri, yorgunluk ve halsizlik hissi, uzun süreli soğuk algınlığı, sürekli tekrarlanan baş ağrısı ve sindirim sistemi rahatsızlıkları, uykusuzluk, nefes darlığıdır. Deckard, Meterko ve Field'e (1994: 745) göre ise uykusuzluk, yorgunluk, zayıflık ve sersemlik, enfeksiyona karşı direncin azalması, hafıza problemleri, kronik hale gelmiş iyileşmeyen hastalıklar, hipertansiyon, hızlı kalp atması, kilo değişimleri, kas ağrıları vb. durumları içerir Bunların yanı sıra; uyuşukluk, mide ve bağırsak hastalıkları, deri hastalıkları, kalp damar hastalıkları, hareket sistemi rahatsızlıkları, üreme sistemi hastalıkları, iç salgı bezleri hastalıkları, kanser gibi belirtiler de görülebilmektedir (Ekici, 2009: 225; Girgin, 1995: 18; Ok: 2004).

#### **1.7.2.3.2. Psikolojik/Duygusal Belirtiler**

Tükenmişliğin psikolojik ve duygusal belirtileri işinden soğuma, moral bozukluğu, hayal kırıklığı, umutsuzluk, kayıtsızlık, gerginlik, bunalım, yabancılaşma, özgüven eksikliği köşeye sıkıştırılmış hissi, paranoya gibi pek çok farklı şekillerde gözlenmektedir (Bilgen ve Genç, 2014: 2; Ok, 2004: 58; Weisberg ve Sagie, 1999: 334; Tümkaya, 1996: 12). Tükenmişlik yaşayan kişiler duygularını kontrol altına almakta zorlandıklarından aniden sinirlenmekte ve kolayca ağlamaktadır Freudenberger, 1974: 160).

#### **1.7.2.3.3. Davranışsal Belirtiler**

Fiziksel ve psikolojik belirtilere göre davranışsal belirtiler diğer kişiler tarafından daha kolay fark edilebilirler (Ardıç ve Polatçı, 2009: 31). Bu belirtiler, işe geç gelme ve işten geç ayrılma, sürekli sağlık raporu alma, kuruma yönelik ilgi kaybı, başarısızlık ve yetersizlik hissi, kırgınlık, gücenme, alınganlık, asabiyet, performans kaybı, değersizlik duygusu, sosyal yabancılaşma, az ya da çok yemek yeme, alkol ve sigara kullanımında artma, aile içi şiddetle beraberinde gelen boşanmalar, intihar şeklinde olabilir (Bilgen ve Genç, 2014; Burnak, 2007; Çelebi, 2013; Freudenberg, 1974; Weisberg ve Sagie, 1999).

#### **1.7.2.4. Tükenmişliğin Sonuçları**

Tükenmişlik yaşayan insanlar çok karmaşık duygular içine girerken, bunun yansıması çeşitli davranış bozuklukları olarak kendini göstermektedir (Dilsiz, 2006). Bu da tükenmişliğin hem bireysel hem de örgütsel açıdan olumsuz sonuçlar doğurmasına neden olmaktadır (Akgül, 2014; Cordes ve Dougherty, 1993; Dierendonck, Schaufeli ve Buunk, 2001; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Ancak tükenmişliğe etki eden faktörlerden ne derecede etkilenildiği kişiye ve içinde bulunulan duruma göre farklılık gösterebildiğinden tükenmişliğin sonuçları da çok çeşitli olabilmektedir. Önemli olan tükenmişliğin fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtilerinden yola çıkarak ciddi ve geri dönülemez sonuçların önüne geçilebilmesidir.

##### **1.7.2.4.1. Örgütsel Sonuçlar**

Maslach ve Zimbardo (1982) tükenmişlik çalışma hayatı üzerindeki etkisinin en çok iş performansında azalmanın görülmesi şeklinde olduğunu belirtmişlerdir. Yaptığı işten tatmin olamayan ve huzurlu bir çalışma ortamında bulunmayan bireyler, fiziksel veya psikolojik olarak sağlıkları da yerinde olmadığından ve motivasyonları düştüğünden yaptıkları işin niteliği ve kalitesinde azalma meydana gelebilecektir. Bu da iş doyumunda azalmaya neden olacaktır. Yaptığı işten memnun olmayan kişi olumsuz tavırları sebebiyle diğer çalışanlarla çatışmaya girecek, bu durum da örgüt verimliliğinin ve başarısının düşmesine neden olacaktır (Ardıç ve Polatçı, 2009). Tükenmişlik yaşayan çalışanın verdiği tepkilerden bir diğeri işe devamsızlık, işten ayrılmaya niyetlenme şekillerinde kendini gösteren geri çekmedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 406). Bireyler işyerinde geçirdikleri zamanı azaltmaya, işten kendisini uzak tutmaya, sık sık rapor almaya başlar.

Tükenmişliğin çalışma hayatı üzerindeki etkileri genel olarak incelendiğinde; hizmet verilen kişilere karşı ilgisiz ve olumsuz davranışlar, diğer çalışanlarla ilişkilerde bozulma ve kendini onlardan soyutlama, hatalar yapma, kaza ve yaralanmalarda artış, işe odaklanamama ve işe duyulan ilginin kaybı, hizmetin niteliğinde bozulma, işte idealizm kaybı, işe geç gelme veya izinsiz gelmeme, evraklarda sahtecilik, örgütsel bağlılığın azalması ve nihayetinde işten ayrılma olarak sayılabilir (Arı ve Bal, 2008: 141; Brewer ve Clippard, 2002; 173; Courage ve Williams, 1987; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001; Ergin,1993: 152).

#### **1.7.2.4.2. Bireysel Sonuçlar**

Tükenmişlik yaşayan birey duygusal yorgunluğun yanı sıra fiziksel açıdan da yorulup yıpranmaktadır. Bu yorgunluk hissinin kaynağı ise kişinin iş ortamında yaşadığı gerginliktir. Bu gerginlik bireyin uyku problemleri yaşamasına neden olmakta, yeni bir güne dinç ve enerjik başlamasına engel olmaktadır. Sürekli devam eden ve kronikleşen bu yorgunluk ve gerginlik, bireyin fizyolojik sistemine zarar vermektedir. Bu da soğuk algınlığı, grip, baş ağrısı gibi bedensel rahatsızlıklara yakalanma ihtimalinin artmasına, bu hastalıkların da uzun süre atlatılamamasına neden olmaktadır. Bireyin maruz kaldığı bu uzun süreli fizyolojik rahatsızlıklar, zamanla, kişinin psikolojik düzeninin bozulmasına, depresyon, kaygı, çaresizlik, özsaygının azalması, alınganlık, kararsızlık, moral ve motivasyon bozukluğu gibi sorunların görülmesine yol açacaktır (Ardıç ve Polatçı, 2009). Tükenmişlik, yapmakta olduğu işe istekle çalışmaya başlamış olan bir kişiyi bitmiş, alaycı ve etkisiz hale getirmektedir (Maraşlı, 1999: 22). Tükenmişlik yaşayan bireylerde görülen ciddi sorunlardan biri de davranış bozukluklarıdır. Tükenmişlik sonucu psikolojik tatminsizlik yaşayan birey, kolay vazgeçme, ilişkileri kesme, direnme eğilimleri gösterir (Izgar, 2003).

## 2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde örgütsel sinizm ve tükenmişlik ile ilgili alanyazın taramasından elde edilen araştırmalara değinilmiştir.

### 2.1. Örgütsel Sinizm ile İlgili Çalışmalar

#### 2.1.1. Örgütsel Sinizm Konusunda Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar

Kalağan'ın (2009) araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yaptığı yüksek lisans tez çalışmasında, Akdeniz üniversitesindeki 50/d kadrosunda görev yapan 214 araştırma görevlisinden topladığı verilerin analizi sonucunda araştırma görevlilerinin örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumları arasında güçlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu, örgütsel desteğin örgütsel sinizmin önemli bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeyleri en fazla bilişsel, en az duyuşsal boyutta yer almıştır.

Bir devlet üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının genel sinizm ve örgütsel sinizm tutumlarını tespit etmeyi amaçlayan Arslan (2012) akademisyenlerin örgütsel sinizm ve genel sinizm algılarının orta seviyede olduğu, genel sinizm algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçlardan başka örgütsel sinizmin en çok duyuşsal, en az bilişsel boyutta yaşandığı tespit edilmiştir. Genel sinizm düzeyi ise en düşük duyuşsal boyutta yaşanırken, bilişsel ve davranışsal boyutta daha yüksek ve birbirine yakın düzeyde olduğu görülmüştür. Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu hariç diğer tüm boyutları ile genel sinizmin tüm boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu bulunmuştur. Yine Helvacı ve Çetin (2012) Uşak ilindeki tüm devlet ilköğretim okullarında görev alan 311 öğretmenden oluşan örneklem üzerinde yapılan ve Apaydın (2012) tarafından geliştirilmiş örgütsel sinizm ölçeğinin kullanıldığı çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyinin tespit edilmesini amaçlamıştır. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin sinizm algıları az düzeyinde olup bu algı cinsiyet, branş, kıdem, öğrenim durumu bakımından değişmemekte, okuldaki çalışma süresi bakımından daha fazla çalışma süresi bulunan öğretmenlerin lehine farklılaşmaktadır. Tayfun ve Çatır'ın (2014) sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek amacı ile yürüttükleri çalışma kapsamında 391 hemşireye uygulanan Brandes, Dharwadkar

ve Dean (1999)'in geliştirmiş olduğu örgütsel sinizm ölçeğinden elde edilen verilerden yararlanılmıştır. Çalışma sonucunda hemşirelerin örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının orta düzeyde olduğu, örgütsel sinizm ile katılımcıların demografik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Ancak, katılımcıların eğitim değişkeni ile sinizmin bilişel ve duyuşsal boyutları arasında, mesleki süre değişkeni ile davranışsal boyutu arasında, çalışma süresi değişkeni ile bilişsel boyut arasında anlamlı bir farklılık bulunurken, yaş değişkeni ile herhangi bir farklılık gözlenmemiştir.

Polatcan (2012) tarafından yürütölen araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile okul yöneticilerinin liderlik davranışı düzeylerinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında Karabük ilindeki ilköğretim okullarında görev yapmakta olan 500 öğretmenden toplanan verilerin analizi sonucunda, öğretmenlerin sinizm düzeylerinin okul yöneticilerine göre daha yüksek olduğu, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile okul yöneticilerinin benimsemiş olduğu liderlik davranışları arasında orta seviyede ters yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi, yaş ve eğitim durumu değişkenlerine göre örgütsel sinizm ile liderlik davranışı arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Akan, Bektaş ve Yıldırım (2014) ise Erzurum ili merkez ilçesindeki 221 sınıf öğretmeninin örneklem olarak seğildiği, sınıf öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel sinizm ile etik liderlik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada, örgütsel sinizm ile etik liderliğin tüm alt boyutları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmaya göre etik liderliğin dört alt boyutu bir araya geldiğinde örgütsel sinizmdeki varyansın yüzde on yedisini açıklamaktadır. Çalışmanın sonucuna göre etik liderlik davranışı sergileyen yöneticilerin örgütlerinde örgütsel sinizm daha az gözlenmektedir.

Yıldız (2013) tarafından yapılan çalışmada örgütsel bağlılık, örgütsel muhalefet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin ortaya konulması amacı ile 219 sınıf öğretmeninden Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) geliştirmiş olduğu örgütsel sinizm, Meyer ve Allen (1984) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği ve Özdemir (2010) tarafından geliştirilen örgütsel muhalefet ölçekleri ile veriler toplanmıştır. Verilerin analizi sonucunda her üç değişken arasında bir ilişki olduğu, katılımcıların örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizm tutumları arasında negatif yönde ve yüksek seviyede bir ilişki gözlenirken, örgütsel sinizm ile örgütsel

muhalefet arasında pozitif yönde ve yüksek seviyede bir ilişkiye ulaşılmış, örgütsel muhalefet ile örgütsel bağlılık arasında ise orta seviyede negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ise düşük düzeyde çıkmıştır. Fındık ve Eryeşil (2012) ise örgütsel bağlılık üzerinde örgütsel sinizmin etkisini belirlemeye yönelik Konya ili demir çelik işletmelerinde faaliyet gösteren 120 işçiye uygulaması yapılan çalışmasında, çalışanların kıdemi, yaşı ve eğitim seviyesi arttıkça, işe bağlılıklarının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinim arasında yüksek derecede negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Çakıcı ve Doğan'ın (2014) örgütsel sinizmin iş performansına olan etkisini belirlemeye yönelik yürüttüğü çalışmaya 116 akademik, 68 idari personel katılmıştır. Çalışma sonucunda örgütsel sinizmin iş performansı üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı görülmüştür. Kâhya (2013) ise iş tatmininin, örgütsel sinizm ve iş performansı arasındaki ilişkiye aracılık rolünü incelemiştir. 105 akademisyenin araştırmanın örneklemini oluşturduğu çalışmada, iş tatmininin örgütsel sinizm ve iş performansı arasında tam aracılık etkisinin olduğu, örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu ile hem iş tatmininin hem de iş performansının anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki içerisinde bulunduğu gözlenmiştir. Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri ise yüksek seviyede çıkarken, sinizm en fazla duyuşsal boyutta yaşanmaktadır. Örgütsel sinizm hem iş tatminini hem de iş performansını kısmen ve negatif yönde etkilemektedir.

Örgütsel sinizm ile örgüt kültürü arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla Balay, Kaya ve Cülha (2013) tarafından Şanlıurfa il merkezinde görevli 330 öğretmenle yürütülen çalışmada, öğretmenlerin hem örgüt kültürü hem de örgütsel sinizm düzeylerinin orta seviyede olduğu ve her iki değişken arasındaki ilişkinin de negatif yönde ve düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmaya göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının cinsiyete, bundukları okuldaki çalışma sürelerine göre farklılık göstermediği, mesleki kıdeme, okul yönetiminin stiline göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının, örgüt kültürünü yordama gücünün istatistiksel açıdan anlamlı ancak düşük düzeyde olduğu görülmüştür.

Çetin, Özgan ve Bozbayındır (2013), Gaziantep ili merkez ilçesinde görev yapan 285 öğretmenden toplanan veriler doğrultusunda örgütsel sinizm ile örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur. Buna göre iki değişken arasında

anlamalı, negatif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca örgütsel adaletin işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutlarının örgütsel sinizmi anlamalı bir şekilde yordadığı görülmüştür. Bir başka çalışmada ise Tokgöz (2011), bir elektrik dağıtım şirketindeki 162 çalışandan Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş olan ölçme aracıyla toplanan verileri analiz etmiştir. Bulgulardan elde edilen sonuca göre örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında yüksek düzeyde, örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında orta düzeyde ilişkiler tespit edilmiştir. Örgütsel adalet ve örgütsel destek algılarının her birinin de örgütsel sinizmi açıklamada güçlü bir etki ortaya koydukları görülmüştür.

Mobbing ve örgütsel sinim arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan Gül ve Ağrıöz (2011), araştırmalarını Karaman ili devlet hastanesindeki 103 hemşire ile yürütmüştür. Sonuçta hemşirelerin mobbing olgusunu yoğun bir şekilde yaşamadığı, mobbingin, sinizmin duyuşsal sinim boyutu ile anlamalı ve pozitif yönde bir ilişkisi olduğu ancak bilişsel ve davranışsal sinizm boyutları ile mobbing arasında anlamalı bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Kalay, Oğrak ve Nişancı (2014) tarafından gerçekleştirilen örgütsel sinizm, mobbing ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiyi inceleyen bir diğer çalışmada ise, bir devlet üniversitesinde çalışan 240 kişiden oluşan akademik ve idari personelden elde edilen verilerden elde edilen sonuçlara göre, katılımcıların mobbing algısı düşük düzeydeyken, örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik düzeyleri orta seviyede çıkmıştır. Akademik ve idari personel arasında örgütsel sinizm düzeyleri bakımından istatistiksel olarak anlamalı bir fark çıkmazken, örgütsel sessizlik ve mobbing algıları bakımından idari personel lehine anlamalı bir farklılık gözlenmiştir. Her üç değişkenin birbiriyle arasında anlamalı ve pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir.

İçerli ve Yıldırım (2012) örgütsel vatandaşlık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla araştırmada özel ve kamu hastanelerinde çalışan 219 sağlık personeliyle araştırmayı yürütmüştür. Araştırma sonuçlarına göre çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarından daha düşük düzeyde çıktığı gözlenmiş yani çalışanların örgütlerinde büyük bir istekle çalıştıkları çıkarımına varılmıştır. Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ise düşük düzeyde anlamalı bir ilişki bulunmuştur.

Tükeltürk, Perçin ve Güzel'in (2009) psikolojik kontrat ihlal algısının sinik davranışlara yol açtığı hipotezinden hareketle yaptıkları çalışmada 148 otel



işletmesi çalışanından Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) tarafından geliştirilen ölçek ile toplanan verilerin analiz sonuçlarına göre katılımcıların örgütsel sinizm ile psikolojik sözleşme ihlali algıları arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Psikolojik kontrat ihlali sinik tutumların yüzde otuz ikisini açıklamıştır. Ayrıca katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem değişkenlerine göre örgütsel sinizm düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermezken, eğitim düzeyi değişkenine göre ise lise mezunlarının lehine anlamlı bir farklılık göstermiştir.

### **2.1.2. Örgütsel Sinizm Konusunda Yurtdışında Yapılan Çalışmalar**

Örgütsel sinizmin doğası, örgütsel sinizmi etkileyen faktörler ve örgütsel sinizmin sonuçlarını ortaya koymayı amaçlayan Brandes (1997), örgütsel sinizm ile artan sorumluluklar ve görevler arasında pozitif bir ilişkiye ulaşılmıştır. Örgütsel sinizm ile çalışanların yöneticilerine duyduğu güven arasında ters yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. İşgörenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm algıları arasında ise yine negatif yönlü bir ilişki gözlenmiştir. Örgütsel vatandaşlık ile örgütsel sinizm arasında ise bir ilişki tespit edilmiştir.

Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) çalışmalarında örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, işgören ve yönetici katılımı, yönetici davranışları arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla bir fabrikada çalışan 129 yönetici ve işgörenden topladığı verileri analiz etmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, örgütsel bağlılık ile sinizm arasında ters yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. İşgören katılımı ile örgütsel sinizm arasında orta düzeyde ve ters yönde bir ilişki saptanırken, yöneticilerin biçimsel rol davranışı ile örgütsel sinizm arasında düşük düzeyde ters yönde bir ilişki gözlenmiştir. İşgörenlerin örgütsel sinizm tutumları yöneticilere göre daha fazla çıkmış, sinik işgörenlerin işgören katılımları ve örgütsel bağlılıkları yöneticilere göre daha düşük bulunmuştur.

Örgütsel sinizm algısının, katılımcıların demografik özellikleri ile istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla Delken'in (2004) yapmış olduğu çalışmasında çağrı merkezlerinde çalışan katılımcılardan veri toplanmıştır. Ayrıca psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide katılımcıların demografik özelliklerinin aracılık rolü de incelenmiştir. Psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde yaş, eğitim,

cinsiyeti gelir düzeyi, din, cinsel tercih gibi demografik özelliklerin etkisi olmadığı, sadece medeni durum değişkeninin bu ilişkide aracı rolü olduğu tespit edilmiştir. Kurumdaki görev süresi, şirket, iş tipi, çalışılan yer gibi kontrol değişkenlerinden sadece iş tipinin örgütsel sinizm ile psikolojik sözleşme ihlali arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir.

James (2005), tarafından yürütülen araştırmada, örgütsel sinizmi oluşturan temel faktörler ve bunların örgütsel sinizm ile olan ilişkisi tespit edilmeye çalışılmış, örgütsel sinizmin sonuçları tartışılmıştır. Örgütsel sinizmi oluşturan faktörler olarak da örgütsel politika algısı, örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ihlali ve algılanan örgütsel destek üzerinde durulmuştur. 360 okul müdürü, öğretmen, öğretmen yardımcısı ve diğer okul çalışanlarından oluşan çalışma grubundan elde edilen verilerin analiz sonuçlarına göre örgütsel sinizm ile örgütsel adalet, örgütsel destek ve kişi odaklı vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü; örgütsel politika, psikolojik sözleşme ihlali, iş gerilimi ve öğretmen tükenmişliği arasında ise pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel sinizmin sonuçlarının ise iş gerilimi, zarar verici iş davranışları, işgören uyumsuzluğu ve performans kaybı olabileceği belirtilmiştir.

Johnson ve O' Leary-Kelly (2005) yaptığı çalışmada 103 banka çalışanından toplanan veriler ile psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel sinizm, iş doyumu, örgütsel bağlılık, duygusal tükenmişlik, örgütsel vatandaşlık, işten kaytarma, görev performansı arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre sinizmin, psikolojik sözleşme ihlalinin iş ile ilgili tutumlar olarak adlandırılan iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine aracılık rolü vardır. Sadece psikolojik sözleşme ihlalinin çalışan davranışlarını (işten kaytarma, performans) yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Psikolojik sözleşme ihlali ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide ise duyuşsal sinizmin aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında pozitif ve orta düzeyde, iş doyumu ile örgütsel sinizmin hem bilişsel hem de duyuşsal boyutu arasında negatif ve orta düzeyde, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizmin hem bilişsel hem de duyuşsal boyutu arasında ise negatif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Pitre (2004), çalışmasında, Birleşik Devletler Denizcilik Akademisi'ndeki 30 birinci sınıf öğrencisinden odak grup çalışmasıyla topladığı verileri analiz ederek örgütsel

sinizmin nedenlerini tespit etmeyi amaçlamıştır. Örgütsel sinizmin nedenleri olarak öğrencilerinin beklentilerinin karşılanmaması belirtilmiştir. Örgütsel sinizme neden olan etmenler olarak ise karar verme yetkisinin kısıtlanması, diğer grup üyelerinin hayal kırıklığı yaratması, örgütsel tutarsızlıklar, deniz asteğmenlerinin ilgilerine karşı dışarıdakilerin ilgilerinin önemsenmesine vurgu yapılmıştır. Örgütsel sinizmin sonuçları olarak örgütsel bağlılık ve vatandaşlık algısının eksikliği, karar verme ve risk alma becerilerindeki eksiklik gösterilmiştir.

## **2.2. Tükenmişlik ile İlgili Çalışmalar**

### **2.2.1. Tükenmişlik Konusunda Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar**

Bilgen ve Genç (2014), 139 sınıf ve ilköğretim matematik öğretmeni ile yürüttükleri çalışmalarında, katılımcıların demografik özelliklerine göre tükenmişlik düzeylerinin incelenmesini amaçlamışlardır. Araştırmanın sonucunda katılımcıların cinsiyet, mesleki kıdem, medeni durum ve en son bitirilen okul türü değişkenlerine göre tükenmişlik düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin ise orta seviyede olduğu görülmüştür. Finans ve Mali işler departmanlarında görevli işgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesini amaçlayan Okutan, Yıldız ve Konuk (2013) 300 çalışandan Maslach tükenmişlik envanteri ile topladıkları verileri analiz etmişlerdir. Çalışma sonucunda katılımcıların duygusal tükenme düzeyleri düşük, duyarsızlaşma düzeyleri orta, kişisel başarı düzeyleri yüksek çıkmıştır. Genel tükenmişlik düzeyleri ise düşük çıkmıştır. Katılımcıların medeni durum, cinsiyet, yaş ve çalışma yılı özelliklerine göre tükenmişlik düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Başkan, Çetinkaya, Naçar, Kaya ve İşildak (2014) ise sağlık sektöründe yürüttükleri çalışmalarında 280 aile hekiminin tükenmişlik düzeyinin tespit edilmesini amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda, aile hekimlerinin cinsiyet, medeni durum ve sağlık problemlerinin olup olmaması değişkenlerine göre tükenmişlik düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Yaş değişkenine göre ise kişisel başarı puanları hariç tükenmişliğin diğer iki boyutunda ve genel tükenmişlik puanında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Mesleki kıdem ile duygusal tükenmişlik ve toplam tükenmişlik düzeyleri arasında düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Bilge, Dost ve Çetin (2014) 635 lise öğrencisinden Maslach Tükenmişlik Envanteri-Öğrenci Formu ile toplanan verilerin analiz edilmesiyle öğrencilerin tükenmişlik ve

okul bağıllığı düzeylerinin, akademik başarı, çalışma alışkanlıkları ve yetkinlik inançları arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlamışlardır. Çalışma sonuçlarına göre yetkinlik inancı düşük olan öğrencilerde daha fazla tükenmişlik gözlenirken, çalışma alışkanlıkları ve akademik ortalama tükenmişlik üzerinde anlamlı bir farklılığa yol açmamıştır. Öğrencilerin çalışma alışkanlıkları, yetkinlik inançları ve akademik ortalamalarının tükenmişliğin yüzde on birini açıkladığı görülmüştür. Balkıs, Duru, Buluş ve Duru (2011) ise bir eğitim fakültesinde okuyan 487 öğrencinin tükenmişlik düzeylerini belirlemeyi ve akademik başarı ile ilişkisini belirlemeyi amaçlamışlardır. Buna göre cinsiyet, öğrenim görülen sınıf düzeyi değişkenlerine göre öğrencilerin tükenmişlik düzeyleri farklılaşmaktayken, erkeklerin kızlara göre, 3. ve 4. Sınıf öğrencilerinin de 1. ve 2. Sınıf öğrencilerine göre tükenmişlik düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Öğrencilerin tükenmişlik düzeyleri ile akademik başarıları arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Öğrencilerin %60,4'ünün orta düzeyde tükenmişlik yaşadığı gözlenmiştir. Tükenmişliğin tüm alt boyutları birlikte akademik başarının %9,5'ini açıklamaktadır. Tetik (2011) öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerini belirlemeyi amaçlayan çalışmasında, 174 öğretim elemanından Maslach Tükenmişlik Envanteri ile toplanan veriler analiz edilmiştir. Öğretim elemanlarının duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutunda hizmet yılı ve mesleği seçme sebebi değişkenlerine göre tükenmişlik düzeyleri farklılaşmaktayken, mesleğin ekonomik açıdan tatmin etme düzeyi ve akademik unvan değişkenlerine göre ise tükenmişlik düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Kişisel başarı alt boyutunda ise sadece hizmet yılı değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermiştir. Öğretim elemanlarının tükenmişliğin tüm alt boyutlarında tükenmişliği orta düzeyde yaşadığı tespit edilmiştir. Başol ve Altay (2009), ilköğretim okul yöneticileri ve öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin demografik özelliklere göre belirlenmesini amaçladıkları çalışmalarında 234 okul yöneticisi ve 209 öğretmenden Maslach Tükenmişlik Envanteri ile topladıkları verileri analiz etmişlerdir. Araştırma sonucuna göre okul yöneticileri öğretmenlerden daha fazla tükenmişlik yaşarken, cinsiyet değişkenine göre hem okul yöneticilerinin hem de öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermiştir. Kadınların duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve toplam tükenmişlik puanlarının erkeklerden daha az olduğu, yaş ve kıdem değişkenlerinin tükenmişlik üzerinde anlamlı bir

farklılık göstermediği belirtilmiştir. Okul yöneticilerinin medeni durum değişkeninin tükenmişlik düzeylerine bir etkisinin olmadığı, evli öğretmenlerin ise duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında bekâr öğretmenlere göre daha az düzeyde tükenmişliğe sahip oldukları görülmüştür.

Konakay ve Altaş (2011), 280 akademisyenin tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin demografik değişkenler bakımından incelendiği araştırmalarında, tükenmişlik ve iş tatmininin cinsiyet, medeni durum, kıdem ve çalışılan alan bakımından bir farklılık göstermediği, yaş ve unvan özellikleri bakımından anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Buna göre daha genç yaştaki akademisyenler tükenmişliği daha fazla yaşarken, profesörler ile araştırma görevlileri arasında duygusal tükenme, duygusal yumuşama boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Duyarsızlaşma faktöründeki farklılığın ise profesörler ve doçentler arasında ve doçentlerle araştırma görevlileri arasında olduğu gözlenmiştir. Gürdoğan ve Atabey (2014), kamu ve özel banka sektöründe çalışan 67 katılımcı ile yürüttükleri çalışmalarında ise, çalışanların tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerini incelemiş, çalışanların cinsiyet ve medeni durum özelliklerine göre her iki değişkenin de anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Tükenmişliğin boyutlarının birbirleriyle olan ilişkilerine bakıldığında duygusal tükenmişlik ile kişisel başarısızlık alt boyutları arasında orta seviyede bir ilişki olduğu, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutları arasında ise zayıf ve ters yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Tükenmişliğin tüm boyutları ile birlikte içsel doyumun %50'sini, genel doyumun %52'sini, dışsal doyumun %47'sini yordadığı belirtilmiştir.

Üçok ve Torun (2014) sinizm ve psikolojik sözleşme ihlali algılarının tükenmişlik üzerindeki etkisini inceledikleri ve 183 kamu ve özel sektör çalışanına uygulamasını yaptıkları çalışmalarında Maslach ve Jackson'ın (1981) geliştirmiş olduğu ve Ergin'in (1992) Türkçe 'ye uyarladığı tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, sinik tutumların bilişsel ve duyuşsal boyutunun tükenmişliğin tüm alt boyutları üzerinde de etkisinin olduğu, sinizmin davranışsal boyutunun ise tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sözleşme ihlali algısının psikososyal beklentiler boyutu, tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma

boyutlarını etkilerken, çalışma şartları boyutu duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık boyutlarını etkilemektedir.

### **2.2.2. Tükenmişlik Konusunda Yurtdışında Yapılan Çalışmalar**

Lopez, Bolano, Marino ve Pol (2010) toplam 244 okulda görev yapan, 1386 öğretmenden toplanan verileri analiz ederek; ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin stres, tükenmişlik ve mesleki doyumsuzluk düzeylerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın sonucunda meslektaşlardan görülen destek, iyimserlik, dayanıklılık, günlük koşuşturmaların ve yaşanan olaylarının öğretmenlerin stres, tükenmişlik ve mesleki doyumsuzluk yaşamalarının önemli birer yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, tükenmişliğin aile ve arkadaş desteği, dayanıklılık ve iyimserlik değişkenleri ile ters yönlü bir ilişkisi olduğu gözlenmiştir.

Betoret (2008), 724 İspanyol ilköğretim ve ortaöğretim öğretmeni ile uygulamasını gerçekleştirdikleri çalışmalarında, okul kaynakları, özyeterlilik, iş stresörleri ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi yapısal eşitlik modeli ile tespit etmeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın sonucunda, okul kaynaklarından dış kaynaklar olan okul destek kaynakları ve iç kaynaklardan olan sınıf yönetimindeki özyeterlilik ve öğretimsel öz yeterliliğin iş stres kaynakları üzerinde etkili olduğu belirtilmiştir. İş stres kaynaklarının ise öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmüştür. Tükenmişliğin boyutlarından biri olan duygusal tükenmişliğin, katılımcıların tükenmişliğini açıklamada anahtar bir rol üstlendiği de vurgulanmıştır.

Amerika Birleşik Devleti'ndeki 51 hızlı yiyecek servisi veren restoranlarda çalışan 187 katılımcıyla üretilen araştırmada Kim, Shin ve Swanger (2009), mesleki adanmışlık ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve bu iki değişkene büyük beş kişilik faktörünün (açıklık, sorumluluk, dışadönüklük, uyumluluk, duygusal denge) etkisinin incelenmesi amaçlamıştır. Beş kişilik faktöründen biri olan duygusal dengenin tükenmişliği etkileyen en önemli değişken olduğu, mesleki adanmışlığı belirleyen değişkenlerin ise sorumluluk ve duygusal denge olduğu tespit edilmiştir. Olumlu kişilik boyutlarından olan dışadönüklük ve uyumluluğun tükenmişlik üzerinde herhangi bir etki yaratmadığı, işe adanmışlık üzerinde ise az düzeyde bir etki bıraktığı görülmüştür. Hakanen, Bakker ve Schaufeli (2006) ise

öğretmenlerin tükenmişlik ve işe adanmışlık düzeylerini incelediği araştırmalarında, 2038 Finli öğretmen ile çalışmayı yürütmüş ve verilerin analizinde yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin çalışma şartlarının, sağlık problemlerinin üzerinde yordayıcı bir etkisi olduğu, bu ilişkide de tükenmişliğin aracılık rolü üstlendiği; öğretmenlerin iş imkânlarının da, örgütsel bağlılıkları üzerinde yordayıcı bir etkisi olduğu, bu ilişkide de işe adanmışlığın aracılık rolünü üstlendiği; tespit edilmiştir. Çalışma şartları ile sağlık problemleri, iş imkânları ile örgütsel bağlılık arasında da pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlenmiştir. İş imkânları arttıkça tükenmişliğin azaldığı, tükenmişlik azaldıkça örgütsel bağlılığın ve adanmışlığın arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Üniversite öğrencilerinin algıladıkları destek ve tükenmişlik düzeyleri üzerinde cinsiyetin etkisinin incelendiği çalışmada Weckwerth ve Flynn (2006), bir üniversitesinde okuyan 214 öğrenciden Maslach Tükenmişlik Ölçeği-İnsan Hizmetleri Formu ile topladıkları verileri analiz etmişlerdir. Araştırmanın sonucunda, cinsiyet değişkeninin tükenmişliğin duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu ve erkeklerin kadınlara göre daha fazla puan aldığı belirlenmiştir. Cinsiyetin duygusal tükenmişlik alt boyutu üzerinde ise herhangi bir etkisi gözlenmemiştir. Örgütsel desteğin sadece güven anlaşması, bağlılık, yönlendirme boyutlarında erkek ve kadın öğrenciler arasında anlamlı bir farklılığa yol açtığı ve bunun kadınlar lehine olduğu tespit edilmiştir. Esteve (2008) ise İspanya'da (863) ve Portekiz'de (721) öğrenim gören toplam 1584 üniversite öğrencisinden oluşan bir çalışma grubu ile araştırmasını yürütmüş, tükenmişliğin ve adanmışlığın, akademik başarı ve öz yeterlik düzeyi ile olan ilişkisini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda, öz yeterlik ve akademik başarı değişkenlerinin tükenmişlik ve okul bağlılığını yordadığı görülmüştür. Öğrencilerin öz yeterlik düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı farklılık bulunmazken, erkek öğrencilerin tükenme ve inancını kaybetme düzeylerinin, kız öğrencilere göre daha az olduğu belirtilmiştir. Bunun yanında erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre azim ve kendini adama düzeylerinin ise daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Luk, Chan, Cheong ve Ko (2010), çalışmalarında Macau'daki ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan 138 öğretmenin tükenmişlik düzeylerini ve buna etki eden demografik özellikleri incelemişlerdir. Sosyal problemlerin çözümü

ve öğretmenlerin genel sağlığının tükenmişlik ile olan ilişkisi de araştırılmıştır. Araştırmada Çin Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Çince Sosyal Problem Çözme Envanteri, Vücut-Akıl Ruh Sağlığı ölçeği ve bir şahsi görüş anketi kullanılmıştır. Sonuçta öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında orta düzeyde olduğu, kişisel başarısızlık boyutunda ise ortalamanın altında bir durum sergiledikleri bulunmuştur. Yaş, medeni durum, öğretmenlik tecrübesi, eğitim geçmişi ve gelir memnuniyeti değişkenlerine göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinde önemli farklılıklar tespit edilirken; cinsiyet, öğrenim verilen sınıf seviyesi, mesleki beceri, dini inanç değişkenlerine göre ise anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Çince Sosyal Problem Çözme Envanterinin ve Vücut-Akıl-Ruh Sağlığı ölçeğinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayla negatif, kişisel başarıyla pozitif ilişkili olduğu görülmüştür.

Tayvan'daki 169 hemşire ile yürüttükleri çalışmada Simha, Elloy ve Huang (2014), tükenmişliğin iki boyutu olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiş, bu ilişkiye rol çatışması, iş aile çatışması, algılanan adalet, güven kavramlarının aracı rolü olup olmadığını tespit etmeye çalışmıştır. Araştırma sonucunda, güven duygusunun örgütsel sinizm ile duygusal tükenmişlik arasında negatif yönde bir aracılık etkisine sahip olduğu, örgütsel sinizm ile duyarsızlaşma arasında ise aracı role sahip olmadığı görülmüştür. Buna göre çalışandaki güven duygusunun yüksek olması örgütsel sinizmin oluşmasını olumsuz yönde etkilemektedir. Adalet algısının ise duyarsızlaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye aracılık ettiği, yani adalet algısının düşük olması durumunda duyarsızlaşma ile sinizm arasında olumlu bir ilişkinin olduğu, adalet azaldığında duyarsızlaşma ile örgütsel sinizmin arttığı belirlenmiştir. Duygusal tükenme ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye adalet algısının aracılık etkisi ise gözlenmemiştir. İş aile çatışmasının ise duygusal tükenmişlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide pozitif yönde aracılık etkisinin olduğu, rol çatışmasının ise duygusal tükenme ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi negatif yönde etkilediği vurgulanmıştır.

Mukandan ve Ahour (2011), Malezya'daki farklı etnik kökenlere sahip 437 ilkökul, ortaokul ve lise öğretmeni ile yürüttükleri çalışmalarında kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini ve bu düzeyin öğretmenlerin demografik verileri ile çalıştıkları örgüte ilişkin faktörler bakımından bir farklılık gösterip göstermediğini



açıklamaya çalışmışlardır. Yapılan analizler sonucunda, araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeylerinin orta seviyede, duyarsızlaşma düzeylerinin düşük seviyede, kişisel başarı düzeylerinin ise yüksek seviyede olduğu gözlenirken; öğretmenlerin genel tükenmişlik düzeylerinin de orta seviyede olduğu belirtilmiştir. Medeni durum değişkenine göre, bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre duygusal tükenmişlik boyutunda daha fazla puan aldıkları, duyarsızlaşma boyutunda hem evli hem de bekâr öğretmenlerin düşük puan aldıkları, kişisel başarının azalması boyutunda yine evli ve bekâr öğretmenlerin yüksek seviyede puan aldığı ancak bu puanların iki grup arasında anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiş; sonuç olarak da bekâr öğretmenlerin tükenmişliği daha fazla yaşadığı çıkarımı yapılmıştır. Sahip olunan çocuk sayısı değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri incelenen öğretmenlerden ikiden fazla sayıda çocuğu olanların tükenmişlik düzeyleri iki ve daha az sayıda çocuğu olan öğretmenlere göre daha fazla çıkmıştır. Okul kademesi değişkenine göre duygusal tükenmişlik ve düşük kişisel başarı boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmezken, duyarsızlaşma boyutunda ortaokul öğretmenleri lehine anlamlı bir farklılık olduğu belirtilmiştir. Örgütsel faktörlerden iş yükü ise öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde herhangi bir farklılığa yol açmamıştır.

### 3. YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Ankara ilinde bulunan dört devlet üniversitesinin Eğitim, Fen- Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler ve Mühendislik Fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlayan bu araştırma, genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli ile desenlenmiştir. Bu kapsamda elde edilen veriler nicel teknikler kullanılarak analiz edilmiştir.

Tarama modelinde yapılan araştırmalarda, varolan durumun olduğu gibi betimlenmesi amaçlanmakta ve araştırmaya konu olan birey, olay ya da nesne kendi koşulları içerisinde herhangi bir değiştirme ve etkileme olmaksızın tanımlanmaya çalışılmaktadır (Karasar, 2014). İlişkisel tarama modeli, “iki ya da daha fazla değişken arasında birlikte değişim varlığını ve değişim varsa bunun derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modeli” olarak tanımlanmaktadır (Karasar, 2014: 81).

#### 3.2. Evren ve Örneklem

##### 3.2.1. Evren ve Örneklemin Özellikleri

Araştırmanın evrenini, 2014-2015 akademik yılı verilerine göre, Ankara’da bulunan Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi’ne bağlı Eğitim, Fen-Edebiyat, İktisadi İdari Bilimler ve Mühendislik Fakültelerinde görev yapan 1727 araştırma görevlisi, 878 yardımcı doçent, 662 doçent ve 1431 profesör oluşturmuştur. Bu üniversitelerden Ankara Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi bünyesinde bulunan bölümler Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi ve Fen Fakültesi olarak öğretim vermektedir. Hacettepe Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi’nde ise Fen ve Edebiyat Fakülteleri birbirinden ayrı olarak örgütlenmişlerdir. Analiz aşamasında Dil ve Tarih- Coğrafya, Fen ve Edebiyat Fakülteleri Fen-Edebiyat Fakültesi başlığı altında toplanmıştır.

Araştırmada evrenin tamamına ulaşılmasında maliyetin yüksek olabileceği sebebiyle ve zaman kısıtlaması olduğundan örneklem alma yoluna gidilmiştir.

Örneklem seçiminde tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde tüm öğretim elemanlarının örnekleme girme şansları eşittir (Balcı, 2010: 93). Bu yöntem, basit tesadüfî örnekleme yöntemine göre gerçeğe daha yakın sonuçlar vermektedir. Çünkü evren birbirine benzeyen veya homojen olan birimlerin bir tabakada toplanmasını sağlamakta ve farklı tabakaların oluşturulması ile farklı özelliklere sahip birimlerin seçilme şansı çoğalmaktadır (Çakır, 2000: 242). Bu metod evrendeki alt grupların evrendeki ağırlıkları oranında örnekleme temsil edilmelerini amaçlarken, alt evrenlerden birim çekme işlemi basit yansız örnekleme ile gerçekleştirilir.

Araştırmanın evreninde toplam 4698 öğretim elemanı bulunmaktadır. Evreni temsil edecek örneklem büyüklüğü  $\alpha = 0,05$ 'lik (% 95'lik güven aralığında) bir standart sapma esas alınarak hesaplanmış (Cochran, 1962, akt. Balcı, 2010: 102), ortalama 356 kişiye ulaşılmasına karar verilmiş ve yaklaşık 500 anket üniversitelere dağıtılmıştır. Bu anketlerden 392'si geri dönmüştür. Buna göre anketlerin geri dönüş oranının %78 olduğu görülmektedir. Sağlıklı yorum yapabilmek için veri toplama aracının geri dönüş oranının yüzde 70-80'in üzerinde olması beklenmektedir (Büyüköztürk, 2005: 13). Spotts ve Bowman (1995), alanyazında örneklem grubu öğretim elemanları olan çalışmalarda veri toplama araçlarının geri dönüş oranını yüzde 44 olarak bildirmiştir. Geri dönüş oranının yeterli olduğu düşünülerek, analizler bu 392 veri üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Evren, Ankara'da bulunan dört üniversitede çalışan öğretim elemanları olduğu için önce buna uygun olarak dört alt tabaka oluşturulmuştur. Evren içerisindeki ağırlıklarına göre Ankara Üniversitesi'nden 84, Gazi Üniversitesi'nden 107, Hacettepe Üniversitesi'nden 103, Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nden 98 öğretim elemanı olmak üzere örneklemin üniversitelere göre dağılımı belirlenmiştir (Tablo 3.1).

**Tablo 3.1 Katılımcıların Görev Yaptıkları Üniversite Değişkenine Göre Dağılımları**

<i>Üniversite</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde %</i>
<i>Ankara Üniversitesi</i>	84	21,4
<i>Gazi Üniversitesi</i>	107	27,3
<i>Hacettepe Üniversitesi</i>	103	26,3
<i>Orta Doğu Teknik Üniversitesi</i>	98	25,0
<i>Toplam</i>	392	100

Bu üniversitelerin tümünde ortak olan dört fakülte bulunduğu için tekrar dört alt tabaka oluşturulmuştur. Buna göre tüm üniversiteler içinde eğitim fakültelerinden 77; fen-edebiyat fakültelerinden 148; iktisadi idari bilimler fakültelerinden 62; mühendislik fakültelerinden ise 105 öğretim elemanı örneklem olarak saptanmıştır (Tablo 3.2). Tablo incelendiğinde katılımın en fazla olduğu fakülteler ise sırasıyla fen-edebiyat fakülteleri, mühendislik fakülteleri, eğitim fakülteleri, iktisadi idari bilimler fakülteleri olarak görülmektedir.

**Tablo 3.2 Katılımcıların Görev Yaptıkları Fakülte Değişkenine Göre Dağılımları**

<i>Fakülte</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde %</i>
<i>Eğitim Fakültesi</i>	77	19,6
<i>Fen-Edebiyat Fakültesi</i>	148	37,8
<i>İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi</i>	62	15,8
<i>Mühendislik Fakültesi</i>	105	26,8
<i>Toplam</i>	392	100

Kadro unvanlarına göre ise dört alt tabaka daha oluşturulmuştur. Buna göre araştırmaya katılanların kadro unvanlarına göre dağılımına bakılarak 114 profesör, 49 doçent, 78 yardımcı doçent ve 141 araştırma görevlisinden oluşan örneklem uygun bulunmuştur (Tablo 3.3). Araştırma görevlisi olarak araştırmaya katılan öğretim elemanlarının sayısı en fazla olurken, bunu profesör, yardımcı doçent ve doçentler takip etmiştir.

**Tablo 3.3 Katılımcıların Kadro Unvanı Değişkenine Göre Dağılımları**

<i>Kadro Unvanı</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde %</i>
<i>Profesör</i>	114	29,1
<i>Doçent</i>	59	15,1
<i>Yardımcı Doçent</i>	78	19,9
<i>Araştırma Görevlisi</i>	141	36,0
<i>Toplam</i>	392	100

Sonuçta araştırmaya katılan öğretim elemanlarının üniversite, fakülte ve kadro unvanlarına göre evren ve örneklem değerlerinin dağılımları Şekil 3.1'deki gibi olmuştur.

Üniversiteler/ Fakülteler	KADRO UNVANLARI									
	Profesör		Doçent		Yardımcı Doçent		Araştırma Görevlisi		Genel Toplam	
Ankara Üniversitesi	Evren	Örneklem	Evren	Örneklem	Evren	Örneklem	Evren	Örneklem	Evren	Örneklem
Eğitim	35	3	19	2	28	3	34	3	116	11
Fen-Edebiyat	217	17	71	6	85	7	147	12	520	42
İkt. İd. Bil.	56	5	21	2	35	3	47	4	159	14
Mühendislik	71	6	22	2	27	3	67	6	187	14
<b>Toplam</b>	<b>379</b>	<b>31</b>	<b>133</b>	<b>12</b>	<b>175</b>	<b>16</b>	<b>295</b>	<b>25</b>	<b>982</b>	<b>84</b>
Gazi Üniversitesi	Profesör		Doçent		Yardımcı Doçent		Araştırma Görevlisi		Genel Toplam	
	Evren	Örneklem	Evren	Örneklem	Evren	Örneklem	Evren	Örneklem	Evren	Örneklem
Eğitim	123	10	81	7	148	12	117	9	469	38
Fen-Edebiyat	142	11	79	7	59	5	113	9	393	32
İkt. İd. Bil.	65	5	47	4	41	4	96	8	249	21
Mühendislik	66	6	30	3	29	3	50	4	175	16
<b>Toplam</b>	<b>396</b>	<b>32</b>	<b>237</b>	<b>21</b>	<b>277</b>	<b>24</b>	<b>376</b>	<b>30</b>	<b>1286</b>	<b>107</b>
Hacettepe Üniversitesi	Profesör		Doçent		Yardımcı Doçent		Araştırma Görevlisi		Genel Toplam	
	Evren	Örneklem	Evren	Örneklem	Evren	Örneklem	Evren	Örneklem	Evren	Örneklem
Eğitim	37	3	39	3	38	3	93	7	207	16
Fen-Edebiyat	146	12	56	5	88	8	274	21	564	46
İkt. İd. Bil.	45	4	23	2	50	4	58	5	176	15
Mühendislik	98	8	34	3	54	5	119	10	305	26
<b>Toplam</b>	<b>326</b>	<b>27</b>	<b>152</b>	<b>13</b>	<b>230</b>	<b>20</b>	<b>544</b>	<b>43</b>	<b>1252</b>	<b>103</b>
Ortadoğu Teknik Üniversitesi	Profesör		Doçent		Yardımcı Doçent		Araştırma Görevlisi		Genel Toplam	
	Evren	Örneklem	Evren	Örneklem	Evren	Örneklem	Evren	Örneklem	Evren	Örneklem
Eğitim	18	2	18	2	33	3	53	5	122	12
Fen-Edebiyat	109	9	36	3	50	4	150	12	345	28
İkt. İd. Bil.	26	3	20	2	38	4	35	3	119	12
Mühendislik	177	10	66	6	75	7	274	23	592	46
<b>Toplam</b>	<b>330</b>	<b>24</b>	<b>140</b>	<b>13</b>	<b>196</b>	<b>18</b>	<b>512</b>	<b>43</b>	<b>1178</b>	<b>98</b>
<b>Genel Toplam</b>	<b>1431</b>	<b>114</b>	<b>662</b>	<b>59</b>	<b>878</b>	<b>78</b>	<b>1727</b>	<b>141</b>	<b>4698</b>	<b>392</b>

Şekil 3.1 Katılımcıların Üniversite ve Fakültelelere Göre Evren ve Örneklem Değerleri

### 3.2.2. Katılımcılarla İlgili Demografik Veriler

Araştırmaya katılan öğretim elamanlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, çalıştığı kurumda görev yapma süresi, kadro durumu, idarecilik görevi dağılımlarına ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

### 3.2.2.1. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımları

Tablo 3.4'te katılımcıların cinsiyet değişkenine göre dağılımına ilişkin bilgi yer almaktadır.

**Tablo 3.4 Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımları**

<i>Cinsiyet</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde %</i>
<i>Kadın</i>	189	48,2
<i>Erkek</i>	203	51,8
<i>Toplam</i>	392	100

Araştırmaya katılan 392 katılımcının 189'u kadın (% 48,2) , 203'ü (% 51,8) erkek öğretim elemanlarından oluşmaktadır.

### 3.2.2.2. Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Dağılımları

Tablo 3.5'te katılımcıların yaş değişkenine göre dağılımına ilişkin bilgi yer almaktadır.

**Tablo 3.5 Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Dağılımları**

<i>Yaş</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde %</i>
<i>23-28 yaş</i>	72	18,4
<i>29-34 yaş</i>	82	20,9
<i>35-40 yaş</i>	58	14,8
<i>41-46 yaş</i>	40	10,2
<i>47-52 yaş</i>	50	12,8
<i>53-58 yaş</i>	39	9,9
<i>59-64 yaş</i>	34	8,7
<i>65 yaş ve üzeri</i>	17	4,3
<i>Toplam</i>	392	100

Araştırmaya katılan 392 katılımcının 72'si (% 18,4) 23-28 yaş, 82'si (% 20,9) 29-34 yaş, 58'i (% 14,8) 35-40 yaş, 40'ı (% 10,2) 41-46 yaş, 50'si (% 12,8) 47-52 yaş, 39'u (% 9,9) 53-58 yaş, 34'ü (% 8,7) 59-64 yaş, 17'si (% 4,3) 65 yaş ve üzeri yaş grubundaki öğretim elemanlarından oluşmaktadır. Buna göre araştırmaya katılan öğretim elemanlarının çoğu 29-34 yaş arasındaki bireylerden oluşmaktadır. Araştırmaya en az 65 yaş ve üzeri yaş grubundaki öğretim elemanları katılım göstermiştir.

### 3.2.2.3. Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımları

Tablo 3.6' da katılımcıların medeni durum değişkenine göre dağılımına ilişkin bilgi yer almaktadır.

**Tablo 3.6 Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı**

<i>Medeni Durum</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde %</i>
<i>Evli</i>	233	59,4
<i>Bekâr</i>	159	40,6
<i>Toplam</i>	392	100

Araştırmaya katılan 392 katılımcının 233'ü evli (% 59,4) , 159'u (% 40,6) bekâr öğretim elemanlarından oluşmaktadır. Buna göre araştırmaya katılan katılımcıların en fazla evli öğretim elemanların oluştuğunu söylemek mümkündür.

### 3.2.2.4. Katılımcıların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Dağılımları

Tablo 3.7' de katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre dağılımına ilişkin bilgi yer almaktadır.

**Tablo 3.7 Katılımcıların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Dağılımları**

<i>Mesleki Kıdem</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde %</i>
<i>1-5 yıl</i>	113	28,8
<i>6-10 yıl</i>	78	19,9
<i>11-15 yıl</i>	36	9,2
<i>16-20 yıl</i>	27	6,9
<i>21-25 yıl</i>	53	13,5
<i>26 yıl ve üstü</i>	85	21,7
<i>Toplam</i>	392	100

Mesleki kıdem değişkenine bakıldığında, katılımcıların % 28,8'i 1-5 yıl , % 19,9'u 6-10 yıl , % 9,2'si 11-15 yıl % 6,9'u 16-20 yıl , % 13,5'i 21-25 yıl , % 21,7'si 26 yıl ve üstü iş tecrübesine sahiptir. Buna göre araştırmaya en çok 1-5 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olan öğretim elemanlarının katılım gösterdiğini söyleyebiliriz.

### 3.2.2.5. Katılımcıların Çalıştığı Kurumda Görev Yapma Süresi Değişkenine Göre Dağılımları

Tablo 3.8' da katılımcıların çalıştıkları kurumda görev yapma süresi değişkenine göre dağılımına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

**Tablo 3.8 Katılımcıların Çalıştığı Kurumda Görev Yapma Süresi Değişkenine Göre Dağılımları**

<i>Görev Süresi</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde %</i>
<i>1-5 yıl</i>	134	34,2
<i>6-10 yıl</i>	74	18,9
<i>11-15 yıl</i>	36	9,2
<i>16-20 yıl</i>	33	8,4
<i>21-25 yıl</i>	43	11,0
<i>26 yıl ve üstü</i>	72	18,4
<i>Toplam</i>	392	100

Katılımcıların çalıştığı kurumda görev yapma süresi değişkenine bakıldığında, katılımcıların % 34,2'si 1-5 yıl , % 18,9'u 6-10 yıl, % 9,2'si 11-15 yıl % 8,4'ü 16-20 yıl, % 11'i 21-25 yıl, % 18,4'ü 26 yıl ve üstü iş tecrübesine sahiptir. Buna göre araştırmaya katılım gösteren öğretim elemanlarının en fazla 1-5 yıl arasında çalıştığı kurumda görev yaptığını söyleyebiliriz.

### **3.2.2.6. Katılımcıların İdari Görev Değişkenine Göre Dağılımları**

Tablo 3.9' da katılımcıların yürütmekte oldukları herhangi bir yöneticilik görevlerinin olup olmaması değişkenine göre dağılımına ilişkin bilgi yer almaktadır.

**Tablo 3.9 Katılımcıların Yöneticilik Görevi Olup Olmamasına Göre Dağılımları**

<i>Yöneticilik Görevi</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde %</i>
<i>Yöneticilik Görevi Var</i>	120	30,6
<i>Yöneticilik Görevi Yok</i>	272	69,4
<i>Toplam</i>	392	100

Araştırmaya katılan 120 (% 30,6) öğretim elemanının yürütmekte oldukları bir yöneticilik görevleri varken, 272 (% 69,4) öğretim elemanın ise herhangi bir yöneticilik görevi yoktur.

### **3.3. Veri Toplama Aracı**

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır:

- Birinci bölüm: Katılımcılara ait kişisel bilgiler ( 9 Madde)



- İkinci bölüm: Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş, Kalağan (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılmış, 13 maddeden ve 3 boyuttan oluşan "Örgütsel Sinizm Ölçeği"
- Üçüncü bölüm: Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş, Ergin (1993) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılmış, 22 maddeden ve üç boyuttan oluşan "Maslach Tükenmişlik Envanteri"

### 3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu araştırmaya katılan öğretim elemanları tarafından yanıtlanan ve öğretim elemanlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, görev yaptıkları üniversite ve fakülte, akademik kadro unvanı, mesleki kıdem, çalıştıkları kurumdaki görev süresi, yöneticilik görevlerinin olup olmaması gibi demografik özellikleri hakkında bilgi edinmeyi amaçlayan bir formdur.

### 3.3.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş olan ve Türkçe'ye uyarlanması Kalağan (2009) tarafından yapılan "Örgütsel Sinizm Ölçeği", Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş 14 maddelik örgütsel sinizm ölçeğinin gözden geçirilmiş formudur. Bu formdan, davranışsal boyutta yer alan bir madde çıkarılarak; bilişsel boyutta beş madde, duyuşsal boyutta dört madde ve davranışsal boyutta dört madde olmak üzere toplam 13 maddeden oluşan "Örgütsel Sinizm Ölçeği"ne son şekli verilmiştir. Ölçek çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi için birçok araştırmacı tarafından tercih edilmiştir (Cemaloğlu, Kalkan, Dağlı ve Çilek, 2014; FitzGerald, 2002; Kâhya, 2013; Kalsalak ve Aksu, 2014; Kim, Bateman, Gilbreath ve Andersson, 2009; Nafei ve Kaifi, 2013; Özgan, Külekçi ve Özkan, 2012; Özler ve Atalay, 2011; Polat, 2013; Yetim ve Ceylan, 2011). Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) bilişsel boyuttaki maddelerin (1, 2, 3, 4, 5) faktör yüklerinin 0,63 ile 0,81; duyuşsal boyuttaki maddelerin (6, 7, 8, 9) faktör yüklerinin 0,75 ile 0,80 ve davranışsal boyuttaki maddelerin (10, 11, 12, 13) faktör yüklerinin 0,54 ile 0,80 arasında değiştiğini hesaplamışlardır. Ayrıca, boyutların Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayıları sırasıyla .86, .80 ve .78 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte "Tamamen Katılıyorum" (5), "Katılıyorum" (4), "Kısmen Katılıyorum" (3), "Katılmıyorum" (2), "Hiç Katılmıyorum" (1) şeklinde sıralanan beşli likert tipi derecelendirme ölçeği

kullanılmıştır. Bu ölçekten alınabilecek en yüksek puan 65 iken en düşük puan ise 13'tür. Katılımcıların ölçekten yüksek puan alması, örgütsel sinizme yönelik algılarının yüksek olduğu şeklinde yorumlanırken, düşük puan alması ise katılımcıların algılanan örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğunu şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçekte yer alan maddelerden bazıları şu şekilde ifade edilmiştir: “Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.”, “Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.” ve “Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.”. Ölçeğin kullanımı için gerekli izinler ise elektronik posta aracılığı ile alınmış ve bu izinlere ilişkin yazışmalar EK 6'da sunulmuştur.

### **3.3.3. Maslach Tükenmişlik Envanteri**

Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması Ergin (1993) tarafından yapılan “Maslach Tükenmişlik Envanteri” toplam 22 maddeden oluşmakta ve tükenmişliği duygusal tükenme (DT), duyarsızlaşma (D) VE kişisel başarı (KB) olmak üzere 3 boyutta değerlendirmiştir. Ölçek pek çok çalışmada çalışanların tükenmişlik düzeylerinin ölçülmesi için kullanılmıştır (Adiloğulları, Ulucan ve Şenel, 2014; Akbaba, 2014; Bağçeci ve Hamamcı, 2012; Gmelch ve Gates, 1998; Konakay ve Altaş, 2011; McCormick ve Barnett, 2011, Rothmann ve Barkhuizen, 2008; Sağlam, 2011; Taşlıyan, Hırlak ve Çiftçi, 2014; Toker, 2011). Kişinin mesleği ya da işi tarafından tüketilmiş ve aşırı yüklenilmiş olma duygularını tanımlayan duygusal tükenme alt boyutunda 9 madde (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), kişinin hizmet verdiklerine karşı, bireylerin kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun biçimde davranmalarını tanımlayan duyarsızlaşma alt boyutunda 5 madde (5, 10, 11, 15, 22) ve insanlarla çalışan bir kimsede yeterlilik ve başarıyla üstesinden gelme duygularını tanımlayan kişisel başarı alt boyutunda ise 8 madde (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) yer almaktadır. Orijinal envanter “hiçbir zaman, yılda birkaç kere, ayda bir, ayda birkaç kere, haftada bir, haftada birkaç kere, her gün” şeklinde oluşturulmuş 7 basamaklı cevap seçeneğinden meydana gelmektedir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması sırasında 7 basamaklı cevap seçeneği Türk kültürüne uygun olmadığı gerekçesiyle 5'e indirilmiştir. Buna göre her bir madde için cevaplama seçenekleri “hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman” şeklinde değiştirilmiştir.

Öğretim elemanları ile yapılan bu tez kapsamında da 5'li likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır.

Tükenmişlik ölçeğinin puanlaması, ölçeğin her alt boyutu için ayrı ayrı yapılmakta ve yapılan puanlamadan sonra alt ölçek puanları elde edilmektedir. Maslach Tükenmişlik Envanterinin puanlanması sonucunda, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç farklı puan elde edilmektedir. Bunun nedeni ise tükenmişliği oluşturan alt boyutların bireyin farklı açılardan tükenmişliğini yansıttığından kaynaklanmaktadır. Sonuç olarak, hesaplama sonucunda her birey için tükenmişlik alt boyutlarına ilişkin üç farklı tükenmişlik puanına ulaşılmaktadır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutundaki maddeler olumsuz, kişisel başarısızlık boyutundaki maddeler olumlu ifadelerden oluşmaktadır. Buna göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında alınan yüksek puanlar tükenmişliğin yoğun bir şekilde yaşandığını gösterirken, kişisel başarı alt boyutunda düşük değerlerin elde edilmesi ise yüksek düzeyde tükenmişliğin mevcut olduğunu göstermektedir. Bu nedenle olumlu ifadelerden oluşan kişisel başarı boyutundaki maddeler tersine puanlanmış ve kişisel başarı boyutundan yüksek puan almak kişisel başarısızlık olarak yorumlanmıştır. Buna göre duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutlarını oluşturan maddeler; “hiçbir zaman” (1), “nadiren” (2), “bazen” (3), “çoğu zaman” (4), “her zaman” (5) şeklinde, kişisel başarı alt ölçeğini oluşturan maddeler ise ters puanlama ile “her zaman” (1), “çoğu zaman” (2), “bazen” (3), “nadiren” (4), “hiçbir zaman” (5) şeklinde tanımlanırken, boyutların puanları bu şekilde hesaplanmaktadır. Bu durumda duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarından alınan yüksek puanlar tükenmişliğin yüksek seviyelerde yaşandığını ifade etmektedir.

Ölçekte yer alan maddelerden bazıları şu şekilde ifade edilmiştir: “İşimden soğuduğumu hissediyorum.”, “Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.” ve “İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.”. Ölçeğin kullanımı için gerekli izinler ise elektronik posta aracılığı ile alınmış ve bu izinlere ilişkin yazışmalar EK 6'da sunulmuştur.

### 3.4. Veri Toplama Araçlarının Güvenirlik ve Geçerlik Çalışmaları

#### 3.4.1. Veri Toplama Araçlarının Güvenirlik Çalışmaları

Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş oldukları ölçme aracının güvenirlilik çalışmaları yapılmış ve Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin bilişsel sinizm boyutuna ait Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı .86, duyuşsal sinizm boyutuna ait Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı .80 ve davranışsal sinizm boyutuna ait Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı ise .78 olarak hesaplanmıştır.

Ölçeği Türkçe'ye uyarlayan Kalağan (2009) ise "Örgütsel Sinizm Ölçeği"nin Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısını her bir boyut için sırasıyla .913, .948 ve .866 olarak hesaplarken, ölçeğin tümü için ise .931 olarak bulmuştur.

Bu araştırma kapsamında ise ölçeğe ait Cronbach alfa iç tutarlık katsayıları tekrar ölçülmüş ve sonuçlar Tablo 3.10'da sunulmuştur.

**Tablo 3.10 Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Katsayısı Değerleri**

	$\alpha$	Madde Sayısı
<i>Örgütsel sinizm toplam</i>	.932	13
<b>Alt boyutlar</b>		
<i>Bilişsel sinizm</i>	.921	5
<i>Duyuşsal sinizm</i>	.955	4
<i>Davranışsal sinizm</i>	.800	4
<i>Tükenmişlik</i>		22
<b>Alt boyutlar</b>		
<i>Duygusal tükenme</i>	.877	9
<i>Duyarsızlaşma</i>	.740	5
<i>Kişisel Başarı</i>	.729	8

Tablo 3.10'dan da izlenebileceği gibi genel anlamda örgütsel sinizm ölçeğinin cronbach alpha iç tutarlık katsayısı .932 olarak hesaplanırken; bilişsel sinizm için .921, duyuşsal sinizm için .955; davranışsal sinizm için ise .80 olarak bulunmuştur.

Maslach Tükenmişlik Envanteri'ni Türkçe'ye uyarlayan Ergin (1993) ise ölçme aracının güvenirliliğini iki yöntemle test etmiştir. Ölçeğin Cronbach alpha iç tutarlılık kat sayıları duygusal tükenme alt boyutu için .83, duyarsızlaşma alt boyutu için .65, kişisel başarı alt boyutu için ise .72 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin tekrar test güvenirlilik kat sayıları ise her bir boyut için sırasıyla .83, .72, ve .67 olarak tespit edilmiştir.

Bu araştırma kapsamında ise ölçeğe ait Cronbach alfa iç tutarlık katsayıları tekrar ölçülmüştür. Tablo 3.10'da da görüldüğü gibi genel anlamda tükenmişlik ölçeğinin Cronbach alpha iç tutarlık katsayısı .875 olarak hesaplanırken; duygusal tükenme için .877, duyarsızlaşma için .74; kişisel başarı için ise .729 olarak bulunmuştur.

Bir ölçeğin güvenilir olarak kabul edilmesi için Cronbach Alpha katsayısı'nın ,70 ve daha yüksek olması gerektiği (Büyüköztürk, 2011: 171) göz önüne alındığında her iki ölçeğin de bu araştırma için güvenilir bir ölçek olduğuna karar verilmiştir.

### 3.4.1. Veri Toplama Araçlarının Geçerlik Çalışmaları

Örgütsel Sinizm Ölçeğinin ve Maslach Tükenmişlik Envanterinin, özgün formunda bulunan boyutların önerilen faktör yapısının sınanması amacıyla LISREL (Jöreskog ve Sörbom, 1996) programının 8.8 sürümünden yararlanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır.

DFA sonucunda, Örgütsel Sinizm Ölçeğinin uyum indeksleri ( $X^2/df$ )=4,43, RMSEA=0,094, RMR=0,095, GFI=0,90, NFI=0,93, CFI=0,95, IFI=0,95 ve AGFI=0,86 olarak bulunmuştur. Uyum indeksleri incelendiğinde, RMSEA, RMR, GFI ve AGFI değerlerinin kabul edilebilir durumda olmadığı gözlenmiştir. Bu amaç doğrultusunda madde 6 ile madde 9, sonrasında madde 7 ile madde 8 arasında iki kere modifikasyon uygulanmıştır. Modifikasyon sonrasında, örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin uyum indeksleri ( $X^2/df$ )= 2,913, RMSEA=0,07, GFI=0,94, AGFI=0,90 olarak bulunmuştur. Modele ait uyum indeksleri Tablo 3.11'de toplu olarak gösterilmektedir.

**Tablo 3.11 Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Değerleri**

	$X^2/df$	RMSEA	RMR	NFI	CFI	IFI	GFI	AGFI
<b>Örgütsel Sinizm</b>	2,913	.070	.080	.96	.97	.97	.94	.90
<b>Tükenmişlik</b>	3,21	.067	.074	.97	.95	.95	.92	.92
<b>Kabul Edilebilir Değer</b>	<5	<0,08	<0,08	>0.90	>0.90	>0.90	>0.90	>0.90
<b>İyi Uyum*</b>	<3	<0,05	<0,05	>0.95	>0.95	>0.95	>0.95	>0.95

DFA sonucunda, Tükenmişlik Ölçeğinin uyum indeksleri ise ( $X^2/df$ )=3,21, RMSEA=0,067, RMR=0,074, GFI=0,92, NFI=0,97, CFI=0,95, IFI=0,95 ve

AGFI=0,92 olarak hesaplanmıştır. Modele ait uyum indeksleri de Tablo 3.11'de gösterilmektedir.

Tablo 3.11'de de görüldüğü gibi, her iki ölçeğin de yapı geçerliliğinin sınanması için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve uyum iyiliği değerlerinden ki-karenin serbestlik derecesine oranı ( $X^2/df$ ), uyarlanmış uyum iyiliği indeksi (Adjusted Goodness of Fit Index, AGFI), karşılaştırmalı uyum indeksi (Comparative Fit Index, CFI), normlandırılmış uyum indeksi (Normed Fit Index, NFI), fazlalık uyum indeksi (Incremental Fit Index, IFI), uyum iyiliği indeksi (Goodness of Fit Index, GFI), ortalama hata karekök değeri (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA) ve artık kareler ortalamasının karekökü (Root Mean Square Residual, RMR) incelenmiştir.

Kline (2005)'a göre ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranınının 5'ten küçük olması gerekmektedir. Byrne ve Campbell (1999) ise uyum iyiliği indekslerinde AGFI, GFI, NFI, CFI, IFI için kabul edilebilir uyum değerlerinin .90 ve üzeri olduğu, RMR ve RMSEA için ise 0.08 ve daha aşağısı olduğunu belirtmiştir.

Bulgular, uyum indekslerine ait genel ölçütlerle karşılaştırıldığında değerlerin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu ve bu doğrultuda her iki modelin de anlamlı olduğu söylenebilir. Sonuç olarak DFA uyum istatistikleri göz önünde bulundurulduğunda her iki ölçeğin de üç faktörlü yapısı, doğrulayıcı faktör analizi ile de doğrulanmıştır.

### **3.5. Veri Toplama Araçlarının Uygulanışı**

Araştırmada kullanılacak verilerin toplanması için gerekli izinler alındıktan sonra verilerin toplanmasına 2013-2014 eğitim öğretim yılı bahar dönemi Temmuz ayında başlanmış ve 2014-2015 eğitim öğretim yılı güz dönemi Ekim ayına kadar devam edilmiştir. Öğretim elemanlarından sadece gönüllü olanların araştırmaya katılması sağlanarak, onlardan kimlik bilgilerini vermemeleri istenmiş, toplanan verilerin sadece yapılan çalışmada kullanılacağı bildirilmiştir. Veri toplama aracı ilk olarak öğretim elemanlarının elektronik posta hesaplarına gönderilmiş, yeterli veri elde edilemeyen bölümlerden ise araştırmacının kendisi tarafından katılımcılara dağıtılmış ve tamamlandıktan sonra toplanmıştır.

### 3.6. Verilerin İşlenmesi ve Çözülmesi

Araştırma için toplanan verilerin parametrik veya non parametrik yöntemlerden hangisi ile analiz edileceğini belirleyebilmek için normallik testlerinden olan Kolmogorov Simirnov testi yapılmış ve elde edilen p değerlerinin normal dağılıma işaret ettiği saptanmıştır. Bu nedenle verilerin parametrik testler kullanılarak analiz edilmesine karar verilmiştir.

Araştırma için elde edilen veriler aritmetik ortalama, standart sapma, frekans ve yüzdelik gibi betimsel istatistiklerin yanında, değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığının incelenmesi amacıyla 2 alt grubu bulunan kategorik değişkenler için *t* testi, 3 ya da daha fazla alt grubu bulunan değişkenler ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile SPSS (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı) paket programının 20.0 sürümü kullanılarak çözümlenmiştir. ANOVA ile ortaya çıkan anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit edebilmek için ise Post Hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Anlamlılık testleri ise .05 düzeyinde yapılmıştır.

Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla Pearson Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır. Korelasyon katsayısının yorumlanmasında Büyüköztürk (2011) kullanılan sayısal sınırlara ilişkin Tablo 3.12’de sunulan sınırlardan faydalanılabileceğini belirtmiştir.

**Tablo 3.12 Korelasyon Katsayısının Yorumlanmasında Kullanılan Sayısal Sınırlar**

<i>Korelasyon Katsayısı</i>	<i>Değerlendirme</i>
0.00 - 0.30	Düşük düzeyde ilişki
0.30 – 0.70	Orta düzeyde ilişki
0.70 – 1.00	Yüksek düzeyde ilişki

Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum (14.baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.

Tablo 3.12’den de görülebileceği gibi korelasyon katsayısının -1.00 olması mükemmel negatif ilişkiyi, +1.00 olması ise mükemmel pozitif ilişkiyi göstermektedir. Mutlak değer olarak 0.00 ile 0.30 arasındaki değerler düşük düzeyde ilişkiye, 0.30 ile 0.70 arasındaki değerler orta düzeyde ilişkiye ve 0.70 ile 1.00 arasındaki değerler ise yüksek düzeyde ilişkiye işaret etmektedir (Büyüköztürk, 2011: 32).

Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve tükenmişlik düzeylerinin yorumlanmasında kullanılan sayısal sınırlar ise Ünver ve Gamgam'ın (2008) ifade ettiği üzere sınıf sayısı belirlenmiş olan verilerin gruplandırılması için Sınıf Aralığı = Ranj / Sınıf Sayısı formülünden yararlanılarak Tablo 3.13.'te ortalamaların her iki ölçek düzeyinde de ne şekilde yorumlandığına ilişkin sayısal sınırlar şu şekilde belirlenmiştir.

**Tablo 3.13 Ortalamaların Yorumlanmasında Kullanılan Sayısal Sınırlar**

<i>Örgütsel Sinizm</i>	<i>Tükenmişlik</i>	<i>Sınırlar</i>	<i>Ortalamaların Yorumlanması</i>
Tamamen Katılıyorum - 5	Her Zaman - 5	4,21-5,00	Tamamen Katılıyorum / Her Zaman/Çok yüksek
Katılıyorum - 4	Çoğu Zaman - 4	3,41-4,20	Katılıyorum / Çoğu Zaman/Yüksek
Kısmen Katılıyorum - 3	Bazen - 3	2,61-3,40	Kısmen Katılıyorum / Bazen/Orta
Katılmıyorum - 2	Nadiren - 2	1,81-2,60	Katılmıyorum / Nadiren/Düşük
Hiç Katılmıyorum - 1	Hiçbir zaman -1	1,00-1,80	Hiç Katılmıyorum / Hiçbir zaman/Çok düşük

Ünver, Ö. ve Gamgam, H. (2008). *Uygulamalı temel istatistik yöntemler (5. Baskı)*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.

Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin tükenmişlik düzeylerini ne oranda açıkladığını belirleyebilmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizinden faydalanılmıştır. Yürütülen çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda elde edilen sonuçlara, bulgular bölümünde yer verilmiştir.



## 4. BULGULAR ve TARTIŞMA

### 4.1. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizme İlişkin Görüşleri

Öğretim elemanlarının örgütsel sinizme ilişkin görüşleri her bir ölçek maddesine ait frekans ve yüzde dağılımı ile ortalama değerleri Tablo 4.1’de sunulmaktadır.

**Tablo 4.1 Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizme İlişkin Görüşlerinin Frekans, Yüzde Dağılımı ve Ortalama Değerleri**

Örgütsel Sinizm Ölçeğine Ait Maddeler	Ortalama	Standart Sapma						
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	
1. Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	3,02	1,26	f	56	79	118	79	60
			%	14,3	20,2	30,1	20,2	15,3
2. Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	2,76	1,24	f	68	114	96	74	40
			%	17,3	29,1	24,5	18,9	10,2
3. Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	2,91	1,30	f	65	103	81	78	52
			%	23,2	23,0	20,7	19,9	13,3
4. Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	2,78	1,36	f	91	90	81	78	52
			%	23,2	23,0	20,7	19,9	13,3
5. Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	2,79	1,24	f	67	109	95	82	39
			%	17,1	27,8	24,2	20,9	9,9
6. Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	2,22	1,30	f	155	106	50	51	30
			%	39,5	27,0	12,8	13,0	7,7
7. Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	2,04	1,22	f	183	90	63	33	23
			%	46,7	23,0	16,1	8,4	5,9
8. Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.	2,12	1,29	f	175	93	54	41	29
			%	44,6	23,7	13,8	10,5	7,4
9. Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	2,34	1,32	f	138	107	59	53	35
			%	35,2	27,3	15,1	13,5	8,9
10. Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.	2,52	1,24	f	94	128	74	65	31
			%	24,0	32,7	18,9	16,6	7,9
11. Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	2,39	1,35	f	140	94	60	62	36
			%	35,7	24,0	15,3	15,8	9,2
12. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	3,04	1,15	f	41	94	99	125	33
			%	10,5	24,0	25,3	31,9	8,4
13. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	3,06	1,17	f	37	96	124	82	53
			%	9,4	24,5	31,6	20,9	13,5
Ortalama	2,61							

Tablo 4.1'den de görüldüğü gibi öğretim elemanlarının örgütsel sinizme ilişkin algı düzeylerinin ortalaması 2,61'dir. Buna göre öğretim elemanlarının örgütsel sinizme yönelik algıları orta düzeydedir. Araştırmanın bu bulgusu pek çok araştırmanın bulgusu ile paralel niteliktedir (Arslan, 2012; Aslan ve Boylu, 2014; Kalağan ve Güzeller, 2010; Özgan, Külekçi ve Özkan, 2012; Tayfun ve Çatır, 2014; Topkaya, Altinkurt, Yılmaz ve Dilek, 2013). Türköz, Polat ve Coşar (2013) ve Özgan, Çetin ve Külekçi (2011) ise yaptığı çalışmalarda, katılımcıların düşük düzeyde sinik davranışlar gösterdiklerini vurgularken, Kâhya (2013) katılımcıların örgütsel sinizm algılarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Tablo 4.1 incelendiğinde, öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin ifade ettikleri görüşlere göre ortalama değeri en yüksek olan maddeler, “davranışsal sinizm” alt boyutunda yer alan “Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.” ( $\bar{X}=3,06$ ) ve “Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.” ( $\bar{X}=3,04$ ) olmuştur. Ortalama değeri en düşük olan ölçek maddeleri ise “duyuşsal sinizm” alt boyutunda yer alan “Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.” ( $\bar{X}=2,04$ ) ve “Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.” ( $\bar{X}=2,12$ ) şeklinde ifade edilen maddeler olmuştur.

**Tablo 4.2 Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Tutumlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

<i>Boyutlar</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart sapma</i>
<i>Bilişsel</i>	2,85	1,14
<i>Duyuşsal</i>	2,18	2,20
<i>Davranışsal</i>	2,75	0,98
<i>Genel Toplam</i>	2,61	0,94

Tablo 4.2 incelendiğinde ise öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm düzeyleri boyutlar bakımından karşılaştırıldığında en yüksek düzeyin bilişsel ( $\bar{X}=2,85$ ) boyutta ortaya çıktığı; bunu davranışsal ( $\bar{X}=2,75$ ) ve duyuşsal boyutların ( $\bar{X}=2,18$ ) takip ettiği gözlenmiştir. Altınöz, Çöp ve Sığındı (2011), FitzGerald (2002), Özgan, Külekçi ve Özkan (2012) da yapmış olduğu çalışmalarda bilişsel sinizm boyutunda örgütsel sinizmin en fazla yaşandığını tespit etmiştir. Yetim ve Ceylan (2011) davranışsal sinizm boyutunda, Brandes (1997) ve Johnson ve

O'Leary-Kelly (2003) ise duyuşsal sinizm boyutunda sinik davranışların en fazla gözleendiği sonucuna ulaşmışlardır.

#### 4.1.1. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizme İlişkin Görüşlerinin Çeşitli Değişkenler Bakımından İncelenmesi

Öğretim elemanlarının örgütsel sinizme yönelik algıları cinsiyet, yaş, medeni durum, görev yapılan üniversite, görev yapılan fakülte, akademik kadro unvanı, mesleki kıdem, çalıştığı kurumda görev yapma süresi, yürütmekte olduğu herhangi bir yöneticilik görevinin olup olmaması değişkenlerine göre incelenmiştir. Öğretim elemanlarının genel örgütsel sinizm düzeylerinin, cinsiyet, medeni durum, yürütmekte olduğu herhangi bir yöneticilik görevinin olup olmaması değişkenlerine göre incelenmesi bağımsız örneklem *t* testi ile yapılmıştır. Tablo 4.3'te öğretim elemanlarının genel örgütsel sinizm düzeylerinin, cinsiyet, medeni durum, yürütmekte olduğu herhangi bir yöneticilik görevinin olup olmaması değişkenlerine göre farklılaşma durumunun *t* testi sonuçları Tablo 4.3'te sunulmaktadır.

**Tablo 4.3 Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Cinsiyet, Medeni Durum, İdari Görev Değişkenlerine Göre Farklılaşma Durumu (*t* testi sonuçları)**

Değişken	Alt gruplar	N	Ortalama	Standart Sapma	Sd.	<i>t</i>	<i>p</i>
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	189	2,68	1,01	390	1,374	,170*
	Erkek	203	2,55	,86			
<b>Medeni Durum</b>	Evli	233	2,56	,93	390	1,318	,188*
	Bekâr	159	2,69	,95			
<b>Yöneticilik Görevi</b>	Var	120	2,59	,94	390	,313	,754*
	Yok	272	2,62	,94			

\**p* > .05

Tablo 4.3'te görüldüğü gibi öğretim elemanlarının genel örgütsel sinizm düzeyleri, cinsiyet ( $t_{(390)} = 1,374, p > .05$ ), medeni durum ( $t_{(390)} = 1,318, p > .05$ ), yöneticilik görevi ( $t_{(390)} = ,313, p > .05$ ) değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Buna göre öğretim elemanlarının genel örgütsel sinizm düzeylerinin, katılımcıların cinsiyetlerine göre değişmediği ve benzer düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu öğretim elemanlarının cinsiyetinin örgütsel sinizm tutumlarına etkisinin olmadığını göstermektedir. Alanyazın incelendiğinde, Andersson ve Bateman (1997), Balay, Kaya ve Cülha (2013), Efilti, Gönen ve Öztürk (2008), Reichers,

Wanous ve Austin (1997) yürütmüş oldukları araştırmalarda da bu bulguya benzer sonuçlara ulaşmışlardır.

Öğretim elemanlarının medeni durum değişkenine göre örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği, hem evli hem bekâr öğretim elemanlarının örgütsel sinizme yönelik algılarının benzer düzeyde olduğu görülmüştü. Bu bulgu, Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu (2007), Kalağan ve Güzeller (2010), Mirvis ve Kanter (1991)'in araştırmalarındaki bulguları destekler niteliktedir. Delken (2004) ise araştırmasına katılan bekâr katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin evli katılımcılardan daha yüksek olduğunu sonucuna ulaşmıştır.

Öğretim elemanlarının yürütmekte olduğu herhangi bir yöneticilik görevinin olup olmaması değişkenine göre örgütsel sinizm tutumları incelendiğinde ise hem yöneticilik görevi olan hem de yöneticilik görevi bulunmayan öğretim elemanlarının örgütsel sinizme yönelik algılarının benzer düzeyde olduğu ve anlamlı bir farklılık göstermediği gözlenmiştir.

Öğretim elemanlarının örgütsel sinizme yönelik algılarının yaş, görev yapılan üniversite, görev yapılan fakülte, unvan, mesleki kıdem, çalıştığı kurumda görev yapma süresi değişkenlerine göre incelenmesi ANOVA ile yapılmıştır. Aşağıdaki tablolarda öğretim elemanlarının genel örgütsel sinizm düzeylerinin yaş, görev yapılan üniversite, görev yapılan fakülte, akademik kadro unvanı, mesleki kıdem, çalıştığı kurumda görev yapma süresi değişkenlerine göre farklılaşma durumunun ANOVA sonuçları sunulmaktadır.

**Tablo 4.4 Öğretim Elemanlarının Genel Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu (ANOVA sonuçları)**

<i>Alt gruplar</i>	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>Sd.</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Farkın Kaynağı</i>
<b>23-28 yaş</b>	Gruplararası	9,517	7	1,360	1,569	,146	-
<b>29-34 yaş</b>	Gruplarıçi	334,571	384	,871			
<b>35-40 yaş</b>	Toplam	344,089	391				
<b>41-46 yaş</b>							
<b>47-52 yaş</b>							
<b>53-58 yaş</b>							
<b>59-64 yaş</b>							
<b>65 yaş ve üzeri</b>							

<sup>\*</sup>p> .05

Tablo 4.4'ten görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının, yaş değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği ve yaşları aynı olmayan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm tutumlarının benzer düzeyde olduğu belirlenmiştir ( $F_{(7-384)} = ,322, p > .05$ ). Bu bulgu literatürdeki bazı araştırmaların bulgularını destekler niteliktedir (Alan ve Fidanboy, 2012, Andersson, 1996; Bernerth, Armenakis, Feild ve Walker, 2007; Tayfun ve Çatır, 2014; Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Ancak bazı çalışmalarda katılımcıların yaş değişkenine göre örgütsel sinizm tutumlarının farklılaştığı da tespit edilmiştir (Arabacı, 2010; Mirvis ve Kanter, 1991; Şahin, Erkiş ve Taşpınar, 2013).

**Tablo 4.5 Öğretim Elemanlarının Genel Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Görev Yapılan Üniversite Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu (ANOVA sonuçları)**

<i>Alt gruplar</i>	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>Sd.</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Farkın Kaynağı</i>
<i>Ankara Üniversitesi</i>	Gruplararası	45,100	3	15,033	19,509	,000	Ankara-ODTÜ
<i>Gazi Üniversitesi</i>	Gruplarıçi	298,989	388	,771			Gazi-ODTÜ
<i>Hacettepe Üniversitesi</i>	Toplam	344,089	391				Hacettepe-ODTÜ
<i>Orta Doğu Teknik Üniversitesi</i>							

\* $p < .05$

Tablo 4.5'ten de izlenebileceği gibi araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının, çalıştıkları üniversite değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ( $F_{(3-388)} = 19,509, p < .05$ ). Farkın kaynağını saptamak üzere yapılan Sheffe testi sonuçlarına göre Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanları ile ( $\bar{X} = 2,05$ ), Ankara Üniversitesi ( $\bar{X} = 2,64$ ), Gazi Üniversitesi ( $\bar{X} = 2,77$ ) ve Hacettepe Üniversitesi'nde ( $\bar{X} = 2,96$ ) çalışan öğretim elemanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Buna göre Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm tutumlarına diğer üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarından daha düşüktür. Bu da Ankara, Gazi ve Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının örgütsel sinizmi görece daha fazla yaşadığı yorumuyla ilişkilendirilebilir.

**Tablo 4.6 Öğretim Elemanlarının Genel Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu (ANOVA sonuçları)**

Alt gruplar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd.	Kareler Ortalaması	F	p	Farkın Kaynağı
<b>Eğitim Fakültesi</b>	Gruplararası	2,915	3	,972	1,105	,347	-
<b>Fen-Edebiyat Fakültesi</b>	Gruplarıçi	341,174	388	,879			
<b>İktisadi-İdari Bilimler Fakültesi</b>	Toplam	344,089	391				
<b>Mühendislik Fakültesi</b>							

$p > .05$

Tablo 4.5'ten görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizme ilişkin tutumları, görev yapılan fakülte değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $F_{(3-388)} = 1,105$ ,  $p > .05$ ). Bu bulgu farklı fakültelerde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel sinizmi benzer düzeyde yaşadığını göstermektedir.

**Tablo 4.7 Öğretim Elemanlarının Genel Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Akademik Kadro Unvanı Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu (ANOVA sonuçları)**

Alt gruplar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd.	Kareler Ortalaması	F	p	Farkın Kaynağı
<b>Profesör</b>	Gruplararası	8,229	3	2,743	3,169	,024	Profesör-Araştırma Görevlisi
<b>Doçent</b>	Gruplarıçi	335,860	388	,866			
<b>Yardımcı Doçent</b>	Toplam	344,089	391				
<b>Araştırma Görevlisi</b>							

$p < .05$

Tablo 4.7 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının, çalıştıkları üniversite değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $F_{(3-388)} = 3,169$ ,  $p < .05$ ). Farkın kaynağını saptamak üzere yapılan Sheffe testi sonuçlarına göre profesörler ( $\bar{X} = 2,42$ ) ile araştırma görevlisi olarak çalışan ( $\bar{X} = 2,78$ ) öğretim elemanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Buna göre akademik kadro unvanı profesör olan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm tutumları araştırma görevlisi olarak çalışan öğretim elemanlarından daha düşüktür. Bu da araştırma görevlilerinin örgütsel sinizmi görece daha fazla yaşadığı şeklinde yorumlanabilir.

Akademik kariyerlerinin ilk basamağında bulunan araştırma görevlilerinin iş ile ilgili beklentileri gerçekleşmediğinde ve kurum içindeki dinamiklere ayak uyduramadıklarında çalışmakta oldukları örgüte karşı olumsuz duygular beslemeleri diğer öğretim elemanlarına göre daha sık görülen bir davranış olabilir. Geleceğin öğretim üyesi adayı olan araştırma görevlilerinin yetersiz ücret (Karaman ve Altunoğlu, 2007; Serinkan ve Bardakçı, 2007), görev tanımlarının belirsizliğinden kaynaklanan iş yükü çeşitliliği (Sancak, Küpeli ve Beyit, 2010), işini kaybetme veya kadro alamama gibi çekincelerle onaylamadıkları görüşlere karşı çıkamamaları ve akademik özgürlüklerinin kısıtlanması ( Özaslan, 2010) gibi pek çok farklı sebepten dolayı daha fazla sinik tutum sergilemeleri olasıdır.

**Tablo 4.8 Öğretim Elemanlarının Genel Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu (ANOVA sonuçları)**

<i>Alt gruplar</i>	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>Sd.</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Farkın Kaynağı</i>
<i>1-5 yıl</i>	Gruplararası	5,581	5	1,116	1,273	,275*	-
<i>6-10 yıl</i>	Gruplarıçi	338,508	386	,877			
<i>11-15 yıl</i>	Toplam	344,089	391				
<i>16-20 yıl</i>							
<i>21-25 yıl</i>							
<i>26 yıl ve üzeri</i>							

\*p > .05

Tablo 4.8'ten de izlenebileceği gibi araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının, mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $F_{(5-386)} = 1,273, p > .05$ ). buna göre mesleğe yeni başlayan öğretim elemanları ile mesleki kıdemi daha fazla olan öğretim elemanlarının örgütsel sinizme yönelik algıları benzer düzeyde bulunmuştur.

Araştırmanın bu bulgusu Bommer, Rich ve Rubin (2005), Polatcan (2012), Tükeltürk, Perçin ve Güzel'in (2009) çalışmalarındaki bulguları destekler niteliktedir. Ancak, mesleki kıdeme göre katılımcıların örgütsel sinizm tutumlarının farklılık gösterdiği araştırmalar da mevcuttur (Kaygısız ve Doğan, 2012; Naus, 2007; O'Connell, Holzman ve Armandi, 1986; Tınaztepe, 2012).

**Tablo 4.9 Öğretim Elemanlarının Genel Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Çalışılan Kurumda Görev Yapma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu (ANOVA sonuçları)**

Alt gruplar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd.	Kareler Ortalaması	F	p	Farkın Kaynağı
1-5 yıl	Gruplararası	8,631	3	1,726	1,986	,080*	-
6-10 yıl	Gruplarıçi	335,457	386	,869			
11-15 yıl	Toplam	344,089	391				
16-20 yıl							
21-25 yıl							
26 yıl ve üzeri							

\*p > .05

Tablo 4.9'dan da görülebileceği gibi araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının, çalışılan kurumda görev yapma süresi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $F_{(5-386)} = 1,986, p > .05$ ). Araştırmanın bu bulgusu çeşitli araştırmaların bulgularıyla da paralellik göstermektedir (Alan ve Fidanboy, 2012; Nartgün ve Kartal, 2013; Tükeltürk, Perçin ve Güzel, 2009). Helvacı ve Çetin (2012) ise çalışılan kurumda görev yapma süresine göre katılımcıların örgütsel sinizm tutumlarının farklılık gösterdiğini tespit etmiştir.

#### 4.1.2. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Öğretim elemanlarının cinsiyet değişkeni bakımından örgütsel sinizm düzeylerinin alt boyutlar bakımından karşılaştırılması amacıyla, bağımsız örneklem t-testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.10'da sunulmaktadır.

**Tablo 4.10 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Boyutlarına İlişkin t Testi Sonuçları**

Alt boyutlar	Alt Gruplar	N	Ortalama	Standart Sapma	Sd.	t	p
<b>Bilişsel</b>	Kadın	189	2,85	1,17	390	,085	,932
	Erkek	203	2,84	1,06			
<b>Duyuşsal</b>	Kadın	189	2,31	1,30	390	2,047	,041*
	Erkek	203	2,06	1,09			
<b>Davranışsal</b>	Kadın	189	2,83	1,01	390	1,659	,098
	Erkek	203	2,67	,93			

\*p < .05



Tablo 4.10'da görüldüğü üzere bilişsel ( $t_{(276)} = ,085, p > .05$ ) ve davranışsal ( $t_{(390)} = 1,318, p > .05$ ) boyutlarda cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmezken, duyuşsal ( $t_{(390)} = 2,047, p < .05$ ) boyutta, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Duyuşsal boyuttaki anlamlı farklılık incelendiğinde; kadın öğretim elemanlarının ( $\bar{X} = 2,31$ ) erkek öğretim elemanlarına ( $\bar{X} = 2,06$ ) göre ortalamalarının daha yüksek çıktığı görülmüştür.

#### 4.1.3. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Yaş Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin alt boyutlar bakımından yaş değişkenine göre incelenmesi ANOVA ile yapılmıştır. Tablo 4.11'de öğretim elemanlarının örgütsel sinizmin alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin yaş değişkenine göre farklılaşma durumunun ANOVA sonuçları sunulmaktadır.

**Tablo 4.11 Yaş Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları**

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd.	Kareler Ortalaması	F	p	Farkın Kaynağı
<b>Bilişsel</b>	Gruplararası	2,580	7	,396	,293	,956	-
	Gruplarıçi	482,758	384	1,257			
	Toplam	485,338	391				
<b>Duyuşsal</b>	Gruplararası	11,079	7	1,583	1,096	,365	-
	Gruplarıçi	554,742	384	1,445			
	Toplam	565,821	391				
<b>Davranışsal</b>	Gruplararası	36,882	7	5,269	6,031	,000*	23-28 yaş- 53-58 yaş 29-34 yaş- 47-52 yaş 29-34 yaş- 53-58 yaş
	Gruplarıçi	335,490	384	,874			
	Toplam	372,372	391				

\*p < .05

Tablo 4.11'den de anlaşılacağı gibi öğretim elemanlarının örgütsel sinizmin bilişsel ( $F_{(7-384)} = ,293, p > .05$ ) ve duyuşsal ( $F_{(7-384)} = 1,096, p > .05$ ) alt boyutlarına ilişkin tutumlarının, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği, davranışsal sinizm boyutunda ise anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ( $F_{(7-384)} = 6,0310, p < .05$ ). Farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre davranışsal sinizm alt boyutunda 23-28 yaşındaki öğretim elemanları ile ( $\bar{X} = 3,00$ ) ile 53-58 yaş grubundaki ( $\bar{X} = 2,15$ ) öğretim elemanları arasında, 29-34 yaş grubundaki ( $\bar{X} = 3,12$ ) öğretim elemanları ile 47-52

yaş ( $\bar{X} = 2,45$ ) ve 53-58 yaş ( $\bar{X} = 2,15$ ) grubundaki öğretim elemanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Bu bulgudan, genç yaştaki öğretim elemanlarının daha ileri yaştaki öğretim elemanlarına göre davranışsal sinizm boyutunda daha fazla sinik tutum gösterdiği yorumu yapılabilir.

Altınöz, Çöp ve Sığındı (2011) da çalışmalarında örgütsel sinizmin tüm alt boyutlarında katılımcıların yaş değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa yol açtığını tespit etmiştir. Onlara göre, çalışanların yaşları arttıkça daha fazla bilinçlenmeleri sebebiyle ne istediklerini tam olarak bilmeleri ve bu amaç çevresinde varlıklarını sürdürmeleri sinik tutumların azalmasındaki önemli unsurlardandır.

#### 4.1.4. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Öğretim elemanlarının örgütsel sinizmin alt boyutlarına ilişkin görüşleri, medeni durum değişkenine göre *t* testi ile incelenmiştir. Tablo 4.12’de örgütsel sinizmin alt boyutlarına ilişkin görüşlerin, medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumunun *t* testi sonuçları sunulmaktadır.

**Tablo 4.12 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Boyutlarına İlişkin *t* Testi Sonuçları**

Alt boyutlar	Alt Gruplar	N	Ortalama	Standart Sapma	Sd.	t	p
<b>Bilişsel</b>	Evli	233	2,83	1,14	390	,459	,647
	Bekâr	159	2,88	1,09			
<b>Duyuşsal</b>	Evli	233	2,12	1,19	390	1,211	,227
	Bekâr	159	2,27	1,22			
<b>Davranışsal</b>	Evli	233	2,67	,93	390	1,74	,049*
	Bekâr	159	2,86	1,03			

\*p < .05

Tablo 4.12’de de sunulduğu üzere öğretim elemanlarının örgütsel sinizm tutumları, bilişsel ( $t_{(390)} = ,459$ ,  $p > .05$ ) ve duyuşsal ( $t_{(390)} = 1,211$ ,  $p > .05$ ) boyutlarda medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermezken, davranışsal ( $t_{(390)} = 1,74$ ,  $p < .05$ ) boyutta medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Davranışsal boyuttaki anlamlı farklılık incelendiğinde; bekâr öğretim elemanlarının ( $\bar{X} = 2,86$ ) evli öğretim elemanlarına ( $\bar{X} = 2,67$ ) göre ortalamalarının daha yüksek çıktığı görülmüştür.

#### 4.1.5. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Görev Yapılan Üniversite Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Öğretim elemanlarının görev yapılan üniversite değişkenine göre örgütsel sinizm düzeylerinin alt boyutlar bakımından karşılaştırılması amacıyla, ANOVA yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.13'te sunulmuştur.

**Tablo 4.13 Görev Yapılan Üniversite Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları**

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd.	Kareler Ortalaması	F	p	Farkın Kaynağı
<b>Bilişsel</b>	Gruplararası	80,808	3	26,936	25,835	,000*	ODTÜ-Ankara ODTÜ-Gazi ODTÜ-Hacettepe
	Gruplarıçi	404,530	388	1,043			
	Toplam	485,338	391				
<b>Duyuşsal</b>	Gruplararası	56,347	3	18,782	14,304	,000*	ODTÜ-Ankara ODTÜ-Gazi ODTÜ-Hacettepe
	Gruplarıçi	509,474	388	1,313			
	Toplam	565,821	391				
<b>Davranışsal</b>	Gruplararası	13,254	3	4,418	4,773	,003*	ODTÜ-Hacettepe
	Gruplarıçi	359,118	388	,926			
	Toplam	372,372	391				

\*p < .05

Tablo 4.13'ten de anlaşılacağı gibi öğretim elemanlarının örgütsel sinizm tutumlarının, bilişsel ( $F_{(3-388)} = 25,835$ ,  $p < .05$ ), duyuşsal ( $F_{(3-388)} = 14,304$ ,  $p < .05$ ) ve davranışsal ( $F_{(3-388)} = 4,773$ ,  $p < .05$ ) boyutların tümünde, görev yapılan üniversite değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bilişsel boyuttaki anlamlı farklılık, yapılan Scheffe testi ile incelendiğinde; Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının ( $\bar{X}=2,07$ ) Ankara Üniversitesi ( $\bar{X}=3,00$ ), Gazi Üniversitesi ( $\bar{X}=3,05$ ) ve Hacettepe Üniversitesi'nde ( $\bar{X}=3,24$ ) görev yapan öğretim elemanlarına göre ortalamalarının daha düşük çıktığı görülmüştür. Duyuşsal boyuttaki anlamlı farklılık incelendiğinde; Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının ( $\bar{X}=2,07$ ) Ankara Üniversitesi ( $\bar{X}=2,21$ ), Gazi Üniversitesi ( $\bar{X}=2,40$ ) ve Hacettepe Üniversitesi'nde ( $\bar{X}=2,53$ ) görev yapan öğretim elemanlarına göre ortalamalarının yine daha düşük çıktığı tespit edilmiştir. Davranışsal boyuttaki anlamlı farklılık incelendiğinde ise; yine Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının ( $\bar{X}=2,07$ ) Ankara Üniversitesi ( $\bar{X}=2,53$ ), Gazi

Üniversitesi ( $\bar{X}=2,79$ ) ve Hacettepe Üniversitesi'nde ( $\bar{X}=3,01$ ) görev yapan öğretim elemanlarına göre ortalamalarının daha düşük çıktığı tespit edilmiştir.

#### 4.1.6. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Görev Yapılan Fakülte Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Öğretim elemanlarının örgütsel sinizmin alt boyutlarına ilişkin görüşleri, görev yapılan fakülte değişkenine göre ANOVA ile incelenmiştir. Tablo 4.14'te örgütsel sinizmin alt boyutlarına ilişkin görüşlerin, görev yapılan fakülte değişkenine göre farklılaşma durumunun ANOVA sonuçları sunulmaktadır.

**Tablo 4.14 Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları**

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd.	Kareler Ortalaması	F	p	Farkın Kaynağı
<b>Bilişsel</b>	Gruplararası	2,307	3	,769	,618	,609*	-
	Gruplarıçi	483,031	388	1,245			
	Toplam	485,338	391				
<b>Duyuşsal</b>	Gruplararası	5,821	3	1,940	1,344	,260*	-
	Gruplarıçi	560,000	388	1,443			
	Toplam	565,821	391				
<b>Davranışsal</b>	Gruplararası	4,836	3	1,612	1,702	,166*	-
	Gruplarıçi	367,537	388	,947			
	Toplam	372,372	391				

\*p > .05

Tablo 4.14'te de sunulduğu üzere öğretim elemanlarının örgütsel sinizm tutumları, bilişsel ( $F_{(3-388)} = ,618, p > .05$ ), duyuşsal ( $F_{(3-388)} = 1,344, p > .05$ ) ve davranışsal ( $F_{(3-388)} = 1,702, p > .05$ ) tüm boyutlarda görev yapılan fakülte değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

#### 4.1.7. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Akademik Kadro Unvanı Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Öğretim elemanlarının akademik kadro unvanı değişkenine göre örgütsel sinizm düzeylerinin alt boyutlar bakımından karşılaştırılması amacıyla, ANOVA yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.15'te sunulmuştur.

**Tablo 4.15 Akademik Kadro Unvanı Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları**

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd.	Kareler Ortalaması	F	p	Farkın Kaynağı
<b>Bilişsel</b>	Gruplararası	3,352	3	1,117	,899	,442	-
	Gruplariçi	481,987	388	1,242			
	Toplam	485,338	391				
<b>Duyuşsal</b>	Gruplararası	5,874	3	1,958	1,357	,256	-
	Gruplariçi	559,946	388	1,443			
	Toplam	565,821	391				
<b>Davranışsal</b>	Gruplararası	25,433	3	8,478	9,481	,000*	Arş. Gör.-Profesör Arş. Gör.-Doçent
	Gruplariçi	346,939	388	,894			
	Toplam	372,372	391				

\*p < .05

Tablo 4.15'ten de görülebileceği gibi araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının, akademik kadro unvanı değişkenine göre bilişsel ( $F_{(3-388)} = ,899$ ,  $p > .05$ ) ve duyuşsal ( $F_{(3-388)} = 1,357$ ,  $p > .05$ ) boyutlarda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Davranışsal boyuta ( $F_{(3-388)} = 9,481$ ,  $p < .05$ ) ilişkin tutumlarının ise anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre araştırma görevlileri ile ( $\bar{X} = 3,05$ ) ile doçentler ( $\bar{X} = 2,56$ ) ve profesörler ( $\bar{X} = 2,45$ ) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Buna göre araştırma görevlileri davranışsal sinizm alt boyutunda doçent ve profesörlere göre daha fazla sinik tutum sergilemektedir yorumu yapılabilir. Kurumda olup bitenler hakkında başka kişilere yakınma, kurumla ilgili konularda başkalarıyla anlamlı bakışmalar, kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştirme gibi olumsuz davranışlar araştırma görevlileri arasında diğer kadrolarda bulunan akademisyenlere göre daha sık bir şekilde sergilenmektedir.

#### **4.1.8. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkeni Bakımından İncelenmesi**

Öğretim elemanlarının örgütsel sinizmin alt boyutlarına ilişkin görüşleri, mesleki kıdem değişkenine göre ANOVA ile incelenmiştir. Tablo 4.16'da örgütsel sinizmin alt boyutlarına ilişkin görüşlerin, mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşma durumunun ANOVA sonuçları sunulmaktadır.

**Tablo 4.16 Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları**

<i>Boyutlar</i>	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>Sd.</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Farkın Kaynağı</i>
<i>Bilişsel</i>	Gruplararası	3,716	5	,743	,596	,703	-
	Gruplarıçi	481,623	386	1,248			
	Toplam	485,338	391				
<i>Duyuşsal</i>	Gruplararası	6,524	5	1,305	,900	,481	-
	Gruplarıçi	559,297	386	1,449			
	Toplam	565,821	391				
<i>Davranışsal</i>	Gruplararası	18,738	5	3,748	4,091	,001	1-5 yıl - 26 yıl ve üzeri
	Gruplarıçi	353,635	386	,916			
	Toplam	372,372	391				

\*p < .05

Tablo 4.16'dan da izlenebileceği gibi araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının, mesleki kıdem değişkenine göre bilişsel ( $F_{(5-386)} = ,596, p > .05$ ) ve duyuşsal ( $F_{(5-386)} = ,900, p > .05$ ) boyutlarda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Davranışsal boyuta ( $F_{(5-386)} = 4,091, p < .05$ ) ilişkin tutumlarının ise anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre 1-5 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olanlar ile ( $\bar{X} = 2,98$ ) ile 26 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olanlar ( $\bar{X} = 2,46$ ) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Buna göre göreve yeni başlayan öğretim elemanlarının kıdemli olan öğretim elemanlarına göre davranışsal boyutta daha fazla sinik tutum sergiledikleri yorumu yapılabilir. Mesleğe yeni başlayan öğretim elemanları kurumlarını daha fazla eleştirmekte, olumsuz yorumlarda bulunmaktadır. Mesleki kıdemi az olan öğretim elemanlarının kıdemli öğretim elemanlarına göre davranışsal boyutta daha fazla sinik tutum sergilemesi, beklentilerini karşılamayan bir ortamla karşılaşan öğretim elemanlarının hayal kırıklığına uğraması sonucu bunun sorumluluğunu çalıştığı kuruma yüklemesi ve örgüte karşı olumsuz duygular kazanması ile ilgili olabilir.

#### 4.1.9. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Kurumdaki Görev Süresi Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Öğretim elemanlarının kurumdaki görev süresi değişkenine göre örgütsel sinizm düzeylerinin alt boyutlar bakımından karşılaştırılması amacıyla, ANOVA yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.17’de sunulmuştur.

**Tablo 4.17 Kurumdaki Görev Süresi Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları**

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd.	Kareler Ortalaması	F	p	Farkın Kaynağı
<b>Bilişsel</b>	Gruplararası	6,432	5	1,286	1,037	,395	-
	Gruplarıçi	478,906	386	1,241			
	Toplam	485,338	391				
<b>Duyuşsal</b>	Gruplararası	6,539	5	1,308	,903	,479	-
	Gruplarıçi	559,282	386	1,449			
	Toplam	565,821	391				
<b>Davranışsal</b>	Gruplararası	23,670	5	4,734	5,240	,000	1-5 yıl – 21-25 yıl 1-5 yıl – 26 yıl ve üzeri
	Gruplarıçi	348,703	386	,903			
	Toplam	372,372	391				

<sup>a</sup> p < .05

Tablo 4.17’den de anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının, kurumdaki görev süresi değişkenine göre bilişsel ( $F_{(5-386)} = 1,037$ ,  $p > .05$ ) ve duyuşsal ( $F_{(5-386)} = ,903$ ,  $p > .05$ ) boyutlarda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Davranışsal boyuta ( $F_{(5-386)} = 5,240$ ,  $p < .05$ ) ilişkin tutumlarının ise anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre çalıştıkları kurumda 1-5 yıl görev süresine sahip olanlar ile ( $\bar{X} = 2,99$ ) ile 21-25 yıl arasında görev süresine sahip olanlar ( $\bar{X} = 2,39$ ) ve 26 yıl ve üzeri görev süresine sahip olanlar ( $\bar{X} = 2,48$ ) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Buna göre çalıştıkları kuruma yeni başlamış öğretim elemanlarının aynı kurumda daha uzun bir süredir bulunan öğretim elemanlarına göre davranışsal boyutta daha fazla sinik tutum sergiledikleri yorumu yapılabilir. Çalışma hayatının ilk yıllarında, deneyimsizlikleri sebebiyle yanlış yapma korkusu, yanlış yapıldığında daha kıdemli öğretim üyelerince sert uyarılara maruz kalacakları inancı, mesleğe yeni başlayanların kaygı düzeylerinin artmasına böylece örgüte yönelik sinik davranışlarda bulunulmasına neden olabilir.

#### 4.1.10. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Yöneticilik Görevi Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Öğretim elemanlarının örgütsel sinizmin alt boyutlarına ilişkin görüşleri, yöneticilik görevi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği *t*-testi ile incelenmiştir. Tablo 4.18'de örgütsel sinizmin alt boyutlarına ilişkin görüşlerin, yöneticilik görevi değişkenine göre farklılaşma durumunun *t*-testi sonuçları sunulmaktadır.

**Tablo 4.18 Yöneticilik Görevi Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Boyutlarına İlişkin *t* Testi Sonuçları**

Alt boyutlar	İdari Görev	N	Ortalama	Standart Sapma	Sd.	t	p
<b>Bilişsel</b>	Yöneticilik görevi var	120	2,83	1,08	390	,271	,787*
	Yöneticilik görevi yok	272	2,86	1,13			
<b>Duyuşsal</b>	Yöneticilik görevi var	120	2,16	1,18	390	,189	,850*
	Yöneticilik görevi yok	272	2,19	1,22			
<b>Davranışsal</b>	Yöneticilik görevi var	120	2,72	,99	390	,358	,720*
	Yöneticilik görevi yok	272	2,76	,97			

\**p* > .05

Tablo 4.18'de de sunulduğu üzere öğretim elemanlarının örgütsel sinizm tutumları, bilişsel ( $t_{(390)} = ,271, p > .05$ ), duyuşsal ( $t_{(390)} = ,189, p > .05$ ) ve davranışsal ( $t_{(390)} = ,358, p > .05$ ) boyutlarda yöneticilik görevi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Buna göre hem bilişsel hem duyuşsal hem de davranışsal boyutta öğretim elemanlarının yöneticilik görevinin olması ya da olmaması örgütsel sinizme yönelik algılarında anlamlı bir farklılığa yol açmamaktadır.

#### 4.2. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğe İlişkin Görüşleri

Öğretim elemanlarının tükenmişliğe ilişkin görüşlerinin duygusal tükenme alt boyutundaki ölçek maddelerine ait frekans ve yüzde dağılımı ile ortalama değerleri Tablo 4.19'da sunulmaktadır.



**Tablo 4.19 Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğe İlişkin Görüşlerinin Duygusal Tükenme Alt Boyutuna Göre Frekans, Yüzde Dağılımı ve Ortalama Değerleri**

<i>Duygusal Tükenme Boyutuna Ait Maddeler</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>		<i>Hiçbir zaman</i>	<i>Nadiren</i>	<i>Bazen</i>	<i>Çoğu Zaman</i>	<i>Her Zaman</i>
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.	2,38	1,32	f	139	93	66	62	32
			%	35,5	23,7	16,8	15,8	8,2
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	2,34	1,29	f	140	97	62	68	25
			%	35,7	24,7	15,8	17,3	6,4
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	1,89	1,11	f	201	89	57	35	10
			%	51,3	22,7	14,5	8,9	2,6
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	2,16	1,06	f	122	144	78	36	12
			%	31,1	36,7	19,9	9,2	3,1
8. Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.	2,14	1,24	f	163	101	60	45	23
			%	41,6	25,8	15,3	11,5	5,9
13. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.	2,49	1,30	f	111	111	72	63	35
			%	28,3	28,3	18,4	16,1	8,9
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	3,24	1,27	f	43	77	88	112	72
			%	11,0	19,6	22,4	28,6	18,4
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	2,16	1,07	f	129	134	77	43	9
			%	32,9	34,2	19,6	11,0	2,3
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	1,85	1,08	f	201	98	54	28	11
			%	51,3	25,0	13,8	7,1	2,8
Ortalama	2,29							

Tablo 4.19 incelendiğinde, öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerine ilişkin ifade ettikleri görüşlere göre “duygusal tükenme” alt boyutunda yer alan ortalama değeri en yüksek olan maddeler, “*İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.*” ( $\bar{X}=3,24$ ) ve “*İşimden soğuduğumu hissediyorum.*” ( $\bar{X}=2,38$ ) olurken, ortalama değeri en düşük olan ölçek maddesi ise “*Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.*” ( $\bar{X} = 1,85$ ) şeklinde ifade edilen madde olmuştur.

Öğretim elemanlarının tükenmişliğe ilişkin görüşlerinin duyarsızlaşma alt boyutundaki ölçek maddelerine ait frekans ve yüzde dağılımı ile ortalama değerleri Tablo 4.20’de sunulmaktadır.

**Tablo 4.20 Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğe İlişkin Görüşlerinin Duyarsızlaşma Alt Boyutuna Göre Frekans, Yüzde Dağılımı ve Ortalama Değerleri**

<i>Duyarsızlaşma Boyutuna Ait Maddeler</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>		<i>Hiçbir zaman</i>	<i>Nadiren</i>	<i>Bazen</i>	<i>Çoğu Zaman</i>	<i>Her Zaman</i>
5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	1,41	,79	f	286	66	26	12	2
			%	73,0	16,8	6,6	3,1	,5
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	1,98	1,07	f	165	124	59	33	11
			%	42,1	31,6	15,1	8,4	2,8
11. Bu işin beni giderek katılaştırmamasından korkuyorum.	2,09	1,24	f	174	100	48	50	20
			%	44,4	25,5	12,2	12,8	5,1
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	1,59	,92	f	246	86	39	16	5
			%	68,2	21,9	9,9	4,1	1,3
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.	2,21	1,14	f	140	104	86	51	11
			%	35,7	26,5	21,9	13,0	2,8
Ortalama	1,86							

Tablo 4.20’de sunulduğu üzere, öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerine ilişkin ifade ettikleri görüşlere göre “duyarsızlaşma” alt boyutunda yer alan ortalama değeri en yüksek olan maddeler, “*İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.*” ( $\bar{X}=2,21$ ) ve “*Bu işin beni giderek katılaştırmamasından korkuyorum.*” ( $\bar{X}=2,09$ ) olurken, ortalama değeri en düşük olan madde ise “*İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.*” ( $\bar{X} = 1,41$ ) şeklinde ifade edilen madde olmuştur.

Öğretim elemanlarının tükenmişliğe ilişkin görüşlerinin kişisel başarı alt boyutundaki ölçek maddelerine ait frekans ve yüzde dağılımı ile ortalama değerleri ise Tablo 4.21’de sunulmaktadır.

**Tablo 4.21 Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğe İlişkin Görüşlerinin Kişisel Başarı Alt Boyutuna Göre Frekans, Yüzde Dağılımı ve Ortalama Değerleri**

<i>Kişisel Başarı Boyutuna Ait Maddeler</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>		<i>Hiçbir zaman</i>	<i>Nadiren</i>	<i>Bazen</i>	<i>Çoğu Zaman</i>	<i>Her Zaman</i>
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	2,88	1,09	f	42	98	150	68	34
			%	10,7	25,0	38,3	17,3	8,7
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	2,20	,89	f	81	188	93	23	7
			%	20,7	48,0	23,7	5,9	1,8
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	2,14	1,02	f	117	158	73	34	10
			%	29,8	40,3	18,6	8,7	2,6
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.*	2,19	,96	f	103	154	101	27	7
			%	26,3	39,3	25,8	6,9	1,8
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.	2,26	,99	f	90	166	93	31	12
			%	23,0	42,3	23,7	7,9	3,1
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.	2,31	1,02	f	98	132	115	38	9
			%	25,0	33,7	29,3	9,7	2,3
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	2,42	,96	f	64	161	116	42	9
			%	16,3	41,1	29,6	10,7	2,3
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.	2,59	1,03	f	56	136	131	51	18
			%	14,3	34,7	33,4	13,0	4,6
Ortalama	2,37							

\* Ters kodlanan madde

Tablo 4.21'den izlenebileceği gibi, öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerine ilişkin ifade ettikleri görüşlere göre "kişisel başarı" alt boyutunda yer alan ortalama değeri en yüksek olan maddeler, "*İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.*" ( $\bar{X}=2,88$ ) ve "*İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.*" ( $\bar{X}=2,59$ ) olurken, ortalama değeri en düşük olan maddeler ise "*Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.*" ( $\bar{X} = 2,14$ ) ve "*Çok şeyler yapabilecek güçteyim.*" ( $\bar{X} = 2,19$ ) şeklinde ifade edilen maddeler olmuştur.

**Tablo 4.22 Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

<i>Boyutlar</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart sapma</i>
<i>Duygusal Tükenme</i>	2,29	,85
<i>Duyarsızlaşma</i>	1,86	,73
<i>Kişisel Başarı</i>	2,37	,57

Tablo 4.22’de de görüldüğü gibi öğretim elemanlarının duygusal tükenme alt boyutuna ilişkin ortalama puanı ( $\bar{X} = 2,29$ ), duyarsızlaşma alt boyutuna ilişkin ortalama puanı ( $\bar{X} = 1,86$ ), kişisel başarı alt boyutuna ilişkin ortalama puanı ise ( $\bar{X} = 2,37$ ) olarak tespit edilmiştir. Buna göre öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri tüm alt boyutlarda düşük seviyede hesaplanmış olup, öğretim elemanlarının tükenmişliğe yönelik algıları düşük düzeydedir. Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri ortalamalara göre boyutlar bakımından karşılaştırıldığında öğretim elemanlarının tükenmişliği en fazla kişisel başarı boyutunda hissettikleri; bunu duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarının takip ettiği gözlenmiştir. O halde öğretim elemanlarının tükenmişlik alt boyutlarından aldıkları bu puanlar, örneklemin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları açısından kritik bir durumda olmadıklarını, genel tükenmişlik düzeylerinin düşük seviyede olduğunu göstermektedir.

Budak ve Sürgevil (2005), Çavuş, Gök ve Kurtay (2007), Ergin (1995), Özdemir (2001), Tetik (2011) de yapmış olduğu çalışmalarda duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarının tümünde tükenmişliğin düşük seviyelerde yaşandığını tespit etmişlerdir. Literatürde kişisel başarı ve duyarsızlaşma boyutlarının düşük seviyede, duygusal tükenme boyutunun ise orta seviyede olduğunu (Çelebi, 2013; Ulutaşdemir, 2011) veya duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarının orta seviyede, kişisel başarı boyutunun yüksek olduğunu (Ardıç ve Polatçı, 2008; Toker, 2011) tespit eden çalışmalar da mevcuttur. Girgin ve Baysal (2005) ve Durdu (2011) ise yürüttükleri araştırmalarında duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutlarının orta, duyarsızlaşma boyutunun ise düşük seviyelerde olduğunu belirlemişlerdir.

#### 4.2.1. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Öğretim elemanlarının cinsiyet değişkenine göre tükenmişlik düzeylerinin alt boyutlar bakımından karşılaştırılması amacıyla, bağımsız örneklem t-testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.23'de sunulmaktadır.

**Tablo 4.23 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Boyutlarına İlişkin t Testi Sonuçları**

Alt boyutlar	Alt Gruplar	N	Ortalama	Standart Sapma	Sd.	t	p
<b>Duygusal Tükenme</b>	Kadın	189	2,45	,89	390	3,443	,001*
	Erkek	203	2,15	,80			
<b>Duyarsızlaşma</b>	Kadın	189	1,90	,76	390	1,155	,249
	Erkek	203	1,81	,71			
<b>Kişisel Başarı</b>	Kadın	189	2,43	,63	390	1,952	,052
	Erkek	203	2,32	,54			

\*p < .05

Tablo 4.23'te görüldüğü üzere duyarsızlaşma ( $t_{(390)} = 1,155$ ,  $p > .05$ ) ve kişisel başarı ( $t_{(390)} = 1,952$ ,  $p > .05$ ) boyutlarda cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmezken, duygusal tükenme ( $t_{(390)} = 3,443$ ,  $p < .05$ ) boyutunda, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Duygusal tükenme boyutundaki anlamlı farklılık incelendiğinde; kadın öğretim elemanlarının ( $\bar{X} = 2,45$ ) erkek öğretim elemanlarına ( $\bar{X} = 2,15$ ) göre ortalamalarının daha yüksek hesaplandığı görülmüştür.

Lackritz (2004), Lau, Yuen, Chan (2005), Uğurluoğlu, Şantaş, Demirgil (2013) yaptıkları çalışmalarda da kadın öğretim elemanlarının erkek öğretim elemanlarına göre daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadıklarını belirtmiştir. Kadın ve erkeklerin kişilik yapıları, çalışma ortamları, kadınların özel hayattaki rolleri ve toplumsal beklentilerden kaynaklanan ailevi sorumlulukların erkeklere göre daha fazla olduğu göz önünde bulundurulduğunda tükenmeye veya yıpranmaya daha açık oldukları düşünülebilir. Evers, vd. (2004) ise araştırmalarında erkek öğretmenlerin kadın meslektaşlarına göre daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadıklarını, Yoleri ve Bostancı (2012) da erkek akademisyenlerin kadın akademisyenlere göre duyarsızlaşma boyutunda tükenmişliği daha fazla yaşadığını ifade etmişlerdir. Tükenmişlikle ilgili yapılan diğer çalışmalara bakıldığında zaman çalışanların cinsiyetleri ile tükenmişlikleri arasında anlamlı farklılıkların olmadığı

vurgulandığı araştırmalar da mevcuttur (Dağcı ve Kartopu, 2014; Dolunay, 2002; Gürdoğan ve Atabey, 2014; Hogan ve McKnight, 2007; Maslach ve Jackson, 1985).

#### 4.2.2. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Yaş Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Öğretim elemanlarının yaş değişkeni bakımından tükenmişlik düzeylerinin alt boyutlar bakımından karşılaştırılması amacıyla, ANOVA yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.24'te sunulmuştur.

**Tablo 4.24 Yaş Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları**

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd.	Kareler Ortalaması	F	p	Farkın Kaynağı
<b>Duygusal Tükenme</b>	Gruplararası	8,700	7	1,243	1,737	,099	-
	Gruplariçi	274,806	384	,716			
	Toplam	283,506	391				
<b>Duyarsızlaşma</b>	Gruplararası	15,199	7	2,171	4,257	,000*	29-34 yaş-65 yaş ve üzeri
	Gruplariçi	195,886	384	,510			
	Toplam	211,085	391				
<b>Kişisel Başarı</b>	Gruplararası	15,251	7	2,179	7,006	,000*	23-28 yaş-47-52 yaş 23-28 yaş-53-58 yaş 23-28 yaş-59-64 yaş 23-28 yaş-65 yaş ve üzeri
	Gruplariçi	119,418	384	,311			
	Toplam	134,669	391				

\*p < .05

Tablo 4.24'ten de izlenebileceği gibi araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, tükenmişliğe ilişkin görüşlerinin, yaş değişkenine göre duygusal tükenme ( $F_{(7-384)} = 1,737$ ,  $p > .05$ ) boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Duyarsızlaşma ( $F_{(7-384)} = 4,257$ ,  $p < .05$ ) ve kişisel başarı ( $F_{(7-384)} = 7,006$ ,  $p < .05$ ) boyutlarında ise tükenmişlik düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre duyarsızlaşma boyutunda 29-34 yaş grubundakiler ( $\bar{X} = 2,06$ ) ile 65 yaş ve üzeri yaş grubunda ( $\bar{X} = 1,31$ ) olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Kişisel başarı boyutunda ise 23-28 yaş grubundaki öğretim elemanları ( $\bar{X} = 2,66$ ) ile 47-52 yaş grubu ( $\bar{X} = 2,22$ ), 53-58 yaş grubu ( $\bar{X} = 2,09$ ), 59-64 yaş grubu ( $\bar{X} = 2,13$ ), 65 yaş ve üzeri yaş grubunda ( $\bar{X} = 2,07$ ) olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır.

Buna göre yaşı daha fazla olan öğretim elemanlarının tükenmişliği daha az yaşadığı yorumu yapılabilir.

Ardıç ve Polatçı (2008) da görevinin ilk yıllarında olan öğretim elemanlarının duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında daha fazla tükenmişlik yaşadığını vurgulamıştır. Konakay ve Altaş (2011) ise öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri ile yaş değişkeni arasında duygusal tükenme alt boyutu açısından anlamlı bir farklılık bulurken, kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutlarında fark tespit edememiştir. Bu bulgu yaşça olgun olan öğretim elemanlarının deneyimlerinin etkisi ile daha sabırlı, kontrollü ve sakin olmaları sonucunda tükenmişliğe karşı daha dirençli olmalarıyla açıklanabilir. Ak (2014), Dillon ve Tanner (1995), Friedman ve Farber (1992), Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2003), Polat, Topuzoğlu ve Gürbüz (2009), Tetik (2011) ise çalışmalarında yaş değişkeninin, tükenmişlik düzeyini etkilemediği sonucuna ulaşmışlardır.

#### 4.2.3. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Öğretim elemanlarının medeni durum değişkenine göre tükenmişlik düzeylerinin alt boyutlar bakımından karşılaştırılması amacıyla, bağımsız örneklem t-testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.25'te sunulmaktadır.

**Tablo 4.25 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Boyutlarına İlişkin t Testi Sonuçları**

Alt boyutlar	Alt Gruplar	N	Ortalama	Standart Sapma	Sd.	t	p
<b>Duygusal Tükenme</b>	Evli	233	2,21	,81	390	2,305	,022*
	Bekâr	159	2,41	,90			
<b>Duyarsızlaşma</b>	Evli	233	1,74	,69	390	3,279	,000*
	Bekâr	159	2,02	,77			
<b>Kişisel Başarı</b>	Evli	233	2,30	,57	390	3,184	,002*
	Bekâr	159	2,49	,59			

\*p < .05

Tablo 4.25'te görüldüğü üzere duygusal tükenme ( $t_{(390)} = 2,305$ ,  $p < .05$ ), duyarsızlaşma ( $t_{(390)} = 3,279$ ,  $p < .05$ ) ve kişisel başarı ( $t_{(390)} = 3,184$ ,  $p < .05$ ) boyutlarının tümünde, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Tüm boyutlardaki anlamlı farklılık incelendiğinde; evli öğretim elemanlarının, bekâr öğretim elemanlarına göre ortalamalarının daha düşük

hesaplandığı görülmüştür. Bu da bekâr öğretim elemanlarının tükenmişliği tüm boyutlarda daha fazla yaşadığını göstermektedir.

Dericioğulları, Konak, Arslan ve Öztürk (2007) çalışmalarında, tüm boyutlarda anlamlı farklılık tespit ederken, duygusal tükenmeyi ve kişisel başarısızlık algısını bekâr öğretim elemanlarının daha fazla yaşadığını, evli öğretim elemanlarının duyarsızlaşma puanlarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Luk, Chan, Cheong ve Ko (2010) duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında, Toker (2011) duyarsızlaşma boyutunda, Ardıç ve Polatçı (2008) ile Maslach ve Jacson (1981) ise kişisel başarı boyutunda medeni durumu evli olan katılımcıların tükenmişliği daha az yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Evli olan katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin düşük çıkması aile ortamının beraberinde getirdiği sosyal destek ortamının varlığı ile açıklanabilir. Maslach ve Jackson (1981) evli olanların kişiler arası ilişki kurabilme kapasitesinin, sorunların üstesinden gelme becerilerinin daha gelişmiş olduğunu belirtmektedir. Bekâr katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin daha fazla olması onların aile ortamından uzak olmaları ve yalnızlık yaşamaları ile doğru orantılı olabilir. Arabacı ve Akar (2010) ise duygusal tükenme boyutunda medeni durum değişkenine anlamlı farklılığın saptandığını, evli ilköğretim müfettişlerinin puan ortalamasının bekâr müfettişlere göre daha fazla olduğunu belirtmişlerdir. Ardıç ve Polatçı (2008) da duyarsızlaşma boyutunda medeni durumu evli olan katılımcıların tükenmişliği daha fazla yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Tükenmişlikle ilgili yapılan diğer çalışmalara bakıldığında zaman zaman çalışanların medeni durumları ile tükenmişlikleri arasında anlamlı farklılıkların olmadığı vurgulandığı araştırmalar da mevcuttur (Altay, Gönener ve Demirkıran, 2010; Gavrilovici, 2009; Gezer, Yanal ve Şahan, 2009; Holloman, 1999; Mukundan ve Ahaur, 2011, Shanafelt, vd., 2009).

#### **4.2.4. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Görev Yapılan Üniversite Değişkeni Bakımından İncelenmesi**

Öğretim elemanlarının görev yapılan üniversite değişkenine göre tükenmişlik düzeylerinin alt boyutlar bakımından karşılaştırılması amacıyla, ANOVA yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.26'da sunulmuştur.



**Tablo 4.26 Görev Yapılan Üniversite Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları**

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd.	Kareler Ortalaması	F	p	Farkın Kaynağı
<b>Duygusal Tükenme</b>	Gruplararası	15,831	3	5,277	7,649	,000*	Hacettepe-Gazi Hacettepe-ODTÜ
	Gruplariçi	267,675	388	,690			
	Toplam	283,506	391				
<b>Duyarsızlaşma</b>	Gruplararası	8,445	3	2,815	5,390	,001*	Hacettepe-Gazi Hacettepe-ODTÜ
	Gruplariçi	202,640	388	,522			
	Toplam	211,085	391				
<b>Kişisel Başarı</b>	Gruplararası	2,733	3	,911	2,679	,047*	Hacettepe-Gazi
	Gruplariçi	131,936	388	,340			
	Toplam	134,669	391				

\*p < .05

Tablo 4.26'dan da izlenebileceği gibi araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, tükenmişliğe ilişkin görüşlerinin, görev yapılan üniversite değişkenine göre duygusal tükenme ( $F_{(3-388)} = 7,649, p < .05$ ), duyarsızlaşma ( $F_{(3-388)} = 5,390, p < .05$ ) ve kişisel başarı ( $F_{(3-388)} = 2,679, p < .05$ ) boyutlarının tümünde, istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre duygusal tükenme boyutunda Hacettepe Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanları ile ( $\bar{X} = 2,58$ ) ile Gazi ( $\bar{X} = 2,24$ ) ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde ( $\bar{X} = 2,03$ ) görev yapan öğretim elemanları arasında, duyarsızlaşma boyutunda Hacettepe Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanları ile ( $\bar{X} = 2,09$ ) ile Gazi ( $\bar{X} = 1,76$ ) ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde ( $\bar{X} = 1,72$ ) görev yapan öğretim elemanları arasında, kişisel başarı boyutunda ise Hacettepe Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanları ( $\bar{X} = 2,48$ ) ile Gazi Üniversitesi'nde ( $\bar{X} = 2,26$ ) görev yapan öğretim elemanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır.

#### 4.2.5. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Görev Yapılan Fakülte Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Öğretim elemanlarının görev yapılan fakülte değişkenine göre tükenmişlik düzeylerinin alt boyutlar bakımından karşılaştırılması amacıyla, ANOVA yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.27'de sunulmuştur.

**Tablo 4.27 Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları**

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd.	Kareler Ortalaması	F	p	Farkın Kaynağı
<b>Duygusal Tükenme</b>	Gruplararası	2,121	3	,707	,975	,405	-
	Gruplarıçi	281,386	388	,725			
	Toplam	283,506	391				
<b>Duyarsızlaşma</b>	Gruplararası	1,357	3	,452	,837	,474	-
	Gruplarıçi	209,728	388	,541			
	Toplam	211,085	391				
<b>Kişisel Başarı</b>	Gruplararası	,753	3	,251	,728	,536	-
	Gruplarıçi	133,915	388	,345			
	Toplam	134,669	391				

\*p < .05

Tablo 4.27’de sunulduğu gibi araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, tükenmişliğe ilişkin görüşlerinin, görev yapılan fakülte değişkenine göre duygusal tükenme ( $F_{(3-388)} = ,975, p > .05$ ), duyarsızlaşma ( $F_{(3-388)} = ,837, p > .05$ ) ve kişisel başarı ( $F_{(3-388)} = ,728, p > .05$ ) boyutlarının tümünde, istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

#### 4.2.6. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Akademik Kadro Unvanı Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Öğretim elemanlarının akademik kadro unvanı değişkenine göre tükenmişlik düzeylerinin alt boyutlar bakımından karşılaştırılması amacıyla, ANOVA yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.28’de sunulmuştur.

**Tablo 4.28 Akademik Kadro Unvanı Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları**

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd.	Kareler Ortalaması	F	p	Farkın Kaynağı
<b>Duygusal Tükenme</b>	Gruplararası	8,992	3	2,997	4,236	,006*	Profesör-Arş. Gör.
	Gruplarıçi	274,514	388	,708			
	Toplam	283,506	391				
<b>Duyarsızlaşma</b>	Gruplararası	13,254	3	4,418	8,665	,000*	Profesör-Arş. Gör. Doçent-Arş. Gör.
	Gruplarıçi	274,514	388	,510			
	Toplam	283,506	391				
<b>Kişisel Başarı</b>	Gruplararası	15,164	3	5,055	16,411	,000*	Profesör-Arş. Gör. Profesör-Yrd. Doç. Doçent-Arş. Gör.
	Gruplarıçi	119,504	388	,308			
	Toplam	134,669	391				

\*  $p < .05$

Tablo 4.28'den de izlenebileceği gibi araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, tükenmişliğe ilişkin görüşlerinin, akademik kadro unvanı değişkenine göre duygusal tükenme ( $F_{(3-388)} = 4,236, p < .05$ ), duyarsızlaşma ( $F_{(3-388)} = 8,665, p < .05$ ) ve kişisel başarı ( $F_{(3-388)} = 16,411, p < .05$ ) boyutlarının tümünde, istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre duygusal tükenme boyutunda profesörler ( $\bar{X} = 2,09$ ) ile araştırma görevlileri ( $\bar{X} = 2,43$ ) arasında, duyarsızlaşma boyutunda araştırma görevlileri ( $\bar{X} = 2,07$ ) ile profesörler ( $\bar{X} = 1,66$ ) ve doçentler ( $\bar{X} = 1,66$ ) arasında, kişisel başarı boyutunda ise araştırma görevlileri ( $\bar{X} = 2,58$ ) ile profesörler ( $\bar{X} = 2,11$ ) ve doçentler ( $\bar{X} = 2,26$ ), yardımcı doçentler ( $\bar{X} = 2,47$ ) ile profesörler ( $\bar{X} = 2,11$ ) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Aritmetik ortalamalara bakıldığında araştırma görevlilerinin diğer öğretim elemanlarına göre tüm boyutlarda daha yüksek seviyede bir tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür.

Ardıç ve Polatçı (2005) ve Toker (2011) akademik unvan değişkeninin, tükenmişliğin tüm boyutlarında farklılaştığını, en yüksek duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile en düşük kişisel başarı düzeyine sahip grubun araştırma görevlileri olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Profesör ve doçentlerin, hak ettikleri kadroya ulaşmış olmalarındaki rahatlık tükenmişlik düzeylerinin mesleğe yeni başlayanlarinkine oranla düşük çıkmasında etkili olmuş olabileceği gibi, kariyerlerinin ilk basamaklarında bulunan araştırma görevlilerinin daha az bilgi birikimi ve deneyime sahip olması da tükenmişliği daha fazla hissetmelerine neden olmuş olabilir. Araştırma görevlilerinin görev tanımlarındaki belirsizlik ve bunun beraberinde getirdiği ders verme görevinin verilmesinden, sekreteryaya işlerine kadar uzanan pek çok farklı iş yükünün olması ve bazen de bu iş yükünün dağıtılmasındaki adaletsizlikler araştırma görevlilerinin daha fazla tükenmişlik yaşamalarına da sebep olabilir.

Azeem ve Nazir (2008) duygusal tükenmişlik, Deliorman, Yıldız, Boz ve Yiğit (2008), Eker, Anbar ve Karabıyık (2007), Serinkan ve Bardakçı (2009), Tümkaya (2006) da duygusal tükenmişlik ve kişisel başarı, Akgemici, Öğüt ve Demirsel (2007) ile Bilici, Mete, Soylu, Bekaroğlu ve Kavrakçı (1998) kişisel başarı boyutunda öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin unvan değişkenine göre

farklılaştığını tespit etmişlerdir. Sağlam (2011) ve Tetik (2011) ise öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri ile akademik kadro unvanı arasında herhangi bir ilişki bulamamıştır.

#### 4.2.7. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Öğretim elemanlarının mesleki kıdem değişkenine göre tükenmişlik düzeylerinin alt boyutlar bakımından karşılaştırılması amacıyla yapılan ANOVA sonuçları Tablo 4.29'da sunulmuştur.

**Tablo 4.29 Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları**

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd.	Kareler Ortalaması	F	p	Farkın Kaynağı
<b>Duygusal Tükenme</b>	Gruplararası	6,739	5	1,348	1,880	,097	-
	Gruplariçi	276,768	386	,717			
	Toplam	283,506	391				
<b>Duyarsızlaşma</b>	Gruplararası	12,687	5	2,537	4,937	,000*	1-5 yıl - 26 yıl ve üzeri
	Gruplariçi	198,398	386	,514			6-10 yıl-26 yıl ve üzeri
	Toplam	211,085	391				
<b>Kişisel Başarı</b>	Gruplararası	13,262	5	2,652	6,002	,000*	1-5 yıl – 21-25 yıl
	Gruplariçi	121,407	386	,315			1-5 yıl - 26 yıl ve üzeri
	Toplam	134,669	391				6-10 yıl-26 yıl ve üzeri 11-15 yıl-26 yıl ve üzeri

\*p < .05

Tablo 4.29'dan da görülebileceği gibi araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, tükenmişliğe ilişkin görüşlerinin, mesleki kıdem değişkenine göre duygusal tükenme ( $F_{(5-386)} = 1,880, p > .05$ ) boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği, duyarsızlaşma ( $F_{(5-386)} = 4,937, p < .05$ ) ve kişisel başarı ( $F_{(5-386)} = 6,002, p < .05$ ) boyutlarında ise, istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre duyarsızlaşma boyutunda 26 yıl ve üzeri ( $\bar{X} = 1,65$ ) mesleki kıdeme sahip olan öğretim elemanları ile 1-5 yıl ( $\bar{X} = 2,01$ ) ve 6-10 yıl ( $\bar{X} = 2,03$ ) mesleki kıdeme sahip olan öğretim elemanları arasında, kişisel başarı boyutunda ise 26 yıl ve üzeri ( $\bar{X} = 2,10$ ) mesleki kıdeme sahip olan öğretim elemanları ile 1-5 yıl ( $\bar{X} = 2,58$ ), 6-10 yıl ( $\bar{X} = 2,41$ ), 11-15 yıl ( $\bar{X} = 2,52$ ) mesleki kıdeme sahip olan öğretim elemanları ve 1-5 yıl ( $\bar{X} = 2,58$ ) arasında mesleki kıdeme sahip olan

öğretim elemanları ile de 21-25 yıl ( $\bar{X} = 2,25$ ) mesleki kıdeme sahip olan öğretim elemanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır.

Buna göre duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutunda mesleğe yeni başlayan öğretim elemanları kendilerini daha fazla tükenmiş hissetmektedirler. Mesleki kıdemi az olan öğretim elemanları kendilerini daha kıdemli öğretim elemanlarına göre ortamdaki daha fazla soyutlayabilmekte ve kendilerini daha başarısız görme eğilimindedirler. Mesleki deneyimi az olan öğretim elemanlarının iş ve insan ilişkileri konusunda kendilerini yetersiz görmeleri, onların görevlerini yapamayacakları ve başarısız olacakları hissine kapılmasına neden olabilir. Kıdem arttıkça, mevcut durumu kabullenmek ve daha gerçekçi beklentilere sahip olmak da tükenmişliğin azalmasına neden olabilir (Çağlar, 2011). Mesleğe yeni başlayan öğretim elemanlarının akademik yaşamda güven, inanç, bağlılık beklentisi ve anlaşılma ihtiyacı (Yaya, 2011) gibi beklentilerinin karşılanmaması, iş tatminlerinde azalmaya ve beraberinde kaygı düzeylerinin artmasına sebep olabilir. Bu durum bireyin çalıştığı örgüte karşı olumsuz ve katı bir tutum sergilemesine, geleceğe dönük hedeflerini, ideallerini, çalışma isteklerini kaybetmelerine böylece kendilerini tükenmiş hissetmelerine yol açabilir.

Tetik (2011) duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutunda, Koçak (2009), Seğmenli (2001) ve Yıldız (2012) kişisel başarı boyutunda, Adiloğulları, Ulucan ve Şenel (2014), Cemaloğlu ve Şahin (2007), Luk, Chan, Cheong ve Ko (2010) duygusal tükenme boyutunda mesleki kıdemleri daha az olan katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin daha fazla olduğunu belirtmişlerdir. Başol ve Altay (2009) ve Kayabaşı (2008) yapmış oldukları araştırmalarda mesleki kıdemleri ile tükenmişliğin boyutları arasındaki farkın anlamlı olmadığını tespit etmiştir.

#### **4.2.8. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Çalışılan Kurumda Görev Yapma Süresi Değişkeni Bakımından İncelenmesi**

Öğretim elemanlarının çalışılan kurumda görev yapma süresi değişkenine göre tükenmişlik düzeylerinin alt boyutlar bakımından karşılaştırılması amacıyla yapılan ANOVA sonuçları Tablo 4.30'da sunulmuştur.

**Tablo 4.30 Çalışılan Kurumda Görev Yapma Süresi Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları**

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd.	Kareler Ortalaması	F	p	Farkın Kaynağı
<b>Duygusal Tükenme</b>	Gruplararası	4,908	5	,982	1,360	,239	-
	Gruplarıçi	278,598	386	,722			
	Toplam	283,506	391				
<b>Duyarsızlaşma</b>	Gruplararası	11,717	5	2,343	4,537	,000*	1-5 yıl – 21-25 yıl
	Gruplarıçi	199,369	386	,516			
	Toplam	211,085	391				
<b>Kişisel Başarı</b>	Gruplararası	11,536	5	2,307	4,982	,000*	1-5 yıl – 21-25 yıl 1-5 yıl - 26 yıl ve üzeri 6-10 yıl-26 yıl ve üzeri
	Gruplarıçi	123,132	386	,319			
	Toplam	134,669	391				

\*p < .05

Tablo 4.30'dan da görülebileceği gibi araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, tükenmişliğe ilişkin görüşlerinin, çalışılan kurumda görev yapma süresi değişkenine göre duygusal tükenme ( $F_{(5-386)} = 1,360$ ,  $p > .05$ ) boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği, duyarsızlaşma ( $F_{(5-386)} = 4,537$ ,  $p < .05$ ) ve kişisel başarı ( $F_{(5-386)} = 4,982$ ,  $p < .05$ ) boyutlarında ise, istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre duyarsızlaşma boyutunda 21-25 yıl ( $\bar{X} = 1,59$ ) görev süresine sahip olan öğretim elemanları ile 1-5 yıl ( $\bar{X} = 2,01$ ) görev süresine sahip olan öğretim elemanları arasında, kişisel başarı boyutunda ise 26 yıl ve üzeri ( $\bar{X} = 2,12$ ) görev süresine sahip olan öğretim elemanları ile 1-5 yıl ( $\bar{X} = 2,54$ ), 6-10 yıl ( $\bar{X} = 2,44$ ) görev süresine sahip olan öğretim elemanları ve 1-5 yıl ( $\bar{X} = 2,54$ ) arasında görev süresine sahip olan öğretim elemanları ile de 21-25 yıl ( $\bar{X} = 2,20$ ) görev süresine sahip olan öğretim elemanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır.

#### 4.2.9. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Yöneticilik Görevi Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Öğretim elemanlarının tükenmişliğin alt boyutlarına ilişkin görüşleri, yöneticilik görevi değişkenine göre t-testi ile incelenmiştir. Tablo 4.31'de tükenmişliğin alt boyutlarına ilişkin görüşlerin, yöneticilik görevi değişkenine göre farklılaşma durumunun t-testi sonuçları sunulmaktadır.

**Tablo 4.31 İdari Görev Değişkenine Göre Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Boyutlarına İlişkin t Testi Sonuçları**

<i>Alt boyutlar</i>	<i>İdari Görev</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Sd.</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
<b>Duygusal Tükenme</b>	Yöneticilik görevi var	120	2,33	,91	390	,598	,550*
	Yöneticilik görevi yok	272	2,28	,83			
<b>Duyarsızlaşma</b>	Yöneticilik görevi var	120	1,93	,78	390	1,294	,197*
	Yöneticilik görevi yok	272	1,82	,71			
<b>Kişisel Başarı</b>	Yöneticilik görevi var	120	2,35	,59	390	,495	,621*
	Yöneticilik görevi yok	272	2,38	,59			

\*p > .05

Tablo 4.31’de de sunulduğu üzere öğretim elemanlarının tükenmişliğe ilişkin görüşlerinin, duygusal tükenme ( $t_{(390)} = ,598, p > .05$ ), duyarsızlaşma ( $t_{(390)} = 1,294, p > .05$ ) ve kişisel başarı ( $t_{(390)} = ,495, p > .05$ ) boyutlarda yöneticilik görevi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Gezer, Yanal ve Şahan (2009) öğretim elemanları ile yürüttükleri çalışmalarında yönetici olarak çalışan öğretim elemanları ile yöneticilik görevi olmayanlar arasında duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları açısından anlamlı bir farklılık gözlemlenmediğini; iki grup arasında kişisel başarı boyutundaki farkın ise anlamlı bulunduğunu belirtmişlerdir. Çavuş, Gök ve Kurtay (2007) ise idari görevi olan öğretim elemanlarının duygusal tükenme boyutunda daha az tükenmişlik yaşadıklarını ifade etmiştir. Ardıç ve Polatçı (2008) duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında yöneticilik görevinin anlamlı bir farklılığa sebep olduğunu, idari göreve sahip olanların duyarsızlaşma düzeylerinin, idari göreve sahip olmayanlarıkinden daha düşük çıktığını, idari görevin kişisel başarı hissi üzerinde olumlu etki yaptığını tespit etmiştir.

#### **4.3. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**

Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm düzeyleri ve örgütsel sinizmin alt boyutları “bilişsel sinizm”, “duyuşsal sinizm”, “davranışsal sinizm” ile tükenmişliğin alt boyutları “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma”, “kişisel başarı”

arasındaki ilişkinin belirlenmesi için Pearson Korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Bu hesaplama ilişkin bulgular, Tablo 4.32’de sunulmaktadır.

**Tablo 4.32 Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkiye İlişkin Pearson Korelasyon Matrisi**

Ölçek	1	2	3	4	5	6	7	Ortalama	Standart Sapma
<b>1 Bilişsel Sinizm</b>	-							2,85	1,11
<b>2 Duyuşsal Sinizm</b>	,676**	-						2,18	1,20
<b>3 Davranışsal Sinizm</b>	,493**	,575**	-					2,75	,98
<b>4 Örgütsel Sinizm</b>	,881**	,888**	,772**	-				2,61	,94
<b>5 Duygusal Tükenmişlik</b>	,490**	,696**	,541**	,672**	-			2,29	,85
<b>6 Duyarsızlaşma</b>	,403**	,535**	,492**	,553**	,693**	-		1,86	,73
<b>7 Kişisel Başarı</b>	,026	,091	,119*	0,86	,232**	,296**	-	2,37	,59

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

Tablo 4.32’de görüldüğü gibi öğretim elemanlarının örgütsel sinizmin boyutlarından biri olan bilişsel sinizm düzeyleri ve duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı, pozitif yönde, orta düzeyde bir ilişki olduğu ( $r_{\text{bilişselsinizm} \times \text{duygusal tükenmişlik}} = .49; p < .01$ ); duyuşsal sinizm düzeyleri ve duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı, pozitif yönde, yüksek düzeyde bir ilişki olduğu ( $r_{\text{duyuşsalsinizm} \times \text{duygusal tükenmişlik}} = .70; p < .01$ ), davranışsal sinizm düzeyleri ve duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı, pozitif yönde, orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ( $r_{\text{davranışsalsinizm} \times \text{duygusal tükenmişlik}} = .54; p < .01$ ). Öğretim elemanlarının genel örgütsel sinizm tutumları ve duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında ise anlamlı, pozitif yönde, orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ( $r_{\text{örgütselsinizm} \times \text{duygusal tükenmişlik}} = .67; p < .01$ ).

Katılımcı öğretim elemanlarının örgütsel sinizmin boyutlarından biri olan bilişsel sinizm düzeyleri ve duyarsızlaşma düzeyleri arasında anlamlı, pozitif yönde, orta düzeyde bir ilişkiye ( $r_{\text{bilişselsinizm} \times \text{duyarsızlaşma}} = .40; p < .01$ ); duyuşsal sinizm düzeyleri ve duyarsızlaşma düzeyleri arasında anlamlı, pozitif yönde, orta düzeyde bir ilişkiye ( $r_{\text{duyuşsalsinizm} \times \text{duyarsızlaşma}} = .54; p < .01$ ), davranışsal sinizm düzeyleri ve duyarsızlaşma arasında anlamlı, pozitif yönde, orta düzeyde bir ilişkiye rastlanılmıştır ( $r_{\text{davranışsalsinizm} \times \text{duyarsızlaşma}} = .49; p < .01$ ). Öğretim elemanlarının genel örgütsel sinizm tutumları ve duyarsızlaşma düzeyleri arasında ise istatistiksel



açıdan anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür ( $r_{\text{örgütsel sinizm} \times \text{duyarsızlaşma}} = .55; p < .01$ ).

Öğretim elemanlarının örgütsel sinizmin boyutlarından olan hem bilişsel sinizm hem de duyuşsal sinizm düzeyleri ile tükenmişliğin kişisel başarı boyutu arasındaki ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı, örgütsel sinizmin diğer boyutu olan davranışsal sinizm düzeyleri ile kişisel başarı arasında ise anlamlı, pozitif yönde, düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir ( $r_{\text{davranışsal sinizm} \times \text{kişisel başarı}} = .11; p < .05$ ). Öğretim elemanlarının genel örgütsel sinizm tutumları ve kişisel başarı düzeyleri arasındaki ilişkinin de istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı saptanmıştır.

Öğretim elemanlarının genel örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde, örgütsel sinizm ile bilişsel sinizm alt boyutu arasında yüksek düzeyde, pozitif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür ( $r_{\text{örgütsel sinizm} \times \text{bilişsel sinizm}} = .88; p < .01$ ). Katılımcı öğretim elemanlarının genel örgütsel sinizm düzeyleri duyuşsal sinizm alt boyutu arasında yüksek düzeyde, aynı yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir ( $r_{\text{örgütsel sinizm} \times \text{duyuşsal sinizm}} = .89; p < .01$ ). Öğretim elemanlarının genel örgütsel sinizm düzeyleri davranışsal sinizm alt boyutu arasında ise yüksek düzeyde, pozitif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ( $r_{\text{örgütsel sinizm} \times \text{duyuşsal sinizm}} = .77; p < .01$ ).

Örgütsel sinizmin alt boyutlarının kendi içerisindeki ilişki düzeylerini incelediğimizde ise, bilişsel sinizm alt boyutu ile duyuşsal sinizm alt boyutu arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirlenmiştir ( $r_{\text{bilişsel sinizm} \times \text{duyuşsal sinizm}} = .68; p < .01$ ). Katılımcıların örgütsel sinizmin bilişsel sinizm alt boyutuna ilişkin tutumları ile davranışsal sinizm alt boyutuna ilişkin tutumları arasında da orta düzeyde, pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanılmıştır ( $r_{\text{bilişsel sinizm} \times \text{davranışsal sinizm}} = .49; p < .01$ ). Katılımcı öğretim elemanlarının duyuşsal sinizm alt boyutu ile davranışsal sinizm alt boyutu arasında ise aynı yönde, orta düzeyde anlamlı ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ( $r_{\text{duyuşsal sinizm} \times \text{davranışsal sinizm}} = .58; p < .01$ ).

Tükenmişliğin alt boyutlarının kendi içerisindeki ilişki düzeyleri incelendiğinde ise, duygusal tükenme alt boyutu ile duyarsızlaşma alt boyutu arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu saptanmıştır

( $r_{\text{duygusaltükenme} \times \text{duyarsızlaşma}} = .69; p < .01$ ). Katılımcıların tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutuna ilişkin tutumları ile kişisel başarı alt boyutuna ilişkin tutumları arasında da düşük düzeyde, pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanılmıştır ( $r_{\text{duygusaltükenme} \times \text{kişiselbaşarı}} = .23; p < .01$ ). Katılımcı öğretim elemanlarının duyarsızlaşma alt boyutu ile kişisel başarı alt boyutu arasında ise aynı yönde, orta düzeyde anlamlı ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $r_{\text{duyuşsalsinizm} \times \text{davranışsalsinizm}} = .30; p < .01$ ).

Özetle, öğretim elemanlarının örgütsel sinizm tutumları ile tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutu arasında orta düzeyde, aynı yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğunu, katılımcıların örgütsel sinizm tutumları ile kişisel başarı boyutu arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığını söyleyebiliriz.

Özler ve Atalay (2011) da sağlık sektöründe yürüttükleri araştırmalarında, katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri ile tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde olduğunu belirtmiş, örgütsel sinizm düzeyleri ile kişisel başarı düzeyleri arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlamamışlardır.

Üçok (2012) kamu ve özel sektör çalışanlarına uygulamasını yaptığı çalışmada katılımcıların bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeyleri ile hem duygusal tükenmişlik hem duyarsızlaşma düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeyleri ile kişisel başarı düzeyleri arasında da düşük düzeyde, aynı yönlü ve anlamlı ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Johnson ve O'Leary-Kelly (2003) ise araştırmalarında duygusal tükenmişlik ile hem bilişsel hem de duyuşsal sinizm arasında orta düzeyde, anlamlı ve pozitif yönlü ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

#### **4.4. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Tükenmişlik Düzeyleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi**

Katılımcı öğretim elemanlarının görüşlerine göre, örgütsel sinizm tutumlarının öğretim elemanlarının duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında algıladıkları tükenmişliğin yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Katılımcıların örgütsel sinizm tutumlarının,

tükenmişliğin duygusal tükenme boyutundaki değişimin (varyansın) ne kadarını açıkladığını gösteren bulgular Tablo 4.33'te sunulmaktadır.

**Tablo 4.33 Örgütsel Sinizm Tutumunun Öğretim Elemanlarının Duygusal Tükenme Algılarını Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları**

<i>Değişken</i>	<i>Tükenme</i>				
	<i>Tükenme</i>		<i>Duygusal Tükenme</i>		
	B	Standart Hata B	$\beta$	t	p*
<b>Sabit</b>	,905	,100	-	9,015	,000
<b>Bilişsel Sinizm</b>	-,003	,037	-,004	-,085	,932
<b>Duyuşsal Sinizm</b>	,408	,037	,577	11,109	,000
<b>Davranışsal Sinizm</b>	,185	,038	,212	4,822	,000
	R = 0.72	R <sup>2</sup> = 0.51	F <sub>(3-388)</sub> =136,589	p = .000	

p < .01

Tablo 4.33'ten de görüldüğü gibi öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ölçeğinin belirtilen üç boyutuna yönelik örgütsel sinizm tutumlarının birlikte, öğretim elemanlarının duygusal tükenme algıları ile yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki gösterdiği saptanmıştır (R= .72; R<sup>2</sup> = .51; p< .01). Tablo 4.33'te belirtilen bu değişkenler birlikte duygusal tükenmedeki toplam varyansın %51'ini açıklamaktadırlar.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre ( $\beta$ ) yordayıcı değişkenlerin öğretim elemanlarının duygusal tükenme düzeyleri üzerindeki görece önem sırası “duyuşsal sinizm”, “davranışsal sinizm” ve “bilişsel sinizm” olarak ortaya çıkmaktadır.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde yalnızca duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizmin, öğretim elemanlarının duygusal tükenme algılarının anlamlı birer yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Yordayıcı değişkenlerden bir diğeri olan “bilişsel sinizm”in öğretim elemanlarının duygusal tükenmişlik düzeyleri üzerinde herhangi bir açıklama gücünün olmadığı tespit edilmiştir.

Katılımcıların örgütsel sinizm tutumlarının, tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutundaki değişimin (varyansın) ne kadarını açıkladığını gösteren bulgular Tablo 4.34'te sunulmaktadır.

**Tablo 4.34 Örgütsel Sinizm Tutumunun Öğretim Elemanlarının Duyarsızlaşma Algılarını Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları**

<i>Değişken</i>	<i>Tükenme</i>		<i>Duyarsızlaşma</i>		
	<i>B</i>	<i>Standart Hata B</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
<i>Sabit</i>	,767	,101	-	7,581	,000
<i>Bilişsel Sinizm</i>	,015	,038	,023	,411	,681
<i>Duyuşsal Sinizm</i>	,222	,037	,363	6,001	,000
<i>Davranışsal Sinizm</i>	,204	,039	,272	5,296	,000
	R = 0.58	R <sup>2</sup> = 0.34	F <sub>(3-388)</sub> =65,935	p = .000	

p < .01

Tablo 4.34'ten de izlenebileceği gibi öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ölçeğinin belirtilen üç boyutuna yönelik örgütsel sinizm tutumlarının birlikte, öğretim elemanlarının duyarsızlaşma algıları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki gösterdiği saptanmıştır (R= .58; R<sup>2</sup> = .34; p< .01). Tablo 4.34'te belirtilen bu değişkenler birlikte duyarsızlaşmadaki toplam varyansın %34'ünü açıklamaktadırlar.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre (β) yordayıcı değişkenlerin öğretim elemanlarının duyarsızlaşma düzeyleri üzerindeki görece önem sırası “duyuşsal sinizm”, “davranışsal sinizm” ve “bilişsel sinizm” olarak ortaya çıkmaktadır.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde yalnızca duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizmin, öğretim elemanlarının duyarsızlaşma algılarının anlamlı birer yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Yordayıcı değişkenlerden bir diğeri olan “bilişsel sinizm”in öğretim elemanlarının duyarsızlaşma düzeyleri üzerinde herhangi bir açıklama gücünün olmadığı tespit edilmiştir.

Katılımcıların örgütsel sinizm tutumlarının, tükenmişliğin kişisel başarı boyutundaki değişimin (varyansın) ne kadarını açıkladığını gösteren bulgular Tablo 4.35'te sunulmaktadır.

**Tablo 4.35 Örgütsel Sinizm Tutumunun Öğretim Elemanlarının Kişisel Başarı Algılarını Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları**

<i>Tükenme</i>		<i>Kişisel Başarı</i>			
<i>Değişken</i>	<i>B</i>	<i>Standart Hata B</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
<i>Sabit</i>	2,226	,098	-	22,645	,000
<i>Bilişsel Sinizm</i>	-,046	,037	-,087	-1,252	,211
<i>Duyuşsal Sinizm</i>	,042	,036	,085	1,155	,249
<i>Davranışsal Sinizm</i>	,068	,038	,112	1,802	,072
	R = 0.14	R <sup>2</sup> = 0.02	F <sub>(3-388)</sub> =2,480	p = .061	

p < .01

Tablo 4.35'ten de izlenebileceği gibi öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ölçeğinin belirtilen üç boyutuna yönelik örgütsel sinizm tutumlarının birlikte, öğretim elemanlarının kişisel başarı algıları ile düşük düzeyde ve anlamlı olmayan bir ilişki gösterdiği saptanmıştır (R= .58; R<sup>2</sup> = .34; p> .05). Tablo 4.34'te belirtilen bu değişkenler birlikte duyarsızlaşmadaki toplam varyansın %2'sini açıklamaktadırlar.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre (β) yordayıcı değişkenlerin öğretim elemanlarının duyarsızlaşma düzeyleri üzerindeki görece önem sırası “davranışsal sinizm”, “bilişsel sinizm” ve “duyuşsal sinizm” olarak ortaya çıkmaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde örgütsel sinizmin tüm boyutlarının öğretim elemanlarının kişisel başarı düzeyleri üzerinde herhangi bir açıklama gücünün olmadığı tespit edilmiştir.

Üçok (2012) da bağımlı değişken olan tükenmişliğin her bir alt boyutunun, bağımsız değişken olan örgütsel sinizm boyutları ile regresyon analizine tabi tutulması sonucunda, sinizmin tüm alt boyutlarının tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğunu, kişisel başarı boyutu üzerinde ise sadece bilişsel ve duyuşsal sinizm boyutlarının pozitif yönde anlamlı etkisinin olduğunu belirlemiştir.

Sonuç olarak örgütsel sinizmin üç alt boyutunun birlikte duygusal tükenmedeki varyansın %51'ini, duyarsızlaşmadaki varyansın ise %34'ünü açıkladığı; kişisel başarı algıları ile de anlamlı olmayan bir ilişki gösterdiği saptanmıştır. Bağımsız değişkenlerden de yalnızca duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizmin, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarının her ikisinin birden istatistiksel açıdan anlamlı birer yordayıcısı oldukları görülmüştür. Buna göre çalışanların duyuşsal ve

davranışsal sinizm algıları ne kadar az olursa, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri de o kadar az olacak böylece örgütün daha etkili ve verimli bir çalışma ortamına sahip olmasına ve çalışanların iş performanslarının ve motivasyonlarının artırılmasına katkıda bulunulacaktır.

## 5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma kapsamında ulaşılan bulgulara dayalı olarak elde edilen sonuçlara ve bu sonuçlardan yola çıkılarak geliştirilen araştırmaya ve uygulamaya dönük önerilere yer verilmiştir.

### 5.1. Sonuçlar

Araştırma kapsamında ulaşılan bulgulara dayalı olarak elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmaktadır:

- Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm tutumlarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.
- Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm tutumları boyutlar bakımından karşılaştırıldığında en yüksek düzeyin bilişsel boyutta ortaya çıktığı; bunu davranışsal ve duyuşsal sinizm boyutlarının takip ettiği gözlenmiştir.
- Katılımcı öğretim elemanlarının algılanan örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, görev yapılan fakülte, mesleki kıdem, çalışılan kurumda görev yapma süresi yöneticilik görevinin olup olmaması değişkenlerine göre farklılaşmadığı ancak görev yapılan üniversite ve akademik kadro unvanı değişkenlerine göre farklılaştığı saptanmıştır. Buna göre örgütsel sinizm düzeyi en fazla olan öğretim elemanlarının Hacettepe Üniversitesi'nde olduğu, bunu sırasıyla Gazi, Ankara ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının takip ettiği görülmüştür. Araştırma görevlileri ise profesörlere göre örgütsel sinizmden en fazla etkilenen öğretim elemanlarından olmuştur.
- Katılımcıların örgütsel sinizmin tüm alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin görev yapılan fakülte ve yöneticilik görevi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.
- Araştırmaya katılanların cinsiyet değişkenine göre sadece duyuşsal sinizm boyutuna ilişkin görüşlerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Buna göre kadın öğretim elemanlarının erkek öğretim elemanlarına göre duyuşsal sinizm düzeylerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

- Öğretim elemanlarının hem yaş hem medeni durum değişkenlerine göre sadece davranışsal sinizm boyutuna ilişkin görüşlerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. Buna göre daha genç yaştaki öğretim elemanlarının ileri yaştaki elemanlarına göre, bekâr öğretim elemanlarının da evli öğretim elemanlarına göre davranışsal sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Öğretim elemanlarının örgütsel sinizmin tüm alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin görev yapılan üniversite değişkenine göre farklılaştığı görülmüştür. Buna göre Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeyleri en az seviyede hesaplanmıştır.
- Katılımcıların unvan değişkenine göre sadece davranışsal sinizm boyutuna ilişkin görüşlerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı gözlenmiştir. Araştırma görevlilerinin davranışsal sinizm tutumlarının doçent ve profesörlere kıyasla daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir.
- Katılımcıların hem mesleki kıdem hem de çalışılan kurumdaki görev yapma süresi değişkenlerine göre yine sadece davranışsal sinizm boyutuna ilişkin görüşlerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı gözlenmiştir. Buna göre görevlerinin ilk yıllarında olan öğretim elemanlarının daha yüksek düzeyde sinik davranış gösterdiği tespit edilmiştir.
- Duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı düzeylerinin tümü düşük çıkan katılımcı öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin düşük seviyede olduğu belirlenmiştir.
- Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri boyutlar bakımından karşılaştırıldığında en yüksek düzeyin kişisel başarı boyutunda ortaya çıktığı; bunu duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutlarının takip ettiği gözlenmiştir.
- Katılımcıların tükenmişliğin tüm alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin görev yapılan fakülte ve yöneticilik görevi değişkenlerine göre farklılaşmadığı görülmüştür.
- Araştırmaya katılanların cinsiyet değişkenine göre sadece duygusal tükenme boyutuna ilişkin görüşlerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği



görülmüştür. Buna göre kadın öğretim elemanlarının erkek öğretim elemanlarına göre duygusal tükenme düzeylerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

- Öğretim elemanlarının yaş değişkenine göre duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarına ilişkin görüşlerinin farklılık gösterdiği; medeni durum değişkenine göre ise tüm boyutlardaki görüşlerinin farklılaştığı belirlenmiştir. Buna göre daha genç yaştaki öğretim elemanlarının ileri yaştaki elemanlarına göre, bekâr öğretim elemanlarının da evli öğretim elemanlarına göre daha yüksek seviyede tükenmişlik yaşadıkları gözlenmiştir.
- Öğretim elemanlarının tükenmişliğin tüm alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin görev yapılan üniversite değişkenine göre farklılaştığı görülmüştür. Buna göre Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin diğer üniversitelere kıyasla daha fazla olduğu saptanmıştır.
- Katılımcıların unvan değişkenine göre tükenmişliğin tüm boyutlarına ilişkin görüşlerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı gözlenmiştir. Araştırma görevlilerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerinin profesörlere, yine araştırma görevlilerinin duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerinin doçentlere, yardımcı doçentlerin ise kişisel başarı düzeylerinin profesörlere kıyasla daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir.
- Katılımcıların hem mesleki kıdem hem de çalışılan kurumdaki görev yapma süresi değişkenlerine göre duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarına ilişkin görüşlerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı gözlenmiştir. Buna göre görevlerinin ilk yıllarında olan öğretim elemanlarının daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı tespit edilmiştir.
- Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm tutumları ile tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutu arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunduğu, katılımcıların örgütsel sinizm tutumları ile tükenmişliğin kişisel başarı boyutu arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığını belirlenmiştir.

- Örgütsel sinizmin üç alt boyutunun birlikte duygusal tükenmedeki varyansın %51'ini, duyarsızlaşmadaki varyansın ise %34'ünü açıkladığı; kişisel başarı algıları ile de anlamlı olmayan bir ilişki gösterdiği (kişisel başarı düzeyleri üzerinde herhangi bir açıklama gücünün olmadığı) ve örgütsel sinizmin, tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır.

## 5.2. Öneriler

Sonuçlardan yola çıkılarak araştırmaya ve uygulamaya dönük öneriler olmak üzere iki başlıkta geliştirilen öneriler aşağıda sunulmaktadır:

### 5.2.1. Araştırmaya Dönük Öneriler

- Araştırma bulgularına göre, araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm ve tükenmişlikten en fazla etkilenenler olduğu düşünüldüğünde araştırma görevlilerini sinik tutuma ve tükenmişliğe iten sebepler daha ayrıntılı incelenebilir.
- Araştırmanın örneklemini, Ankara ilindeki dört devlet üniversitesinde çalışmakta olan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırma, Türkiye'nin farklı illerindeki üniversitelerden toplanacak veriler ile de tekrarlanabileceği gibi, vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının görüşlerine de başvurularak karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir. Böylece Türkiye'deki üniversitelerin profili üzerine genel bir çıkarımda bulunabilir.
- Bu çalışma, üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve tükenmişlik düzeylerinin araştırılması amacıyla yapılmıştır. Buna bağlı olarak, örgütsel sinizmin ve tükenmişliğin olası sonuçlarına karşı alınabilecek tedbirlerin neler olabileceğini araştırarak çalışmalar da yapılabilir.
- Örgütsel sinizm ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye çeşitli aracı değişkenlerin etkisi de eklenilerek daha kapsamlı çalışmalar yapılabilir.
- Araştırmada elde edilen bulguların nitel araştırma tekniklerinden yararlanılarak daha ayrıntılı bir şekilde incelenmesi sağlanabilir.
- Çalışmada örgütsel sinizm ve tükenmişlik arasındaki ilişki ele alınmıştır. Çalışma sonucunda ise aralarında pozitif yönlü bir ilişki olduğu

saptanmıştır. Benzer şekilde hem örgütsel sinizmin hem de tükenmişliğin diğer örgütsel davranışlarla (yabancılaşma, örgütsel güven, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık, psikolojik sözleşme ihlali, vb.) ilişkisi incelenebilir.

### **5.2.2. Uygulamaya Dönük Öneriler**

- Araştırma sonucunda Ankara'da bulunan dört devlet üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm algıları orta düzeyde çıkmıştır. Bunu düşük düzeye taşımanın yolları araştırılmalı, çalışanlar arasında haksızlık yapılmaması, sosyal desteğin sağlanması, iş yükünün azaltılması, örgüt içi iletişimsizliğin önüne geçilmesi gibi örgütsel sinizmi azaltıcı tedbirler alınmalıdır.
- Araştırma sonuçlarına göre, sinizm daha çok genç çalışanlarda görülmektedir, bu yüzden işe yeni başlayan araştırma görevlilerine işleri konusunda gerçekçi beklentiler ve hedefler sunulmalı, onlara üniversitenin bir parçası olduklarına ilişkin aidiyet duygusu kazandırılmalı, her konuda akademik danışmanlık desteği verilerek mesleki gelişimlerini artırmaya yardımcı olacak uygulamalar yapılmalıdır.
- Öğretim elemanlarının örgütsel sinizmi en fazla bilişsel boyutta yaşadıkları göz önüne alındığında, kurumlarına ilişkin olumsuz inançlarını değiştirebilecekleri bir akademik ortamın oluşturulmasına çalışılmalıdır. Özellikle örgüt yöneticileri, çalışanların sinik tavırlar sergilemelerine neden olabilecek her türlü eylemden kaçınmalı, onlara değerli olduklarını hissettirmeli, örgüt içerisinde adil bir işbölümü yapmalı, çalışanları ile dürüst ve samimi ilişkiler geliştirmeli, çalışanlara kendilerini ifade etme imkânı sağlayacak ortamlar oluşturmalıdırlar.

## KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Adiloğullari, İ., Ulucan, H. ve Şenel, E. (2014). Analysis of the relationship between the emotional intelligence and professional burnout levels of teachers. *Educational Research and Reviews*, 9(1), 1-8.
- Ak, N. (2014). *Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Akan, D., Bektaş, F. ve Yıldırım, İ. (2014). Sınıf öğretmeni algılarına göre etik liderlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 9(1), 48-56.
- Akçamete, G., Kaner S. ve Sucuoğlu B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akgemci, T., Öğüt, A. ve Demirsel, T. (2007). Akademik personelin mesleki tükenmişlik düzeyinin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Selçuk Üniversitesi İİBF örneği. 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*. 25-27 Mayıs, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yay., 320-327.
- Akgül, E. (2014). *Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin matematik öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Alan, H. ve Fidanboy, C. Ö. (2012). *Sinizm, tükenmişlik ve kişilik ilişkisi: Bilişim sektörü çalışanları kapsamında bir inceleme*. 11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, Isparta.
- Altay, H. (2009). Antakya ve iskenderun otel çalışanlarının tükenmişliği ve iş tatmini üzerine bir araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(12), 1-17.
- Altinkurt, Y. (2013). Örgütsel Adalet. H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed.), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar İçinde*, 275–290. Ankara: Pegem Akademi.
- Altınöz, M., Çöp, S. ve Sığındı T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *SÜ İİBF Sosyoloji ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(21), 285-315.
- Anbar, A. ve Eker, M. (2008). An examination of relationship between burnout and job satisfaction among turkish accounting and finance academicians. *European Journal of Economic and Political Studies*, 1, 39-57.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the work place: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behaviour*, 18, 449-469.

- Apaydın, Ç. (2012). Relationship between workplace bullying and organizational cynicism in Turkish public universities. *African Journal of Business Management*, 6(34), 9649-9657.
- Arabacı, İ. B. ve Akar, H. (2010). Eğitim müfettişlerinin bazı sosyal, demografik ve mesleki özelliklerine göre mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 78-91.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Arı, G. S. ve Bal, Ç. E. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 131-148.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12-27.
- Ashby, J. S., Kottman, T., & Draper, K. (2002). Social interest and locus of control: Relationship and implications. *The Journal of Individual Psychology*, 58(1), 52-61.
- Aslan, F. K. ve Boylu, Y. (2014). Örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme ihlali arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Journal Of Recreation And Tourism Research*, 1(2), 33-45.
- Aslan, H. ve Ünal, M. (1996). Tıpta uzmanlık öğrencisi hekimlerde tükenme düzeyleri. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 7, 39-45.
- Aydoğan, İ. (2013). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed.), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* içinde, 291-316. Ankara: Pegem Akademi.
- Aytaç M., Aytaç S., Fırat Z., Bayram N. ve Keser A. (2001). *Akademisyenlerin çalışma yaşamı ve kariyer sorunları*. Uludağ Üniversitesi Kütüphanesi, Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletme Müdürlüğü, Proje No:99/29.
- Azeem, S.M., & Nazir, N.A. (2008). A study of job burnout among university teachers. *Psychology Developing Societies*, 20(1), 51-64.
- Bakker, B. A., Demerouti, E., & Euwema C. M. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170-180.
- Bakker, E. D. (2007). Integrity and cynicism: Possibilities and constraints of moral communication. *Journal of Agricultural and Environmental Ethics*, 20, 119-136.
- Balay, R., Kaya, A. ve Cülha, A. (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 123-144.
- Balcı, A. (2010). Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

- Baldwin, S. (2006). Organizational justice. *Institute For Employment Studies*, 1-13.
- Balıkçioğlu, S. (2013). *Antalya bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay.
- Balkis, M., Duru, E., Buluş, M. ve Duru, S. (2011). Tükenmişliğin öğretmen adayları arasındaki yaygınlığı, demografik değişkenler ve akademik başarı ile ilişkisi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29, 151-165.
- Barefoot, J. C., Dodge, K. A., Peterson, B. L., Dahlstrom, W. G., & Williams, R. B. (1989). The cook-medley hostility scale: Item content and ability to predict survival. *Psychosomatic Medicine*, 51, 46-57.
- Barut, Y. ve Kalkan, M. (2002). Ondokuz Mayıs Üniversitesi öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 65-76.
- Barutçu, E., Serinkan, C. (2008). Günümüzün önemli sorunlarından biri olarak tükenmişlik sendromu ve Denizli'de yapılan bir araştırma. *Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review*, 8(2), 541-561.
- Başol, G. ve Altay, M. (2009). Eğitim yönetici ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Kuram Uygulama ve Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(58), 191-211.
- Bateman, T. S., Sakano, T., & Fujita, M. (1992). Roger, me, and my attitude: Film propaganda and cynicism toward corporate leadership. *Journal of Applied Psychology*, 77, 786-771.
- Baykan, Z., Çetinkaya, F., Naçar, M., Kaya, A. ve Işıldak, M. Ü. (2014). Aile hekimlerinin tükenmişlik durumları ve ilişkili faktörler. *Türk Aile Hekimi Dergisi*, 18 (3), 122-133.
- Bedeian, A. G. (2007). Even if the tower is ivory, it isn't white: Understanding the consequences of faculty cynicism. *Academy of Management Learning & Education*, 6, 9-32.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.
- Betoret, F. D. (2008). Self-efficacy, school resources, job stressors and burnout among Spanish primary and secondary school teachers: a structural equation approach. *Educational Psychology*, 29(1), 45-68.
- Bilge, F., Dost, M. T. ve Çetin, B. (2014). Lise öğrencilerinde tükenmişliği ve okul bağlılığını etkileyen faktörler: Çalışma alışkanlıkları, yetkinlik inancı ve akademik başarı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*. 14(5), 1-19.
- Bilgen, S. ve Genç, S. Z. (2014). The rate of burnout of elementary school teachers and elementary mathematics teachers. *Educational Research Association The International Journal of Educational Researchers*, 5(1), 1-9.

- Bilici, M., Mete, F., Soylu, C., Bekaroğlu, M. ve Kayakçı, Ö. (1998). Bir grup akademisyende depresyon ve tükenme düzeyleri. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 9(3), 181-190.
- Bommer, W. H., Rich, G. A., & 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.
- Boyalı, H. (2011). *Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Karaman'daki bankalar üzerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences*. Unpublished Doctoral Dissertation. The University of Cincinnati.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150–153. Outstanding Empirical Paper Award.
- Brewer, E. W., & L. F. Clippard, (2002). Burnout and job satisfaction among student support services personel. *Human Resources Development Quarterly*, 13(2), 169-186
- Briscoe, M. L. (1984). Reflections on academic burbout. *ADE Bulletin*. 79, 1-7.
- Budak, G. ve Süregevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Burnak, Ö. (2007). *Örgütsel tükenmişlik kamu ve özel işletmelerdeki çalışanlara yönelik bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Bursalı, Y. M. (2008). *Örgütsel politikanın işleyişi: Örgütsel politika algısı ve politik davranış arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). Anket geliştirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 133-148.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum* (14.baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Byrne, B. M., & Campbell T. L. (1999). Cross-cultural comparisons and the presumption of equivalent measurement and theoretical structure: a look beneath the surface. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 30, 555-574.
- Can, H., Aşan, Ö. ve Aydın, E. M. (2006). *Örgütsel Davranış*, İstanbul: Arkan Basın Yayın.
- Candan, H. (2013). Örgütsel sinizm ve işgören performansına olası etkileri. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBFD*, 3(1), 181-194.
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16(2), 199-208.

- Cemaloğlu, N. (2012). Okulun psikolojik yönü, S. Özdemir (Ed.), *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi* içinde, 197 – 225. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Cemaloğlu, N. ve Kayabaşı, Y. (2007). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile sınıf yönetiminde kullandıkları disiplin modelleri arasındaki ilişki. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(2), 123-155.
- Cemaloğlu, N. ve Şahin, Y. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Cemaloğlu, N., Kalkan, F., Dağlı, E., & Çilek, A. (2014). Examining the relation between humor acts of school principals and teachers' exposure level to mobbing and organizational cynicism based on the perceptions of teachers. *International Journal Of Teaching and Education*, 2(1), 2-17.
- Cherniss, C. (1992). Long-term consequences of burnout: An exploratory study. *Journal of Organizational Behavior*, 13(1), 1-11.
- Chrobot-Mason, D. L. (2003). Keeping the promise: Psychological contract violations for minority employees. *Journal of Managerial Psychology*, 18(1), 22-45.
- Cook, W. W., & Medley, D. M. (1954). Proposed hostility and parasitic virtue scales for the MMPI. *Journal of Applied Psychology*, 38, 414-418.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A Review and an integration of research on job burnout. *The Academy of Management Review*, 18(4).
- Courage, M., & Williams, D. (1987). An approach to the study of burnout in professional care providers in human service organizations. *Journal of Social Service Research*, 10, 7-22.
- Çağ, H. (2011). *Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Çağlar, Ç. (2011). Okullardaki örgütsel güven düzeyi ile öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(4), 1827-1847.
- Çakıcı, A. ve Doğan, S. (2014). Örgütsel sinizmin iş performansına etkisi: meslek yüksekokullarında bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 15(1), 79-89
- Çakır, F. (2000). *Sosyal bilimlerde istatistik*. İstanbul: Alfa Basım.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Çam, O. (1995). *Tükenmişlik*. İzmir: Saray Medikal Yayıncılık.
- Çatır, V. (2014). *İkili öğretim yapan ilköğretim kurumlarında (ilkokul-ortaokul) görevli yöneticilerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yeditepe Üniversitesi, İzmir.
- Çavuş, M. F., Gök, T ve Kurtay, F. (2007). Tükenmişlik: Meslek yüksekokulu akademik personeli üzerine bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 97-108.



- Çelebi, E. (2013). *Elazığ ve Malatya il merkezinde bulunan özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve ilgili faktörler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Çetin, B., Özgasn, H. ve Bozbayındır, F. (2013). İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet ile sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Akademik Bakış Dergisi*, 37, 1-20.
- Dağcı, A. ve Kartopu, S. (2014). Mesleki tükenmişlik ile dindarlık eğilimi arasındaki ilişki üzerine ampirik bir araştırma. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(8), 365-383.
- Daum, T. L., & Wiebe, G. (2003). *Locus of control, personal meaning, and self-concept before and after an academic critical incident*. Unpublished Master Dissertation, The Faculty Of Graduate Studies, Trinity Western University.
- Davis, W. D., & Gardner, W. L. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: An attributional and leader-member exchange perspective. *The Leadership Quarterly*, 15(5), 439-442.
- Dean Jr, J.W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicis. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Deckard, G., M. Meterko ve D. Field. (1994). Physician burnout: An examination of personal, professional, and organizational relationships. *Medical Care*, 32(7), 745 – 754.
- Deliorman, R. B., Yıldız, S., Boz, İ. T. ve Yiğit, İ. (2008). Akademik personelin tükenmişlik düzeyi: Marmara Üniversitesi örneği. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 25(2), 465-497.
- Delken, M. (2004). *Organizational cynicism: A study among call centers*. Unpublished Master Dissertation. Faculty of Economics and Business Administration, University of Maastricht, Maastricht.
- Demirdöğen, N. (2013). *Okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile psikolojik yardım arayışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Dericioğulları, A., Konak, Ş., Arslan, E. ve Öztürk, B. (2007). Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi örneği. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 2(5), 13-23.
- Derin, N. ve Demirel, E. T. (2012). Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılığı zayıflatıcı etkilerinin Malatya Merkez'de görev yapan hemşireler üzerinde incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2, 509-530.
- Derya, S. (2008). *Crossover of work-family conflict: Antecedent and consequences of crossover process in dual-earner couples*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Koç Üniversitesi, İstanbul.
- Dierendonck, D. V., Schaufeli, W. B., & Buunk, P. B. (2001). Burnout and inequity among human services professionals: A longitudinal study. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 6(1), 43-52.

- Dillon, J. F., & Tanner, G. R. (1995). Dimensions of career burnout among educators. *Journal and Mass Communication Educator*, 50(2), 4-13.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya ilindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Dinç, M., Bitlisli, F., Çetinceli, E. ve Aydın, S. Z. (2013). Öğretim elemanlarının tükenmişliğinde beş faktör kişilik özelliklerinin etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi meslek yüksekokulları örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(9), 44-69.
- Dolunay, A. B. (2002). Keçiören ilçesi genel liseler ve teknik-ticaret meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu araştırması. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 51-62.
- Dönmez, B. (2014). *Pozitif psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, işgören performansı ve yaşam doyumunu ilişkilerinin seyahat acentası çalışanları örnekleminde incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Duman, B. (2004). *Attribution theory (katkı=anlam yükleme teorisinin) öğrenme-öğretme sürecinde öğrencilerin öğrenilmiş çaresizliği üzerindeki etkisi*. 13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi, Malatya, 129-131.
- Durdağ, M. ve Naktiyok, A. (2011). Psikolojik taciz algısının örgütsel güven üzerindeki rolü. *Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1(2), 5-37.
- Durdu, T. (2010). *Eğitim denetçilerinin örgütsel vatandaşlık davranışının meslekî tükenmişlik ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Durna, U. (2005). A tipi ve B tipi kişilik yapıları ve bu kişilik yapılarını etkileyen faktörlerle ilgili bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 275- 289.
- Dyne, L. V., Graham, J., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 37, 765-802.
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. Unpublished Master Dissertation. Faculty of Graduate Studies, York University, Toronto.
- Efeoğlu, İ. E. ve İplik, E. (2011). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 343-360
- Efilti, S., Gönen, Y. ve Öztürk, F. (2008). Örgütsel sinizm: Akdeniz Üniversitesinde görev yapan yönetici sekreterler üzerinde bir alan araştırması. *7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Kitapçığı*, Karadeniz Teknik Üniversitesi Beşikdüzü Meslek Yüksekokulu, Trabzon, 1-14.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Percived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.

- Eker, M., Anbar, A. ve Karabiyik, L. (2007). The relationship between demographic characteristics and burnout among academicians in Turkey. *Akademik Araştırmalar Dergisi*, 34, 14-35.
- Ekici, K. M. (2009). *Stres ve stres yönetimi, İşletme becerileri grup çalışması* içinde, Ankara: Savaş Yayınları
- Elloy, D. F., & Smith, C. R. (2003). Patterns of stress work-family conflict, role conflict, role ambiguity and overload among dual-career and single career couples: An Australian study. *Cross Cultural Management*, 10(1), 55-66.
- Ercan, Y. (2006). Okullardaki örgütsel güven düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 739-756.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 514-524.
- Ergin, C. (1995). Akademisyenlerde tükenmişlik ve çeşitli stres kaynaklarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 12( 1-2), 37-50.
- Ergin, C., (1993). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. VII. *Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 143-154.
- Ergin, D., Celasin, N. S., Akış, Ş., Altan, Ö., Bakırlıoğlu, Ö., ve Bozkurt, S. (2009). Dahili kliniklerde görev yapan hemşirelerin tükenme ve empatik beceri düzeyleri ve bunları etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 4(11), 49-64.
- Esteve, E. B. (2008). *Well-being and performance in academic settings. The predicting role of self-efficacy*. Unpublished Doctoral Dissertation, Universitat Jaume I, Spain.
- Evans, W. R., Goodman, J. M., & Davis, W. D. (2011). The impact of perceived corporate citizenship on organizational cynicism, OCB, and employee deviance. *Human Performance*, 24, 79-97.
- Evers, W., Tomic, W., & Browsers, A. (2004). Burnout among teachers. Students' and teachers' perceptions compared. *School Psychology International*, 25(2), 131-148.
- Everson, S. A., Kauhanen, J., Kaplan, G. A., Goldberg, D. E., Julkunen, J., Tuomilehto, J., & Salonen, J. T. (1997). Hostility and increased risk of mortality and acute myocardial infarction: The mediating role of behavioral risk factors. *American Journal of Epidemiology*, 146(2), 142-152
- Farber, B. A. (1984). Stress and burnout in suburban teachers. *Journal of Educational Research*. 77(6), 325-331.
- Feldman, D. C. (2000). The dilbert syndrome: How employee cynicism about ineffective management is changing the nature of careers in organizations. *American Behavioral Scientist*, 43, 1286-1300.

- Ferguson, E. D. (2010). Adler's innovative contributions regarding the need to belong. *The Journal of Individual Psychology*, 66(1), 1-7
- Fero, H. C. (2005). *Flow and cynicism in the workplace*. Unpublished Doctoral Dissertation. Claremont Graduate University, Claremont, California.
- Ferres, N., & Connell, J. (2004). Emotional intelligence in leaders: an antidote for cynicism towards change? *Strategic Change*, 13, 61-71.
- Fındık, M. ve Eryeşil, K. (2012). *Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. International Iron & Steel Symposium, Karabük, 1250-1255.
- FitzGerald, M. R. (2002). *Organizational cynicism: Its relationship to perceived organizational injustice and explanatory style*. Unpublished Doctoral Dissertation. University of Cincinnati.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Freudenberger, N. J. ve Richelson, G. (1994). Tükenmeye rağmen nasıl yaşanabilir? N.Hisli Şahin (Ed.), *Stresle Başa Çıkma içinde*, 64-67, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları: 2.
- Friedman, I. A., & Farber, B. A. (1992). Professional self-concept as a predictor of teacher burnout, *Journal of Educational Research*, 84(1), 28-35.
- Friesen, D., & Sarros, J. C. (1989). Sources of burnout among educators. *Journal of Organizational Behavior*, 10(2), 179-188.
- Gavrilovici, O. (2009). Romanian teachers' burnout and psychological and professional difficulties. Ana Stoica-Constantin and Ticu Constantin (Eds.), in *Conflict, Change, and Organizational Health*, 135-146, "Alexandru Ioan Cuza" University Press.
- Girgin, G. (1995). *İlkokul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Girgin, G. ve Baysal, A. (2005). Tükenmişlik sendromuna bir örnek: Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi, *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 4(4), 172-187.
- Gmelch, W.H., & Gates G. (1998). The impact of personal, professional and organizational characteristics on administrator burnout. *Journal of Educational Administration*, 36(2), 146-159.
- Gökberk, M. (2000). *Felsefe Tarihi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Goldner, F. H., Ritti, R. R., & Ference, T. P. (1977). The production of cynical knowledge in organizations. *American Sociological Review*, 42(4), 539-551.
- Greenglass, E. R., & Julkunen, J. (1989). Construct validity and sex differences in Cook-Medley Hostility. *Personality and Individual Differences*. 10(2), 209-218.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

- Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: hemşireler üzerinde bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(2), 27-47.
- Gülüce, A.Ç. (2006). *Mesleki tükenmişlik ve duygusal zekâ arasındaki ilişki (Yöneticiler üzerine bir uygulama)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Gürdoğan, A. ve Atabey, S. (2014). Banka çalışanlarının tükenmişlik ve iş doyum düzeylerine yönelik bir çalışma. *Journal Of Recreation And Tourism Research*, 1(2), 14-28.
- Güvenli, R. D. (2014). *Örgütsel adalet algısı ve tükenmişlik sendromunun örgütsel sessizlik üzerindeki etkisi emniyet mensupları üzerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Güzeller, C.O. ve Kalağan, G. (2008). Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi. *16.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı*, 87-94, Antalya: İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Hakanen, J., Bakker, A.B., & Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *The Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Hançerlioğlu, O. (1993). *Dünya İnançları Sözlüğü*, İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Hançerlioğlu, O. (2000). *Felsefe Sözlüğü Kavramlar ve Akımlar Cilt 3 (İ-K)*, İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Harrell-Cook, G., Ferris, G. R., & Dulebohn, C. H. (1999). Political behaviors as moderators of the perceptions of organizational politics-work outcomes relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 20(7), 1093-1105.
- Hatcher, S., & Laschinger, H.K. (2004). Staff nurses' perceptions of job empowerment and level of burnout: a test of Kanter's theory of structural power in organizations, *Journal of Advanced Nursing*, 46(2), 134-143.
- Helvacı, M. A. (2013). Örgütsel Sinizm. H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed.), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar İçinde*, 383-297. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Helvacı, M. A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *Turkish Studies*, 7(3), 1475-1497.
- Hogan, R. L., & McKnight, M. A. (2007). Exploring burnout among university online instructors: An initial investigation. *The Internet and Higher Education*, 10(2), 117-124.
- Holloman, H. L. (1999). *Factors related to burnout in first-year teachers in South Carolina*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of South Carolina.
- Iverson, R. D., Olekalns, M., & Erwin, P. J. (1998). Affectivity, organizational stressors and absenteeism: A causal model of burnout and its consequences. *Journal of Vocational Behaviour*, 52, 1-23.
- Izgar, H. (2003). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik* (2. Basım). Ankara: Nobel.

- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- İçerli, L. ve Yıldırım, M. H. (2012). Örgütsel sinizizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 167-176.
- İnce, M. Ve Gül, H. (2005). *Örgütsel Bağlılık Yönetimde Yeni Bir Paradigma*. Çizgi Kitapevi.
- İnceoğlu, M. (2010). *Tutum Algı İletişim*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Yayınevi.
- James, M. S. L., & Baker, R. (2008). *Unionization as a consequence of cynicism: The relationship between social-exchange, cynicism and unionization*, IABR & TLC Conference Proceedings, San Juan, Puerto Rico, 1-7.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. Unpublished Doctoral Dissertation. The Florida State University, Florida.
- Johnson, A. L. (2007). *Organizational cynicism and occupational stress in the police officers*. Dissertation of Doctor of Philosophy, Central Michigan University.
- Johnson, J.L., & 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.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1996). *LISREL 8 user's reference guide*. Uppsala, Sweden: Scientific Software International.
- Juhasz, A. M. (2001). Teacher Self-esteem: a triple-role approach to this forgotten dimension. *Education*, 111(2), 234-241.
- Kâhya, C. (2013). Örgütsel sinizizm, iş performansını etkiler mi? İş tatmininin aracılık etkisi. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*. 2(3), 34-46.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizizm tutumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kalay, F., Oğrak, A. ve Nişancı, Z. N. (2012). Örgütsel sessizlik, mobbing ve örgütsel sinizizm ilişkisi: Örnek bir uygulama, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4, 127-143.
- Kanter, D. L., & Mirvis, P. H. (1991). Cynicism: The new America malaise. *Business and Society Review*, 57-61.
- Karaman, F. ve Altunoğlu, E. (2007). Kamu üniversiteleri öğretim elemanlarının iş tatmini düzeyini etkileyen faktörler. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(1), 109-120.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi* (26.baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Kasalak, G. ve Aksu, M. B. (2014). Araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel sinizm ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(1), 115-133.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 190-212.
- Kaygısız, E. G. ve Doğan, M. Ç. (2012). *Organizational cynicism level of primary school teachers and managers: Example of Gaziantep in Turkey*. IAMB Konferansı, Varşova, Polonya.
- Kılıç, Ş. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki (Keçiören ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Kırılmaz, A.Y., Çelen, U. ve Sarp, N. (2003). İlköğretimde çalışan bir öğretmen grubunda tükenmişlik durumu araştırması. *İlköğretim Online*, 2(1), 2-9.
- Kim, H.J., Shin, K.H., & Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the big five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 96-104.
- Kim, T. Y., Bateman, T. S., Gilbreath, B., & Andersson, L. M. (2009). Top management credibility and employee cynicism: A comprehensive model. *Human Relations*, 62(10), 1435-1458.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- Koçak, R. (2009). Okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 65-83.
- Konakay, G. ve Altaş, S. S. (2011). Akademisyenlerde tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi: Kocaeli Üniversitesi örneği. *SAÜ Fen Edebiyat Dergisi*, 13(2), 35-71.
- Küçüközel, N. (2006). *Aile hekimliği asistanlarındaki anksiyete, depresyon ve tükenmişlik düzeyinin dâhili bilimler asistanları ile karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi. T.C. Sağlık Bakanlığı Ankara Atatürk Eğitim ve Araştırma Hastanesi Aile Hekimliği, Ankara.
- Kutunis R. Ö. ve Dikili, A. (2010). Değişim Boyutunda Örgütlerde Sinizm. D. E. Özler (Ed.), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* içinde, 269-285. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Kutunis, R. Ö. ve Çetinel, E. (2009). Adaletsizlik algısı sinizmi tetikler mi? Bir örnek olay. Ö. Torlak, E. Erdemir, Ö. Uzun ve S. Çorbacioğlu (Ed). *17 Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 691-698. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayınları.
- Lackritz, J. R. (2004). Exploring burnout among university faculty: Incidence, performance, and demographic issues. *Teaching and Teacher Education*, 20(1), 713-729.
- Lau, P. S. Y., Yuen, M. T., & Chan, R. M. C. (2005). Do demographic characteristics make a difference to burnout among Hong Kong secondary school teachers? *Social Indicators Research*, 71, 491-516.

- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1993). A longitudinal study of burnout among supervisors and managers: Comparisons between the Leiter and Maslach (1988) and Golembiewski et al. (1986) models. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54(3), 369–398.
- Leiter, M. (1991). The dreams denied: Professional burnout and the constraints of human service organizations. *Canadian Psychology*, 32(4), 14-15.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2004). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In P. Perrewé, D. C. Ganster (Eds.), *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies Research in Occupational Stress and Well Being*, 3, 91–134. Elsevier, Oxford, UK.
- Lobnikar, B., & Pagon, M. (2004). The prevalence and nature of police cynicism in Slovenia. In G. Mesko, M. Pagon, and B. Dobovsek (Eds.), *Policing in Central and Eastern Europe: Dilemmas of Contemporary Criminal Justice*, 103-111. Faculty of Criminal Justice, University of Maribor.
- Lopez, J. M. O., Bolano, C. C., Marino, J. M. S., & Pol, E.V. (2010). Exploring stress, burnout and job dissatisfaction in secondary school teachers. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 10(1), 107-123.
- Lucyzynek, D. R. (2007). *Can personality buffer cynicism? Moderating effects of extraversion and neuroticism in response to workplace hassles*. Unpublished Doctoral Dissertation. Alliant International University, Los Angeles, California.
- Luk, A. L., Chan, B. P. S., Cheong S. W., & Ko, S. K. K. (2010). An exploration of the burnout situation on teachers in two schools in Macau. *Social Indicators Research*, 95(3), 489-502.
- Mantere, S., & Martinsuo, M. (2001). *Adopting and questioning strategy: Exploring the roles of cynicism and dissent*. Presented at 17th European Group for Organisation Studies Colloquium, July 5-7, Lyon, France.
- Maraşlı, M. (1999). *Lise öğretmenlerinin bazı özelliklerine ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre tükenmişlik düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: new directions in research and intervention. *American Psychological Society*, 12(5), 189-192.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout, *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex Roles*, 12, 837-851.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout*. California: Jossey-Bass.
- Maslach, C., & Zimbardo, P. G. (1982). *Burnout – The Cost of Caring*, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.



- McCormick, J. & Barnett, K. (2011). Teachers' attributions for stress and their relationships with burnout. *International Journal of Educational Management*, 25(3), 278-293.
- Medland, J., Howard-Ruben, J., & Whitaker, E. (2004). Fostering psychosocial wellness in oncology nurses: addressing burnout and social support in the workplace. *Oncology Nursing Forum*, 31(1), 47 – 54.
- Mesci, M. (2014). The effect of organizational cynicism towards turn over: A case study in Antalya. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 183-209.
- Mills, L. B., & Huebner, E. S. (1998). A prospective study of personality characteristics, occupational stressors, and burnout among school psychology practitioners. *Journal of School Psychology*, 36(1), 103- 120.
- 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., & Kanter, D. L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.
- Mishra, A. K., & Spreitzer, G. M. (1998). Explaining how survivors respond to downsizing: The roles of trust, empowerment, justice, and work redesign. *Academy of Management Review*, 23(3), 567-536.
- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22(1), 226-256.
- Mukundan, J., & Ahour, T. (2011). Burnout among female teachers in Malaysia. *Journal of International Education Research*, 7(3), 25-38.
- Nafei, W. A., & Kaifi, B. A. (2013). The impact of organizational cynicism on organizational commitment: An applied study on teaching hospitals in egypt. *European Journal of Business and Management*. 5(12). 131-147.
- Nartgün, S. Ş. ve Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47-67.
- Naus, A. J. A. M. (2007). *Organizational cynicism on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization*. Unpublished Doctoral Dissertation, Maastricht University.
- Naus, F., Iterson A. V., & Roe, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the work place. *Human Relations*, 60(5), 683-718.
- O'Connell, B. J., Holzman, H. H., & Armandi, B. R. (1986). Police cynicism and the modes of adaptation. *Journal of Police Science and Administration*, 14, 307-313.
- Ok, S. (2002). *Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin işdoyumunu, rol çatışması ve rol belirsizliği ve bazı bireysel özelliklere göre incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

- Ok, S. (2004). Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin iş doyumu, rol çatışması, rol belirsizliği ve bazı bireysel özelliklere göre incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(21), 57-67.
- Okutan, E. (2010). *Kişilik özelliklerinin tükenmişliğe etkisi: Bir örnek olay incelemesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Okutan, E., Yıldız, Ş. ve Konuk, F. (2013). İş hayatında tükenmişlik sendromu: Finans ve muhasebe çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine ilişkin bir çalışma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 1-17.
- Özalp, E. ve Kirel, Ç. (2002). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özaslan, G. (2010). *Araştırma görevlilerinin çalışma yaşamı kalitelerinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Özdemir, H. D. (2001). *Üniversite akademik personelinin görev unvanları açısından iş tükenmişlik düzeylerinin araştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Duygusal olaylar teorisi çerçevesinde pozitif ve negatif duygusallığın algılanan örgütsel adalet üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 59(3) 181–202.
- Özgan, H., Külekçi, E. ve Özkan, M. (2012). Analyzing of the relationships between organizational cynicism and organizational commitment of teaching staff. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1), 196-205.
- Özgen, I. (2007). *Yiyecek içecek işletmeleri çalışanlarında tükenmişlik sendromu: İzmir Adnan Menderes Havalimanı örneği*. I. Ulusal Gastronomi Sempozyumu ve Sanatsal Etkinlikler, Antalya, 4-5 Mayıs 2007.
- Özgener, Ş., Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2008). İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: örgütsel sinizm. M. Özdevecioğlu ve H. Karadal, (Ed.), *Örgütsel Davranışta Seçme Konular Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar* içinde, 53-72. Ankara: İlke Yayınevi.
- Özler, D. E. ve Atalay, C. G. (2011). A research to determine the relationship between organizational cynicism and burnout levels of employees in health sector. *Business and Management Review*, 1(4), 26 – 38.
- Özler, D. E. ve Dirican, M. Ö. (2014). Örgütlerde yabancılaşma ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 39, 291-310
- Özler, D. E., Atalay, C. G. ve Şahin, M.D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Öztürk, V., Bal, H. ve Bal, E. Ç. (2011). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Ankara ili örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 84-98.

- Pelit, E. ve Bozdoğan, İ. (2014). Çalışanların örgütsel adalet algılamalarının tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisi: Kemer'deki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 37-66.
- Pelit, N. ve Pelit, E. (2014). *Örgütlerde kanser yapıcı iki başat faktör: Mobbing ve örgütsel sinizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Pines, A., & Aronson, E. (1983) Combating burnout children, and youth. *Services Review*, 5, 263-273.
- Pitre, L. J. (2004). *Organizational cynicism at the United States naval academy: An exploratory study*. Unpublished Master Dissertation, Naval Postgraduate School.
- Polat, G., Topuzoğlu, A. ve Gürbüz, K. (2009). Bilecik ili, Bozüyük ilçesi, lise öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 8(3), 217-222.
- Polat, M., Meydan, C. H. ve Tokmak, İ. (2010). *Personel güçlendirme-örgütsel sinizm ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi*. 9. Ulusal İşletmecilik Kongresi, 6-8 Mayıs 2010, Zonguldak, 542-547.
- Polat, S. (2013). The impact of teachers' organizational trust perceptions on organizational cynicism perception. *Educational Research and Reviews*, 8(16), 1483-1488.
- Polatcan, M. (2012). *Okul Yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (Karabük ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Polatcı, S., Ardıç, K. ve Tınaz, Z. D. (2007). Tükenmişlik sendromu ve demografik özelliklerin tükenmişlik üzerine etkisi: Tokat orta öğretim kurumlarında bir analiz. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 7, 1-22.
- Reichers, A. E., Wanous, J.P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Örgütsel Davranış*, 14. Basımdan Çeviri, Çeviri Editörü: İnci Erdem, Nobel Yayın Dağıtım.
- Ross, R. R., Altmaier, E. M., & Russell, D. W. (1989). Job stress, social support, and burnout among counseling center staff. *Journal of Counseling Psychology*, 36(4), 464-470.
- Rothman, S., & Barkhuizen, N. (2008). Burnout of academic staff in South African higher education institutions. *South African Journal of Higher Education*, 22(2), 439-456.
- Ryan, M. R., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Sağır, T. ve Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 9(2), 1094-1106.

- Sağlam, A. Ç. (2011). Akademik personelin sosyo-demografik özelliklerinin tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 407-420.
- Sancak, A., Küpeli, G. ve Beyit, A. (2010). Araştırma görevlilerinin sorunları. *Cumhuriyetimizin 100. Yılına Doğru Üniversite Vizyonumuz Sempozyumu*. Ankara: Türk Eğitim-Sen. [Çevirim-içi: [http://www.turkegitimsen.org.tr/lib\\_basili/176.pdf](http://www.turkegitimsen.org.tr/lib_basili/176.pdf)], Erişim tarihi: 23.07.2014
- Schaufeli, B. W., & Bakker, B. A. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behaviour*, 25(3), 293-315.
- Seğmenli, S. (2001). *Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Seiler, R. E., & Pearson, D. A. (1984). Stress among accounting educators in the United States. *Research in Higher Education*, 21, 301-316.
- Serinkan, C. ve Bardakçı, A. (2007). Pamukkale Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının iş tatminlerine ilişkin bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 12, 152-163.
- Serinkan, C. ve Bardakçı, A. (2009). Pamukkale Üniversitesi'ndeki akademik personelin iş tatminleri ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 115-132.
- Shanafelt, T. D., West, C. P., Sloan, J. A., Novotny, P.J., Poland, G.A., Menaker, R., Rummans, T.A., & Dyrbye, L. N. (2009). Career fit and burnout among academic faculty. *Archives of Internal Medicine*, 169(10), 990-995.
- Simha A., Elloy, D. F., & Huang, H.C. (2014). The moderated relationship between job burnout and organizational cynicism. *Management Decision*, 52(3), 482 – 504.
- Spotts, T. H., & Bowman, M. A. (1995) Faculty use of instructional technologies in higher education. *Educational Technology*, 35, 56-64.
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel sinizm: Eskişehir ili büro çalışanları üzerine bir alan araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şahin, A., Erkiş, U. ve Taşpınar, Y. (2013). *Relationship between cynicism and commitment in organizations: A field study*. The Clute Institute International Academic Conference. Paris, France,470-485.
- Şanlı, S. (2006). *Adana ilinde çalışan polislerin işdoymu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Taris, T. W. (2006). Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work & Stres*, 20(4), 316- 334.

- Taşlıyan, M., Hırlak, B. ve Çiftçi, G. E. (2014). Akademisyenlerin duygusal zekâ, iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 63-80.
- Tayfun, A. ve Çatır, O. (2014). Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 347-365.
- TDK (Türk Dil Kurumu). (t.y). Büyük Türkçe sözlük: Güncel Türkçe sözlük. [Çevirim-içi: [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.54b1a5aa789de5.31781160](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.54b1a5aa789de5.31781160)], Erişim tarihi: 03.01.2014.
- TDK (Türk Dil Kurumu). (t.y). Büyük Türkçe sözlük: Güncel Türkçe sözlük. [Çevirim-içi: [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.54b1a5b48a56d7.58380937](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.54b1a5b48a56d7.58380937)]. Erişim tarihi: 03.01.2014.
- TDK (Türk Dil Kurumu). (t.y). Büyük Türkçe sözlük: Güncel Türkçe sözlük. [Çevirim-içi: [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.54b1af6887bf21.28334999](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.54b1af6887bf21.28334999)]. Erişim tarihi: 16.05.2014.
- Tetik, S. (2011). Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi: Salihli meslek yüksekokulu örneği. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 339–350.
- Thompson, R. C., Joseph, K. M., Bailey, L. L., Worley, J. A., & Williams, C. A. (2000). *Organizational change: An assessment of trust and cynicism*. Working paper: National Technical Information Service, 1-9.
- Tınaztepe, C. (2012). Örgüt içi etkin iletişimin örgütsel sinizme etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 53-63.
- Todd-Mancillas, W. R., & Johnson, P. (1987). *Academic burnout: One perspective*. Paper presented at the Annual Conference on Communication Therapy. (3rd, University Park, IL, April 3, 1987).
- Toker, B. (2011). Burnout among university academicians: An empirical study on the universities of Turkey. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 114-127.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel sinizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisi: Elektrik dağıtım işletmesi çalışanları örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 363-387.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.
- Topaloğlu, M., Koç, H. ve Yavuz, E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Kamu-İş*, 9(3), 31-52.
- Topkaya, N., Altinkurt, Y., Yılmaz, K. ve Dilek, S. A. (2013). Saygınlığını yitirme kaygısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler. *Akademik Bakış Dergisi*, 36, 1-20.
- Toppinen-Tanner, S., Kalimo, R., & Mutanen, P. (2002). The process of burnout in white-collar and blue-collar jobs: eight-year prospective study of exhaustion. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 555-570.

- Tunç, V. (2013). *Tarih öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi: Van ili örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.
- Turner, J. T., & Valentine, S. R. (2001). Cynicism as a fundamental dimension of moral decision-making: A scale development. *Journal of Business Ethics*, 34(2), 123-136.
- Tükeltürk, Ş. A., Perçin, N. ve Güzel, B. (2009). *Örgütlerde psikolojik kontrat ihlalleri ve sinizm ilişkisi: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma*. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Eskişehir, 686- 690.
- Tümkaya, S. (1996). *Öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Türköz, T., Polat, M. ve Coşar, S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 20(2), 285-302.
- Uğurluoğlu, Ö., Şantaş, F. ve Demirgil, B. (2013). Lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisi: Hastanelerde bir uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 16(1), 1-21.
- Ulaş, S. E. (2002). *Felsefe Sözlüğü*. Ankara: Bilim Sanat Yayınları.
- Ulutaşdemir N. (2011). *Kilis kent merkezinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve etkileyen faktörlerin incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Um, M. Y., & Harrison, D. F. (1998). Role stressors, burnout, mediators and job satisfaction: A stress-strain-outcome model and an empirical test. *Social Work Research*, 22, 100-115.
- Urbany, J. E. (2005). Inspiration and cynicism in values statements. *Journal of Business Ethics*, 62(2), 169-182.
- Üçok, D. I. (2012). *Sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısının tükenmişlik üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Üçok, D. ve Torun, A. (2014). Tükenmişliği etkileyen olumsuz tutum ve beklentiler: Sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısı üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(1), 231-250.
- Ünver, Ö. ve Gamgam, H. (2008). *Uygulamalı temel istatistik yöntemler (5. Baskı)*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Vance, R. J., Brooks, S. M., & Tesluk, P. E. (1996). *Organizational cynicism, cynical cultures, and organizational change*. Working manuscript. Pennsylvania State University.
- Wanous, J. P., A. Reichers, & J. Austin. (1994). *Organizational cynicism: an initial study*. Academy of Management Best Papers Proceedings, 269-273.
- Weckwerth, A. C., & Flynn, D. M. (2006). Effect of sex on perceived support and burnout in university students. *College Student Journal*, 40(2), 237-249.

- Weisberg, A. & Sagie, A. (1999). Teachers' physical, mental, and emotional burnout: Impact on intention to quit, *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 133(3), 333-339.
- Yaya, D. (2011). *Eğitim Fakültelerindeki araştırma görevlilerinin çalışma yaşamlarına ilişkin görüşleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2009). Örgütsel adalet ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki: İmalat sanayi çalışanları üzerine bir araştırma. *KMU İİBF Dergisi*, 16, 83-99.
- Yeşiltaş, M. ve Keleş, Y. (2010). Otel işletmesi işgörenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının demografik özelliklerine göre karşılaştırılması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36, 113-132
- Yetim, S. A. ve Ceylan, Ö. Ö. (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. *e-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*, 6(1), 682-695.
- Yıldız, E. (2012). Mesleki tükenmişlik ve rehber öğretmenler üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33, 37-61.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 853-879.
- Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2012). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 385-402.
- Yolcu, S ve Bostancı, M. Ö. (2012). Determining the factors that affect burnout and job satisfaction among academicians: A sample application on the Hitit University. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*. 7(4), 589-600.
- YÖK (Yükseköğretim Kurulu) (t.y). Yükseköğretim Kanunu [Çevirim-içi: <http://www.yok.gov.tr/documents/10279/29816/2547+say%C4%B1%C4%B1%20Y%C3%BCksek%C3%B6%C4%9Fretim+Kanunu/f439f90b-7786-464a-a48f-9d9299ba8895>], Erişim tarihi: 13.01.2014.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir işletmede yapılan görgül çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 291-306.
- Zhao, Y., & Bi, C. (2003). Job burnout and the factors related to it among middle school teachers. *Psychological Development and Education*, 1, 80-84.
- Zohar, D. (1997). Predicting burnout with the hassle-based measure of role demands. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 101-115.

## **EKLER DİZİNİ**



## ANKARA ÜNİVERSİTESİ ETİK KURUL İZİN BELGESİ

ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
ETİK KURULU  
KARAR ÖRNEĞİ

Karar Tarihi : 22/04/2014

Toplantı Sayısı : 167

Karar Sayısı : 1146

1146-Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencilerinden Feyza Gün'ün "Öğretim Elemanlarının Algılara Göre Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı tezi ile ilgili 21/03/2014 tarihli "İnsan Üzerinde Yapılan Klinik Dışı Araştırmalar Başvuru Formu" Etik Kurulumuzca incelenmiştir.

Yapılan görüşmeler ve incelemeler sonucunda, Feyza Gün'ün "Öğretim Elemanlarının Algılara Göre Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı tezinin, araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna, ancak gerekli izinlere ilişkin başvurunun ilgili birime yapılmasının gerektiğine oybirliği ile karar verildi.

ASLININ AYNI DİR  
22/04/2014

Aynur AKAY  
Genel Sekreterlik  
Şube Müdürü

## GAZİ ÜNİVERSİTESİ ETİK KURUL İZİN BELGESİ

Evrak Tarih ve Sayısı: 02/07/2014-67269



T.C.  
GAZİ ÜNİVERSİTESİ  
Etik Komisyonu

Sayı : 77082166-044-67269  
Konu : Anketler

02/07/2014

## ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRESİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 16.06.2014 tarih ve 60997 sayılı yazınız.

İlgi yazınızla göndermiş olduğunuz, Hacıettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Feyza GÜN'ün, Prof.Dr.Gülsün ATANUR BASKAN'ın danışmanlığında hazırladığı "Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı tez çalışmasının Üniversitemizde yapılması ile ilgili konu Komisyon tarafından incelenmiş olup,

İlgilinin tez çalışmasının Üniversitemizde yapılmasına etik açıdan bir sakınca bulunmadığına oybirliği ile karar verilmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Aysu DUYAN ÇAMURDAN  
Komisyon Başkanı

## HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ ETİK KURUL İZİN BELGESİ



T.C.  
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ  
Genel Sekreterlik

Yazı İşleri Müdürlüğü

Sayı : 88600825 / 433 - 387

05 Şubat 2014

Konu :

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 10.01.2014 tarih ve 76 sayılı yazınız

Enstitünüz Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden Feyza GÜN'ün Prof. Dr. Gülsün ATANUR BASKAN danışmanlığında hazırladığı "Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun 28 Ocak 2014 tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

Prof. Dr. Ömer UĞUR  
Rektör a.  
Rektör Yardımcısı

Ek: Tutanak

## ORTA DOĞU TEKNİK ÜNİVERSİTESİ ETİK KURUL İZİN BELGESİ

UYGULAMALI ETİK ARAŞTIRMA MERKEZİ  
APPLIED ETHICS RESEARCH CENTER



ORTA DOĞU TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
MIDDLE EAST TECHNICAL UNIVERSITY

DÜMLÜPİNAR BULVARI 06800  
ÇANKAYA ANKARA/TURKEY  
T: +90 312 210 22 91  
F: +90 312 210 79 59  
ueam@metu.edu.tr  
www.ueam.metu.edu.tr

Sayı: 28620816/

25.03.2014

Gönderilen : Prof. Dr. Gülsün Atanur Baskan  
Eğitim Bilimleri Bölümü

Gönderen : Prof. Dr. Canan Özgen  
IAK Başkanı

İlgili : Etik Onayı

Danışmanlığını yapmış olduğunuz Eğitim Bilimleri Bölümü öğrencisi Feyza Gün'ün "Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli araştırması "İnsan Araştırmaları Komitesi" tarafından uygun görülerek gerekli onay verilmiştir.

Bilgilerinize saygılarımla sunarım.

Etik Komite Onayı

Uygundur

25/03/2014

Prof.Dr. Canan Özgen  
Uygulamalı Etik Araştırma Merkezi  
( UEAM ) Başkanı  
ODTÜ 06531 ANKARA

## ORJİNALLİK RAPORU

The screenshot displays the iThenticate Professional Plagiarism Prevention web interface. The top navigation bar includes links for 'Folders', 'Settings', and 'Account Info'. The main header features the iThenticate logo and the text 'Professional Plagiarism Prevention'. Below the header, there is a search bar and a 'Trash' button. The main content area is divided into two sections: 'My Folders' and 'My Documents'. The 'My Documents' section is active, showing a table of documents. The table has columns for 'Title', 'Report', 'Author', 'Processed', and 'Actions'. A single document is listed: 'feyza gün tez.doc' with a 12% report percentage, author 'FEYZA GÜN', and a processed date of 'January 6, 2015 8:27:43 PM EET'. The interface also shows 'page 1 of 1' at the bottom of the document list.

My Folders

My Folders

My Documents

Trash

My Documents

page 1 of 1

Settings Account Info

Search Trash

iThenticate®  
Professional Plagiarism Prevention

Title	Report	Author	Processed	Actions
feyza gün tez.doc	12%	FEYZA GÜN	January 6, 2015 8:27:43 PM EET	

page 1 of 1

**ÖLÇME ARAÇLARI KULLANIM İZİN BELGELERİ**

29 12 2013 Gmail - YNT: Ölçek Kullanımı İçin İzin Talebi

 feyza gün <feyzagun7@gmail.com>

---

**YNT: Ölçek Kullanımı İçin İzin Talebi**  
1 mesaj

---

**Gamze Kalagan** <gamzekalagan@akdeniz.edu.tr> 29 Aralık 2013 14:50  
Kime: feyza gün <feyzagun7@gmail.com>

Sayın Feyza Gün,

Ölçeği atıfta bulunmak kaydıyla kullanabilirsiniz.  
Çalışmanızda başarılar dilerim.

Uzm.Gamze Kalağan Kasalak  
Akdeniz Üniversitesi  
Eğitim Fakültesi  
Eğitim Bilimleri Bölümü  
Antalya

---

**Kimden:** feyza gün [feyzagun7@gmail.com]  
**Gönderildi:** 29 Aralık 2013 Pazar 12:45  
**Kime:** gammylee55@hotmail.com; Gamze Kalagan  
**Konu:** Ölçek Kullanımı İçin İzin Talebi

İZİN BELGESİ

31.12.2013

Sayın Feyza GÜN

Tez çalışmanızda MBI ölçeğini kullanmanızda bir sakınca bulunmamaktadır. Çalışmanızda başarılar dilerim.

Prof. Dr. Canan ERGİN



Özyeğin Üniversitesi  
Fen Edebiyat Fakültesi Dekanı

## ÖLÇME ARACI

Sayın Katılımcı,

Bu ölçek, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programında yüksek lisans tezi olarak yürütülmekte olan öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırmaya veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır.

Araştırmadan elde edilen veriler, araştırmanın amacı olan bilimsel çalışma amacının dışında kullanılmayacak ve herhangi bir kişi veya kuruluşa verilmeyecektir. Araştırma sonuçlarının sağlıklı olabilmesi için her soruya içten ve dürüst cevaplar vermeniz büyük önem taşımaktadır. Anket formuna isim yazmanız beklenmemektedir.

Araştırmaya olan katkılarınızdan ve göstermiş olduğunuz işbirliğinden dolayı teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Feyza GÜN  
Hacettepe Üniversitesi  
Eğitim Fakültesi  
Eğitim Bilimleri Bölümü  
feyzagun@hacettepe.edu.tr

### BÖLÜM 1 KİŞİSEL BİLGİLER

Lütfen size uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

- |                                                                                      |                                                  |                                    |                                          |                                              |                                             |                                          |                                                   |                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------------------|------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------|
| 1. Cinsiyetiniz:                                                                     | <input type="checkbox"/> Kadın                   | <input type="checkbox"/> Erkek     |                                          |                                              |                                             |                                          |                                                   |                                          |
| 2. Yaşınız:                                                                          | <input type="checkbox"/> 23-28 yaş               | <input type="checkbox"/> 29-34 yaş | <input type="checkbox"/> 35-40 yaş       | <input type="checkbox"/> 41-46 yaş           | <input type="checkbox"/> 47-52 yaş          | <input type="checkbox"/> 53-58 yaş       | <input type="checkbox"/> 59-64 yaş                | <input type="checkbox"/> 65 yaş ve üzeri |
| 3. Medeni Durumunuz:                                                                 | <input type="checkbox"/> Bekâr                   | <input type="checkbox"/> Evli      |                                          |                                              |                                             |                                          |                                                   |                                          |
| 4. Görev Yaptığınız Üniversite:                                                      | <input type="checkbox"/> Ankara                  | <input type="checkbox"/> Gazi      | <input type="checkbox"/> Hacettepe       | <input type="checkbox"/> ODTÜ                |                                             |                                          |                                                   |                                          |
| 5. Görev Yaptığınız Fakülte:                                                         | <input type="checkbox"/> Eğitim/Eğitim Bilimleri | <input type="checkbox"/> Fen       | <input type="checkbox"/> Fen-Edebiyat    | <input type="checkbox"/> Edebiyat            | <input type="checkbox"/> Dil-Tarih-Coğrafya | <input type="checkbox"/> Mühendislik     | <input type="checkbox"/> İktisadi- İdari Bilimler |                                          |
| 6. Unvanınız:                                                                        | <input type="checkbox"/> Profesör                | <input type="checkbox"/> Doçent    | <input type="checkbox"/> Yardımcı Doçent | <input type="checkbox"/> Araştırma Görevlisi |                                             |                                          |                                                   |                                          |
| 7. Mesleki Kıdeminiz:                                                                | <input type="checkbox"/> 1-5 yıl                 | <input type="checkbox"/> 6-10 yıl  | <input type="checkbox"/> 11-15 yıl       | <input type="checkbox"/> 16-20 yıl           | <input type="checkbox"/> 21-25 yıl          | <input type="checkbox"/> 26 yıl ve üzeri |                                                   |                                          |
| 8. Çalıştığınız Kurumda Görev Yapma Süreniz:                                         | <input type="checkbox"/> 1-5 yıl                 | <input type="checkbox"/> 6-10 yıl  | <input type="checkbox"/> 11-15 yıl       | <input type="checkbox"/> 16-20 yıl           | <input type="checkbox"/> 21-25 yıl          | <input type="checkbox"/> 26 yıl ve üzeri |                                                   |                                          |
| 9. Şu anda yürütmekte olduğunuz herhangi bir yöneticilik göreviniz bulunmakta mıdır? | <input type="checkbox"/> Evet                    | <input type="checkbox"/> Hayır     |                                          |                                              |                                             |                                          |                                                   |                                          |



**BÖLÜM 2**  
**ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ**



	Açıklama: Aşağıda öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeyini belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Çalıştığınız kurumu düşündüğümüzde, aşağıdaki ifadelere ne derecede katılırsınız? Lütfen size en uygun gelen seçeneği, ilgili kutucuğa "X" işareti koyarak belirtiniz.	Katılma Durumu				
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.					
3	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.					
7	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.					
8	Çalıştığım kurumu düşündükçe genilim yaşarım.					
9	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.					
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.					
11	Çalıştığım kurumdaki ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.					
12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

**Örgütsel Sinizm:** Bireyin, çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz tutumudur.

**BÖLÜM 3**  
**TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ**



	Açıklama: Lütfen aşağıda yer alan öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyini belirlemeye yönelik ifadeleri ne sıklıkla yaşadığınızı, size en uygun gelen seçeneği, ilgili kutucuğa "X" işareti koyarak belirtiniz.	Sıklık Derecesi				
		Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2	İş dönüşü kendimi ruhen tüketmiş hissediyorum.					
3	Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini 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 tüendiğimi hissediyorum.					
9	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
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 yaratırım.					
18	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.					
19	Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.					
20	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21	İşimdeki duygusal sorunlara serin anlılıkla yaklaşırım.					
22	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.					

**GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU****GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU****AÇIKLAMA:**

Sayın Katılımcı,

Bu araştıma, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı'nda yüksek lisans tezi olarak yürütölmekte olup, öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelenmeyi amaçlamaktadır. Araştırma sonuçlarının sağlıklı olabilmesi için içten ve dürüst cevaplar vermeniz büyük önem taşımaktadır. Forma isim yazmanız beklenmemektedir. Verdiğiniz cevaplar gizli tutulacak ve sadece araştırma amaçlı kullanılacaktır.

Yukarıda yapılan açıklama doğrultusunda araştıma katılmayı kabul edip etmediğinizi lütfen işaretleiniz.

( ) Kabul ediyorum. ( ) Kabul etmiyorum.

Sorularınız için aşağıdaki adrese başvurabilirsiniz.

[feyzagun@hacettepe.edu.tr](mailto:feyzagun@hacettepe.edu.tr)

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

<b>Adı Soyadı</b>	Feyza GÜN
<b>Doğum Yeri</b>	Düzce
<b>Doğum Tarihi</b>	1987

### Eğitim Durumu

<b>Lise</b>	Ayrancı Lisesi (Y.D.A.L)	2005
<b>Lisans</b>	Gazi Üniversitesi – Biyoloji Öğretmenliği	2011
<b>Yüksek Lisans</b>	Hacettepe Üniversitesi - Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı	-
<b>Yabancı Dil</b>	İngilizce: İyi	

### İş Deneyimi

<b>Stajlar</b>	Ankara Milli Piyango Anadolu Lisesi Gaziçiftliği Anadolu Lisesi Bahçelievler Anadolu Lisesi	2010 2011 2011
<b>Çalıştığı Kurumlar</b>	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Hacettepe Üniversitesi	2013 - 2013 2013 - Halen

### İletişim

<b>e-Posta Adresi</b>	feyzagun@hacettepe.edu.tr
-----------------------	---------------------------

<b>Jüri Tarihi</b>	19.01.2015
--------------------	------------