



**İLKOKUL VE ORTAOKULLARDA GÖREVLİ ÖĞRETMENLERİN
ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE TÜKENMİŞLİK
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

MEHMET ALİ ÇATALKAYA

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. İbrahim H. ÇANKAYA

Uşak

Nisan, 2017

**İLKOKUL VE ORTAOKULLARDA GÖREVLİ ÖĞRETMENLERİN
ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE TÜKENMİŞLİK
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Mehmet Ali ÇATALKAYA

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bölümü

Danışman: Doç. Dr. İbrahim Halil ÇANKAYA

UŞAK

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,

Nisan, 2017

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ

İLKOKUL VE ORTAOKULLARDA GÖREVLİ ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL SINİZM İLE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Mehmet Ali ÇATALKAYA

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nisan 2017

Danışman: Doç. Dr. İbrahim Halil ÇANKAYA

Bu araştırmada, ilkokul ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın evrenini 2015-2016 Eğitim-Öğretim yılında Uşak İli Merkez ilçesinde bulunan temel eğitim okullarında görevli 1767 öğretmen oluşturmaktadır. Yapılan bu araştırmaya 191 kadın ve 184 erkek olmak üzere 375 öğretmen rastgele seçilerek örneklem oluşturulmuştur.

Elde edilen veriler örgütsel sinizm ve tükenmişlik düzeylerini kapsayacak şekilde 32 maddelik bir ölçekle toplanmıştır. Araştırmada veri toplamak için "Kişisel Bilgi Formu", Türkçeye uyarlanan on üç madde ve üç boyuttan oluşan "Örgütsel Sinizm Ölçeği" ve on maddeden oluşan tek faktörlü 5'li likert tipi "Tükenmişlik Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek boyutlarının örneklemimize uygunluğunu test etmek için doğrulayıcı faktör analizi kullanılmış ve elde edilen verilerle ölçekler doğrulanmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizinde aritmetik ortalama, frekans, standart sapma gibi betimsel istatistiklerin yanında t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), 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.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının en yüksek davranışsal en düşük duyuşsal boyutta olduğu belirlenmiştir. Korelasyon analizinde, örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları ile tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif

yönlü orta dereceli ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm tükenmişliğin anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar sözcükler: *Öğretmen Algıları, Örgütsel Sinizm, Tükenmişlik Duygusu.*



ABSTRACT

In this research, it is aimed to examine the relationship between organizational cynicism and burnout according to the perceptions of the teachers in primary and elementary schools. The universe of the research constitutes 1767 teachers working in the central province of Uşak in 2015-2016 Academic Year. A total of 375 teachers, 191 female and 184 male, were randomly selected for this study.

A 32-item box. It will include levels of organizational cynicism and burnout. "Personal Information Form", "Organizational Cynicism Scale" developed from three items and three dimensions in Turkish and "Likelihood Scale of 5" likert type provided from material were used. Confirmatory factor analysis was used to test the appropriateness of the scale dimensions to the sample and the scales were verified with the resulting scale. Pearson Correlation and multiple regression analysis were utilized. Analytical analyzes were used. The construct validity of data collection tools was tested by confirmatory factor analysis (DFA). The goodness of fit result obtained as a result of DFA showed that the factor structures of the scales used were confirmed.

It has been determined that the teachers have a sensory dimension at the highest level of organizational cynics attitudes. In the correlation analysis, a positive moderate correlation was found between cognitive, affective and behavioral dimensions of organizational cynicism and burnout levels. Organizational cynicism is a significant predictor of exhaustion.

Key Words: *Teacher Perceptions, Organizational Cynicism, Emotion of Burnout.*

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Mehmet Ali ÇATALKAYA'nın “İlkokul Ve Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel Sinizm İle Tükenmişlik Arasındaki İlişki” başlıklı tezi 14/04/2017 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, Yüksek Lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ		İmza
Üye (Tez Danışmanı):	Doç. Dr. İbrahim H. ÇANKAYA
Üye	: Doç. Dr. Mehmet Akif HELVACI
Üye	: Doç. Dr. Aycan Çiçek SAĞLAM
Üye	: Yrd. Doç. Dr. Gökhan DEMİRHAN
Üye	: Yrd. Doç. Dr. Hakan GÜLVEREN

Prof. Dr. Sedat BAYRAKAL

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın hazırlanmasında yardımlarını esirgemeyen danışman hocam Doç. Dr. İbrahim Halil ÇANKAYA'ya tezin yazım aşamasında ve tashihinde katkılarını esirgemeyen Ümit KAHRAMAN'a ve eğitim hayatım boyunca yetişmemde katkısı olan tüm hocalarıma teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim.

Çalışmamı tamamlamam konusunda bana destek olan aileme şükranlarımı sunarım.

14/04/ 2017

M. Ali ÇATALKAYA

ÖZGEÇMİŞ**Kişisel Bilgiler**

:
Adı Soyadı : Mehmet Ali ÇATALKAYA
Doğum Yeri ve Tarihi : EŞME - 06/05/1981
Lisans Öğrenimi : Uludağ Üniversitesi Sınıf Öğretmenliği
Yüksek Lisans Öğrenimi :
Bildiği Yabancı Diller :
Bilimsel Faaliyetleri :

İş Deneyimi

:
Çalıştığı Kurumlar : Milli Eğitim Bakanlığı
Projeler :

İletişim

e-posta adresi : mehmetalicatalkaya@gmail.com

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	v
JURİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	vi
ÖNSÖZ.....	vii
ÖZGEÇMİŞ.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xvi
EKLER LİSTESİ.....	xvii

BÖLÜM 1

1. GİRİŞ.....	1
1.1. PROBLEM DURUMU.....	1
1.2. PROBLEM CÜMLESİ.....	3
1.3. ALT PROBLEMLER.....	3
1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	3
1.5. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	4
1.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	4
1.7. ARAŞTIRMANIN SAYILTI LARI.....	4

BÖLÜM 2

2. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	5
2.1. SİNİZM KAVRAMININ KÖKENİ VE TANIMLANMASI.....	5
2.2. ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMI.....	7
2.2.1. Örgütsel Sinizmin Boyutları.....	8
2.2.1.1. Bilişsel Boyut.....	8
2.2.1.2. Duyuşsal Boyut.....	9

2.2.1.3. Davranışsal Boyut.....	9
2.2.2 Örgütsel Sinizmin Türleri.....	10
2.2.2.1 Kişilik Sinizmi.....	10
2.2.2.2 Toplumsal/Kurumsal Sinizm.....	11
2.2.2.3. İşgören Sinizmi.....	11
2.2.2.4. Örgütsel Değişim Sinizmi.....	12
2.2.2.5. Meslek/İş Sinizmi.....	13
2.3. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN KURAMSAL TEMELLERİ.....	13
2.3.1. Beklenti Kuramı.....	14
2.3.2. Atfetme (Yükleme) Kuramı.....	15
2.3.3. Tutum Kuramı.....	15
2.3.4. Sosyal Değişim Kuramı.....	16
2.3.5. Duygusal Olaylar Kuramı.....	16
2.3.6. Sosyal Güdülenme Kuramı.....	16
2.3.2 Örgütsel Sinizmin Nedenleri.....	17
2.3.2.1. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Kişisel Etkenler.....	17
2.3.2.2. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Örgütsel Etkenler.....	19
2.3.4. Örgütsel Sinizmin Sonuçları.....	20
2.3.4.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları.....	20
2.3.4.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları.....	21
2.4. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI.....	22
2.4.1. Tükenmişliğin Boyutları.....	23
2.4.1.1. Duygusal Tükenme.....	23
2.4.1.2. Duyarsızlaşma.....	23
2.4.1.3. Kişisel Başarı.....	24
2.4.2. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler.....	24
2.4.2.1. Bireysel Faktörler.....	24
2.4.2.2. Örgütsel Faktörler.....	25
2.4.3. Tükenmişliğin Belirtileri.....	27
2.4.3.1. Fiziksel Belirtiler.....	27
2.4.3.2. Psikolojik/Duygusal Belirtiler.....	27
2.4.3.3. Davranışsal Belirtiler.....	28
2.4.4. Tükenmişliğin Sonuçları.....	28
2.4.4.1. Bireysel Sonuçlar.....	28

2.4.4.2. Örgütsel Sonuçlar.....	29
2.5. SİNİZM VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	30
2.6. İLGİLİ ÇALIŞMALAR.....	30
2.6.1. Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik İle İlgili Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar.....	30
2.6.2. Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar.....	36

BÖLÜM 3

3. YÖNTEM.....	39
3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	39
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	39
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	40
3.3.1. TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ.....	40
3.3.2. Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	41
3.3.3. Tükenmişlik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	42
3.3.2. Sinizm Ölçeği.....	43
3.3.2.1. Örgütsel Sinizm Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	44

BÖLÜM 4

4. BULGULAR VE YORUM.....	46
4.1. DEMOGRAFİK BULGULAR.....	47
4.2. ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGILARI VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ.....	48
4.2.1. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm İlişkin Tutum Düzeyleri.....	48
4.2.2. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri.....	49
4.3. ÖRGÜTSEL SİNİZM TUTUMU VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYİNİN KİŞİSEL DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ.....	49
4.3.1. Örgütsel Sinizm Tutumunun Kişisel Değişkenler Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	49
4.3.1.1. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi.....	49
4.3.1.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Kıdeme Göre Değerlendirilmesi.....	50

4.3.1.3. Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının öğretmen sayısına göre değerlendirilmesi.....	52
4.3.1.4. Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının okuldaki çalışma sürelerine göre değerlendirilmesi.....	55
4.3.1.5. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Mezun Olunan Fakülteye Göre Değerlendirilmesi.....	57
4.3.1.6. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Öğretmenlik Mesleğinden Memnuniyete Göre Değerlendirilmesi.....	58
4.3.1.7. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Okuldan Ayrılma İsteğine Göre Değerlendirilmesi.....	59
4.3.2. Tükenmişlik Düzeyinin Kişisel Değişkenler Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	60
4.3.2.1. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi.....	60
4.3.2.2. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Kıdeme Göre Değerlendirilmesi.....	60
4.3.2.3. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin öğretmen sayısına göre değerlendirilmesi.....	61
4.3.2.4. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin okuldaki çalışma sürelerine göre değerlendirilmesi.....	62
4.3.2.5. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Fakülteye Göre Değerlendirilmesi.....	63
4.3.2.6. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Öğretmenlik Mesleğinden Memnuniyete Göre Değerlendirilmesi.....	64
4.3.2.7. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Okuldan Ayrılma İsteğine Göre Değerlendirilmesi.....	65
4.4. ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM TUTUMLARI VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BULGULAR.....	65
4.4.1. Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Korelasyon Analizi.....	66
4.4.2. Örgütsel Sinizmin Tükenmişlik Düzeyini Yordamasını Gösteren Regresyon Analizi.....	66
4.4.3. Örgütsel Sinizmin Tükenmişliğe Etkisi.....	67

BÖLÜM 5

5. SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	69
5.1. SONUÇLAR.....	69
5.1.1. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarıyla İlgili Sonuçlar.....	69
5.1.2. Öğretmenlerin Örgütsel Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Sonuçlar.....	70
5.1.3. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiyle İlgili Sonuçlar.....	71
5.2. ÖNERİLER.....	72
EKLER.....	74
KAYNAKÇA.....	79

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Örgütsel sinizmin örgütler üzerindeki olumsuz etkileri.....	21
Tablo 2: Ölçek puan aralıkları.....	40
Tablo 3: Ortalama uyum indeksi değerleri.....	41
Tablo 4: Tükenmişlik Ölçeği Uyum İndeksi Değerleri.....	43
Tablo 5: Örgütsel Sinizm Ölçeği Uyum İndeksi Değerleri.....	45
Tablo 6: Ölçek verileri çarpıklık-basıklık sonuçları.....	46
Tablo 7: Kişisel bilgilere ilişkin frekans tablosu.....	47
Tablo 8: Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin tutum düzeyleri.....	48
Tablo 9: Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri.....	49
Tablo 10: Örgütsel sinizm tutumlarının cinsiyet açısından değerlendirilmesi.....	50
Tablo 11: Mesleki kıdeme göre bilişsel sinizm boyutu ANOVA sonuçları.....	51
Tablo 12: Mesleki kıdeme göre duyuşsal sinizm boyutu ANOVA sonuçları.....	51
Tablo 13: Mesleki kıdeme göre davranışsal sinizm boyutu ANOVA sonuçları.....	52
Tablo 14: Öğretmen sayısına göre bilişsel sinizm boyutu ANOVA sonuçları.....	53
Tablo 15: Öğretmen sayısına göre duyuşsal sinizm boyutu ANOVA sonuçları.....	53
Tablo 16: Öğretmen sayısına göre davranışsal sinizm boyutu ANOVA sonuçları.....	54
Tablo 17: Okuldaki çalışma süresine göre bilişsel sinizm boyutu ANOVA sonuçları.....	55
Tablo 18: Okuldaki çalışma süresine göre duyuşsal sinizm boyutu ANOVA sonuçları.....	56
Tablo 19: Okuldaki çalışma süresine göre davranışsal sinizm boyutu ANOVA sonuçları.....	56
Tablo 20: Örgütsel sinizm tutumlarının fakülte açısından değerlendirilmesi.....	57
Tablo 21: Örgütsel sinizm tutumlarının meslek memnuniyeti açısından değerlendirilmesi.....	58
Tablo 22: Örgütsel sinizm tutumlarının ayrılma isteği açısından değerlendirilmesi.....	59
Tablo 23: Tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet açısından değerlendirilmesi.....	60

Tablo 24: Mesleki kıdeme göre tükenmişlik düzeyleri ANOVA sonuçları.....	61
Tablo 25: Öğretmen sayısına göre tükenmişlik düzeyi ANOVA sonuçları.....	62
Tablo 26: Okuldaki çalışma süresine göre tükenmişlik düzeyleri ANOVA sonuçları.....	63
Tablo 27: Tükenmişlik düzeylerinin fakülte açısından değerlendirilmesi.....	64
Tablo 28: Tükenmişlik düzeyinin meslek memnuniyeti açısından değerlendirilmesi.....	64
Tablo 29: Tükenmişlik düzeyinin ayrılma isteği açısından değerlendirilmesi....	65
Tablo 30: Örgütsel sinizm boyutları ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon tablosu.....	66
Tablo 31: Örgütsel sinizmin tükenmişliği yordamasına ilişkin basit regresyon analizi sonuçları.....	67
Tablo 32: Örgütsel sinizm boyutlarının tükenmişliği yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları.....	67

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	42
Şekil 2: Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	44



EKLER LİSTESİ

EK 1 -Uşak Merkez İlçesinde 1.Bölge Temel Eğitim Okullarının Listesi.....	74
EK 2- Uşak Merkez İlçesinde 2.Bölge Temel Eğitim Okullarının Listesi.....	75
EK 3- Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik Duygusu Ölçeği	76
EK 4- İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle Tükenmişlik Duyguları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Anketi.....	77
EK 5- “Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu” ve “Örgütsel Sinizm Ölçeği” Kullanım İzin Belgesi.....	78

BÖLÜM 1

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, problem cümlesi, araştırmanın önemi, amacı, sınırlılıkları ve sayıltılarına yer verilmiştir.

1.1. PROBLEM DURUMU

İnsanlar toplu olarak yaşamaya başladıktan sonra ihtiyaçlarını karşılamak için örgütler oluşturmuş ve iş bölümleri yapmışlardır. Örgüt içinde işleri gören kişiler yaptığı işler karşılığında gelir elde ederek geçimlerini sağlamış ve bu işleri meslek edinmişlerdir. Bu işleri gören meslek sahipleri kişiler zamanla sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu sorunlar çalışanda örgütsel sinizme ve buna bağlı olarak tükenmişlik duygusuna neden olmaktadır. Örgütlerden bir tanesi olan okullarda işgören olan öğretmenler çeşitli faktörlerden dolayı sinizm yaşamakta buna bağlı olarak tükenmişlik düzeyleri etkilenebilmektedir.

Örgütler belirlenen amaçları gerçekleştirmek ve bu amaçları gerçekleştirip kendilerini yaşatması için vardır. Örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için yapısal, fiziki, ekonomik durumu yüksek seviyede olabilir ancak, örgüt içinde işgören yaptıkları görevi ya da kurumuna karşı gerçekleştirmiş olduğu tutum ve davranışlar, o örgütün belirtilen hedefe ulaşmada yakından ilişkilidir (Yüksel, 2005). Örgütler daha önceden belirlediği hedeflere ulaşmak için çalışanların durumlarını, isteklerini ve hedeflerini göz önünde bulundurmalıdır. Örgütlerde, sinizmi yaşayan çalışanları negatif etkileyen durumlardan birinin de tükenmişlik olduğu ifade edilmektedir (Balıkçioğlu, 2013; Johnson ve Kalağan, 2009). Duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve bireysel başarısızlık (Maslach, 2003) 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 hissetme ve gerçekleştirilecek işe karşı, iş görme isteğinin azalmasıdır. Duyarsızlaşma kişinin örgüt içindeki diğer işgörenlerden uzaklaşması ile duygusuz ve ilgisiz tutum geliştirmesi şeklinde belirtilmektedir. Bireysel başarısızlık veya düşük kişisel başarı

ise çalışanlarca görülen belirlenmiş bir işin, hiçbir öneminin olmadığı belirli bir şey ifade etmediği duygusu şeklinde açıklanmaktadır (Anbar ve Eker, 2008)

Örgütsel sinizm ve tükenmişlik duygusu insanda işten, iş ortamından soğumasına ve uzaklaşmasına neden olmaktadır. Bu duyguyu yaşayan insanların iş devamı azalmakta, mazeretlerle işe devamsızlık yapma, iş ortamında kendini huzursuz hissetme ve işten bıkkınlık hissetmesine neden olmaktadır. İşinin ve çalışma ortamının olumsuz durumundan dolayı çalışanlar tükenmişlik duygusunu yaşamaktadır.

Sinizm, ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel davranış boyutunda dikkat çeken konulardan bir tanesidir. İlköğretim kurumlarında örgütsel davranışlıların çözümlenmesi, başka kurumlara göre daha önemli bir durum arz etmektedir. Bir örgütün hedeflerine ulaşması o örgütün işini görecektir çalışan kişilerin işi görme becerisine bağlıdır. Hizmet veren eğitim sistemleri, içinde görev alan çalışanların iş görme becerisi görevi yapan kişilerin niteliklerinin üstünde bir iş ve ürün yapamaz. Eğitim örgütü sisteminde iş verilen insanlar ve öğretmenlerin kapasitesi, gerçekleştirilecek görev, çıktı ve sonuçların özellikleri açısından çok önemli bir yere sahiptir. (Şişman & Taşdemir, 2008). Eğitim sisteminin en önemli birimi olarak öğretmenler olduğu düşünülürse, öğretmenlerin de sahip olduğu her türlü duygu, düşünce ve tutumları doğrudan eğitim sistemini etkileyecektir.

İlköğretim okullarında öğretmenler bazı olumsuz durumlar yaşamaktadır. Öğretmenler, öğrencilerin bulunduğu seviyelerin yetersizliği, velilerin olumsuz davranış durumları, diğer çalışanlarla yaşanan sıkıntılar, okul yöneticilerinin olumsuz davranışları ve uygulamaları, adaletsiz atama ve görevlendirmeler, öğretmenlerin yaşadığı maddi sorunlar gibi birçok durumlarla karşılaşmaktadırlar. Belirttiğimiz negatif yaşantı durumları, çalışanları ve öğretmenleri çalıştığı kuruma ve çalışma arkadaşlarına karşı istenmeyen his ve duygular beslemelerine ve tükenmişlik duygularını yaşamalarının nedeni olmaktadır. Okullardaki olumsuz şartlardan dolayı öğretmenler sinik davranışlar göstermektedir. Bu davranışlar diğer çalışanları, öğrencileri ve okul ortamını olumsuz etkilemektedir. Yapılan bu çalışmada öğretmenlerin çalıştıkları okula karşı sinizm düzeylerinin tükenmişlik duygusu düzeylerini ne derecede etkilendiğini ve bunların cinsiyet, kıdem, eğitim durumu vb. değişkenler açısından incelemek önemli görülmüştür.

Bu araştırma ile temel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik duyguları ve bunlar arasındaki ilişkiye ilişkin

sonuçların öğretmenlerin sinizm ve tükenmişlik duyguları düzeylerinin iyileştirilmesine yönelik karar ve uygulamalar ortaya çıkarılması sağlanacaktır.

1.2. PROBLEM CÜMLESİ

Uşak ili ilkokul ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizm düzeyleri ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Temel problem olarak ele alınacaktır.

1.3. ALT PROBLEMLER

Araştırma temel problemi çerçevesinde cevabı aranacak alt problemler şunlardır:

- İlkokul ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel sinizm algısı nedir?
- İlkokul ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin tükenmişlik algısı nedir?
- İlkokul ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları, cinsiyet, mesleki kıdem, okuldaki öğretmen sayısı, okuldaki görev süresi, mezun olunan fakülte, memnuniyet, çalışılan kurumdan ayrılma düşüncesi değişkenlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?
- İlkokul ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin tükenmişlik algıları, cinsiyet, mesleki kıdem, okuldaki öğretmen sayısı, okuldaki görev süresi, mezun olunan fakülte, memnuniyet, çalışılan kurumdan ayrılma düşüncesi değişkenlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?
- İlkokul ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyi nedir?
- İlkokul ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin sinizm algıları tükenmişliği anlamlı yordamakta mıdır?

1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Okullar, hammaddesi ve çıktısı çocuklarımız olan ve hizmet üreten kendini zamanının şartlarına göre geliştirmesi gereken dinamik örgütlerden biridir. Okullarda gelecek zamanda ayak uydurması, istenilen düzeylerde öğrenci yetiştirmesi önemli ve öncelikli bir iştir. Bu da ancak, eğitim sürecini etkileyen öğretmenlerin olumlu düşünce, duygu ve tutumlarıyla gerçekleşebilir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin ve tükenmişlik duyguları bu süreci etkileyeceği düşünülmektedir. Bu açıdan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini, tükenmişlik duygularını

belirlemek, sinizm boyutları ile tükenmişlik duygusu arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı sonucunu yordama ve bu konularda önerilerde bulunmak bu çalışmada önemli görülmektedir.

1.5. ARAŞTIRMANIN AMACI

Yapılan araştırmanın genel amacı, Uşak ilindeki temel eğitim okullarında görevli öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizm ve boyutları ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ve tükenmişlik duygularını çeşitli değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığı konusundaki görüşlerini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır.

1.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma 2015-2016 eğitim öğretim yılında Uşak il merkezinde ilkokul ve ortaokullarda görev yapan 375 ilköğretim öğretmenin veri toplama aracına vermiş oldukları cevaplar ile sınırlıdır.

1.7. ARAŞTIRMANIN SAYILTILARI

İlkokul ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin ankette yer alan sorulara kendi gerçek durumlarına ve düşüncelerine uygun olarak yanıtladıkları varsayılmıştır.

BÖLÜM 2

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, sinizm, örgütsel sinizm kavramı ve tükenmişlik kavramı ile ilgili kuramsal bilgiler ele alınmıştır. Ayrıca örgütsel sinizm ve tükenmişlik kavramları konuları içerikli yapılmış olan araştırmaların sonuçları ele alınmaktadır.

2.1. SİNİZM KAVRAMININ KÖKENİ VE TANIMLANMASI

Literatür incelemesi yapıldığında sinizm kavramının ortaya çıkması, milat öncesi beş yüzyıl kadar gerilere gitmektedir. Sinizm kavramı, Yunanca bir kelimedir. Köpek anlamına gelen “*kyon*” sözcüğü ve ya siniklerin eğitim gördüğü okulun bulunduğu bir yerleşim yeri olan “*Cynosarge*” sözcüğünden türetilmiştir (Gökberk, 2000).

Sinik çalışanlar doğal bir hayat yaşamak istemektedir. Toplumun kültürünü, örf ve adetlerini küçümseyerek, içinde yaşadığı insanlara uyum göstermemişlerdir. Çağının gerektirdiği düzene dış görünüş olarak da uymamışlar ve alışılmadık pasaklı bir düzen içine girmişlerdir. Belirtilen yönde yaşantı arzuladıkları ve alışmadık hareketler gösterdiklerinden “*kyon*” (*köpek*) metaforu sinizmi yaşayanların (*kiniklerin*) simgesi durumuna gelmiştir. Eski Yunan düşüncesinden doğan “*sinik* (*kinik*)” kelimesini simge olarak almaktadır. Ayrıca insanların düşüncesi, yaşamına yön veren bir durum olarak ifade edilmeye başlanmıştır (Kalağan ve Güzeller, 2010).

Sinop'ta kalpazanlık suçundan yakalanmış ve zindana atılmış bir adamın oğlu o an genç, Diogenes yakınına geldiğin de ondan hiç hoşlanmamıştır. Diogenes'i sopasıyla döverek kovalamıştır. Bu anlatılan sebeplerden sinik düşüncesine, “*köpeksi*” meteforu kullanılması Diogene'den geldiği ifade edilmektedir (Hançerlioğlu, 1999).

Sinik kişilerin temel belirtileri Brandes ve arkadaşları (1999) da yapmış olduğu araştırmalarının sonucu aşağıda belirtilmiştir. (Özgener vd. 2008):

➤ *Sinik kişiler, seçim yapan insanların seçenekler konusunda öncelikle kendilerini düşündükleri, dengeli davranmadıklarını, yapılan davranışlarında doğru ve dürüst olmadıklarını ifade ederler.*

- *Sinik kişiler, ikinci bir yüzle ortaya çıkıp ve başka insanları istismar etmek, insanların temel karakterleri olduğu düşüncesini savunurlar.*
- *Sinik kişiler, psikolojik durumlar yaşadığında kişi bizzat yaşantısından olayları düşünür ve anlatır ve alaycı bir eğlendirici olayları kullanırlar.*
- *Sinik kişiler yapılan işler durumunda işin gerçek yüzü arkasında gizli düşünceleri olduğunu ifade eder.*
- *Sinik kişiler, ruhsal bir durum (kişi, örgüt, grup, toplum gibi) ile ilişkili düşündükleri zaman sıkıntı, tiksinti hatta utanç duygusu bile hissedebilirler.*
- *Sinikler, ruhsal objenin samimi davranıştan ve dürüst davranıştan habersiz olduğu ile ilgili eleştirilerde bulunabilirler.*

Sinizm kavramı bir yaşam felsefesi olarak dünya işlerini bırakma ya da dünya kazançlarından istememe düşüncesini yaşama; günlük hayat felsefesi olarak, konuşma dilinde de net bir insan olması ile cüretkârlıktan, olayda çekinmezlik ile ayıp tanımazlıktan yana olma anlamında ifade edilmektedir (Ulaş, 2002). Sinizm yaşamda alışılmış kurallara uymadan bunları dikkate almadan davranışlar gerçekleştirmektir. Sinik örgüt elamanları bakımdan görenek ve geleneklere karşı geldikleri durumları sinizm kavramı, törebilim kurallarını küçük görme anlamında da yazılmıştır (Hançerlioğlu, 2000).

Kavram olarak sinizm, psikolojik açıdan incelendiğinde, insanların “yalancılık, sahte yüzler takınma ve bencil davranışlarda bulunma” şekli olarak ifade edilir (Mirvis ve Kanter, 1991). Sinizm kavramı, “kuşkuculuk, güvensizlik, inançsızlık, kötümserlik, olumsuzluk, şüphecilik” ifadeleriyle çok yakın anlamlar taşıyan yorumlamalara sahip çıkmakla beraber, modern yorumunda ise, bireyi daha çok “kusur bulan, zor beğenen, eleştiren” (Eaton, 2000) davranışlarıyla değerlendirilir.

Türk Dil Kurumu Türkçe sözlüğünde, sinizm kelimesinin karşılığı olarak “kinizm” kelimesi verilmekte, “Kinizm: kişilerin ulaşmak istediği durum ve sevinçleri, herhangi bir değere öncelik vermeden, istenen ihtiyaçları karşılamak için ulaşacağını ifade eden *Antisthenes*’in öğretisi, kinizm” şeklinde ifade edilir (Türkçe Sözlük, Ankara, 1988).

Sinizm kavramı, (a) kişilerin göstermediği, açıklanmamış, hedefleri hakkında iyimser düşünmeyen, düşündüklerini başkalarına söylememe şeklinde durumları açıklama durumudur, (b) menfaatine kazanımlarını elinden aldırılmamak ya da çoğaltmak sadece menfaat için başka insanlarla hareket etmek, görevlerini problem

çıkarmaması için yapma davranışları gösterdikleri ifade edilmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

2.2. ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMI

Örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalar 1990 yıllarından itibaren gelişme göstermiştir. Çalışmalarda örgütsel sinizm işgörenin kurumuna karşı takındığı olumsuz davranışlar olarak tanımlanabilir (Andersson, 1996; Bedeian, 2000). Fakat örgütsel sinizm kavramı ile ilgili araştırmalarda ortak olarak kabul edilmiş bir tanım yapılmadığı görülmektedir. Örgütsel sinizm, çalışan kişilerin kurumlarını ahlak yönünden yoksun olduğu, doğruluk, dürüstlük, güvenilirlik benzeri değerlerden kurum çıkarları için vazgeçildiği düşüncesi vardır (Bernierth vd., 2007).

Dean ve diğerleri örgütsel sinizmi çalışmalarda üç boyuta ele almışlardır. Örgütsel sinizmin üç boyutu, birincisi kurumun güvenilirlik düşüncesinden uzak olması yönünde kanaat, ikincisi kurumuna yönelik olumsuz bir duygu yaşaması, üçüncüsü bu kanaat ve duygularla tutarlı onlara örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranma düşüncesidir (Dean vd., 1998).

Örgütsel sinizm kavramı, dengesiz, utandırıcı, alçaltan, doğruluk ve güvenilirlikten uzak düşüncelere yol açan, yüksek değerdeki bu duygularla birleştiğinde kurumun doğruluk inancını eksiltten bir kanaat durumudur. İşgören bu kanaat ve düşünceyle örgütün güvenilirliği konusunda aşağılayıcı tutum ve davranış gösterir. Bu kanaat ve düşünce yapısında olan bir kişi örgütüne karşı olumsuz tavır içindedir. Gerçek düşünce güvenilirlik değerleri yerine, çıkarları önde tutarak yapılan işleri saklı tutan, çalışanı aldatan doğru ve dürüst liderliği güvensiz bir liderliğe tercih edilmesi durumudur. Örgütsel sinizm kavramında, üzülmeye, öfke duymaya, utanma ve aşağılama gibi olumsuz duyguların ortaya çıkarılmasını tavsiye etmektedir. Örgütsel sinizm çalışanları olumsuz duyguları ile derinleşen yapısında benimsenmeyen inançlara neden olur, bu durum iş ortamının duygusal boyutta ayrılmasına neden olur. Güçlü negatif duyguların şüphe ve hayal kırıklığı içinde kökleşen örgütsel sinizm, işçileri hoşnut olmayan duygulara terk edebilir ve iş çevresinde duygusal anlamda ayrıştırır (Abraham, 2000).

Örgütsel sinizm düşüncesinde olan çalışanlar, örgütüne güvenmez, adaletli olduğuna inanmaz, samimi duygulardan uzak, negatif inançların fazlaşması ile kurumun birlikten uzak olduğu bir durum, kurum için büyütülen olumsuz duygular ve bu sayılanların yanında inanç ve tutumlardan kaynaklı olarak kurum için

kötüleyici ve olumsuz fikirleri ortaya koyan hareketlerde bulunma düşüncesi şeklinde ifade edilebilir (Dean vd.1998).

2.2.1. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizm çalışmaları incelendiğinde bilişsel boyut, duyuşsal boyut ve davranışsal boyut olmak üzere üç boyutta açıklanmaya çalışılmıştır. Örgütsel Sinizm kavramında, işgörenin çalıştığı kuruma karşı, bilişsel boyutta, duyuşsal boyutta ve davranışsal boyutta olmak üzere üç sinizm kavramını içeren, olumsuz tutumlardır. Örgütün veya örgüt elemanlarının dürüst olmadığı düşüncesidir, örgüte karşı olumsuz duygular ve düşünceler bağlı olarak örgüte karşı güvensiz davranışlar sergileme eğilimidir (Dean, 1998).Örgütsel sinizm bu çalışmada üç boyutta ele alınacaktır. Bu boyutlar aşağıda sırasıyla açıklanmıştır.

2.2.1.1. Bilişsel Boyut

Bilişsel boyut, birinci örgütsel sinizmin kavramının boyutunu oluşturmaktadır. Örgütsel sinizm kavramı bilişsel boyutta, örgütün doğruluktan, dürüstlükten, eşitlikten uzak olduğuna ilişkin çalışanın güvensizlik inancı mevcuttur. Bu boyuta sinik tutumda olan çalışanlara göre, örgütlerindeki adalet, samimiyet ve dürüstlük gibi bir takım ilkelerin yetersiz veya eksik olduğuna, bundan dolayı da kendilerine bu ilkelere ihanet edildiği inancına sahiptirler (Kutunis ve Dikili, 2010). Örgüt yönetimini oluşturan bireylerin kendi menfaatini gizleyerek yaptığı davranışlar, çalışanların bunun farkına varmasıyla sinik tutum sergilemesine neden olmaktadır.

Literatür incelendiğinde, örgütsel sinizm yaşayan bireylerin sahip oldukları inançlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Brandes, 1997; Brandes ve Das, 2006; Dean vd., 1998; akt. Kalağan, 2009)

- Kurumlardaki çalışmalarda örgütsel ilkeler yer almamaktadır.
- Kurumların yapmış olduğu tebliğler çalışanlarca ciddiye alınmaz.
- Kurumlardaki çalışan davranışları tutarsız ve güvenilmez durumda ya da özelliكتedir.
- Kurumdaki işgörenler yalan söyleme, dolandırıcılık yapma ve hileye başvurma gibi davranışlar gösterebilir.

Kurum içindeki ilişkiler çalışanların kişisel fayda görmesine bağlıdır. Bu şekilde iş görenler çıkarları için samimilikten, içtenlikten, dürüstlükten ve

doğruluktan uzaklaşarak bu değerlerin tam tersi olumsuz davranışlar gösterebileceklerdir.

2.2.1.2. Duyuşsal Boyut

Örgütsel sinizmin ikinci boyutu olan duyuşsal boyut, çalışanların örgütüne karşı olumsuz duygular beslemesidir. Duyuşsal boyutta çalışanların örgütle ilgili, örgütün eşit, doğru, dürüst, saygılı davranacağına dair beklentilerini karşılamamaktadır. Burada çalışan örgütünde görülen işleri küçük görür. Yapılan işlere karşı üzüntü, utanç hatta kızgınlık duygusunu yaşar. Bu boyutta çalışanların sonuç olarak sinirlenmelerine, hayal kırıklıklarına uğramalarına ve bir şekilde gözlerinin açılmasının önemi üzerinde durulmaktadır (Naus, 2007).

Izard'ın (1977), güçlü ve hafif olmak üzere dokuz temel duygusunu tanımladığı örgütsel sinizmin bu boyutunda kullanılmaktadır. Bu dokuz temel duygu, (1) İlgi-Heyecan, (2) Haz-Keyf, (3) Hoşlanma-Çok Sevinme, (4) Şaşırma-Ürkme, (5) Sıkıntı-Keder, (6) Öfke-Hiddet, (7) Bıkkınlık-Nefret, (8) Küçümseme-Aşağılama, (9) Korku-Dehşet'tir. Burada belirtilenler çalışanın yaşadığı sinizm duygularını yansıtmaktadır.

Duyuşsal boyutu yaşamaya başlayan bireyler saygısızlık, karşısındakini küçük görme, öfke hissetme, kızgınlık duymak, sıkıntı yaşamak, utanç duygusu hissetmek, nefret etmek, kendini beğenmişlik, ahlaki bozulma, hayal kırıklığına yaşama ve güvensizlik duyma davranışlarının yer aldığı durumları yaşayabileceği şeklinde ifade edilebilir (Kalağan, 2009). Örgütsel sinizm tutumlarına sahip bireyler bilişsel boyutta sahip oldukları olumsuz inançlar sonrasında duygusal boyutu yaşamaya başlarlar.

2.2.1.3. Davranışsal Boyut

Örgütsel sinizmin üçüncü boyutu olan davranışsal boyutu, örgüte karşı çalışanlar olumsuz davranışlar göstermektir. Davranışsal boyutta göre çalışan sinikler, aşağılayıcı sözleri söyler, alaycı espriler yapar, her fırsatta şikâyet eder, eleştirilerde bulunur, örgütün geleceğine ilişkin karamsar tahminler yapar, örgütü ve örgütün işlevlerini küçümser bir tavır takınarak buna benzer davranışlarda bulunurlar (Brandes vd.1999; Dean vd., 1998).

Örgütsel sinizm boyutlarından birinin davranışlarını gösteren öğretmenler, davranışsal olarak; kurumunu daha ileriye götürme hedeflerini gerçekleştirme

çalışmalarını yapmanın, kurumunun diğer çalışanlar tarafından önem verilmediği duygusunu yaşayabilir. Okuluna, döneminin isteklerini karşılama çabası için tavsiyeler sunmayı bırakabilir ve kendi bireysel işini ve görevini yürütür. Okulundaki gelişimi sağlamak, kaliteyi yakalamak için tavsiyelerine önem verilmediğini düşünerek kendisini geri çeker. Kurumunu iyileştirmek için harcadığı zamanın öneminin bilinmediği fikrine kapılabilir çaba harcamaktan vazgeçer. Bütün çalışanların, çalıştıkları kurumunu geliştirmek için ellerinden geleni yapmayacağı düşüncesine sahip olur. Kurumundaki çalışmalar sonucunda herkese eşitlik içinde, dürüst olarak davranışlar gösterilmeyeceği ve bu durum sonucunda hakkı olmayan çalışan kişilerin ya da davranışların saygı ve itibar sağlayacağı fikrine sahip olabilir. Çalışanın okulunun gelecekteki ulaşacağı durum ile ilgili umutlu davranış göstermeyebilir (Kalağan ve Güzeller, 2010).

Örgütsel sinizm olumsuz inançların, duyguların ve davranışların olduğu üç boyutu olan bir kavramdır.

2.2.2 Örgütsel Sinizmin Türleri

Örgütsel sinizm ile ilgili yapılmış çalışmalara bakıldığında, örgütsel sinizmin kişilik sinizmi, kurumsal sinizm, çalışan sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve iş ya da meslek sinizmi şeklinde beş bölüm olarak sınıflandırmışlardır.

2.2.2.1 Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizminde insan davranışı, doğuştan gelen, negatif olan, değiştirilemeyen şeklinde belirtilmiştir. Kişilik sinizmi ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, ilk modern çalışmanın Cook ve Medley'in Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri olduğu görülmektedir (Dean, 1998; Tokgöz, 2008). Kişilik sinizmine sınıfına göre, çalışanlar kurumundaki diğer çalışanlara karşı güven duymamaktadır, diğer çalışanlardan hoşlanmamakta, iş arkadaşlarını küçümsemekte ve hor görmekte, kötülemektedir (Cook ve Medley, 1954).

Kişilik sinizmi yaşayan insanlarda derin bir güvensizlik vardır. Yaşamda, toplumsal etkileşimden hoşnut olmayan, dürüst olmayan, suçu görmezden gelen, başkalarına önem vermeyen ve kendini düşünen insanlarla dolu olduğu inancıdır. Kişilik sinizminde yaşayan çalışanlar duygularını ve davranışlarını öfke göstererek, kızgınlık duyarak, üzüntü duyarak ve hileli davranışlarda bulunarak göstermektedirler. Kişilik özelliği, insan davranışlarıyla ilgili, doğuştan ve kararlı

olumsuz görüşleri yansıtmaktadır (Abraham, 2000).

2.2.2.2 Toplumsal/Kurumsal Sinizm

Toplumsal sinizmi yaşayan çalışanların kurumundaki durumları ile ilgili sahip olduğu düşünceleri diğerlerine göre daha gerçektir. Yüksek gerçekleştirilemeyecek beklentiye sahip olmadıkları için, iş yaşamında endişe ve stresten kaynaklanan umutsuzluğa neden olmaktadır. Kurumlarda şüpheli düşünce ve duyguların üst seviyede olması toplumsal sinizm yaşayan çalışanlara zarar verebilir (Abraham, 2000).

Sinizmi toplumsal yönden inceleyen Kanter ve Mirvis' e göre sinikler, insan doğasının “*bencillik*” ve “*hilekarlık*” üzerine kurulu olduğuna dair bir inanç taşımaktadırlar. Siniklere göre insanlar söylemlerinde ahlaklı ve onurlu olduklarını iddia etseler de para ve benzeri kazançlar söz konusu olduğunda, söylemlerine aksi yönde hareket ederler (Kanter ve Mirvis, 1989).

Toplumsal sinikler, yaşadıkları sonucunda bunların sebebi görüp suçlu gördükleri sosyal ve ekonomik örgütlere karşı yabancılaşma göstermeleridir. Geleceğe dair negatif bakışları, kısa dönemli kişisel getirilerine önem vermeleri ve işyerlerinde yapılacak her göreve ve işe “*Benim çıkarım nedir?*” düşüncesinde bir davranış göstermelerine sebep olur. Bu davranışlar sonucunda işlerine sınırlı bir ilgi ve endişe ile eğileceklerdir (Donald, Mirvis, 1989).

2.2.2.3. İşgören Sinizmi

İşgören sinizmi, çalışan kişiler ve işveren arasında güven duyma, inanç ve adalete dayanan anlaşmanın ortadan kaldırılması anlamına gelmektedir (Helvacı, 2013). Örgütlerde iş görenlerin yaşadığı sinizm, mesai saatlerinin fazla olması, tempolu iş yapma, yönetimin yetersiz olması, örgütte ortaya çıkan oluşumlar, örgütlerin zamanla işgören kaynaklarını azaltma çabası ve yönetim elamanlarını azaltılma çalışması, gibi olumsuz etkenlerin bir araya gelmesi ile oluşan işgören ve işveren arasındaki ilişki ilkelerinin güncel değerleridir (Cartwright ve Holmes, 2006). Çalışmalara göre, bu sinizm türünde işgörenlerin adalet duyguları zedelenmiş, negatif tutum ve davranış sergilemesine yol açmaktadır.

Düşük performansa yüksek ücret verilmesi, ani işten çıkarma ile işgören sinizmine neden olmaktadır (Andersson ve Bateman, 1997). Bu durumda adaletsiz bir durum söz konusudur. Örgütlerin uyguladığı katı bürokratik yapısı da çalışan

bireyin sinizminin meydana gelmesine sebep olduğu ifade edilmektedir (Özgener vd., 2008). Çalışmalar incelendiğinde örgütlerde işgörenler arasında yükselmede kullanılan kriterler, iletişim çeşitliliği, yaş ve cinsiyete karşı uygulamalar işgören sinizmine neden olduğu anlaşılmaktadır.

Helvacı (2013) Sinizmin pozitif sonucu olarak çalışanların dürüstçe iletişim ve kritik düşünme ile uygulamaların doğruluğunu sorguladır. İşgören sinizminde olduğundan fazla yararlanma, yönetimle daha sağlıklı iletişim süreci, çalışana şartlarına uyan çalışma süresi ve çalışma ortamı sağlanarak adalet teşviki yapılarak kontrol edilebileceği belirtilmektedir (Abraham, 2000). Çalışanı baskıların farkına varmasına ve göstereceği davranışlarla olumsuz durumdan kurtulabilir.

2.2.2.4. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütler zamanla farklılaşan çevreye uyum göstererek yaşamını sürdürmek için değişim yapma durumundadır. Bu değişimi planlayan örgüt yöneticileri işgörenlerin değişime karşı direncini kırmak için, kullandığı vaatler değişim sonucunda yerine getirilmez ya da yetersiz kalırsa işgörenlerde örgütsel değişim sinizmi ortaya çıkarır. Değişim çalışmaları sonuca ulaşmadığı zaman, işgörenler umutsuzluğa kapılarak ve kendini kandırılmış duygusunu yaşarlar (Abraham, 2000)

Örgütsel değişim sinizmi iş hayatının direnci alanlarına etkilemekte, sinik olan kimseler bağlılık ve motivasyonu azalmakta işe devamsızlık ve yakınmayı artırarak değişim süreci üzerinde etkileri bulunmaktadır (Helvacı, 2013). Örgütsel değişim sinizmi, başarılı olamamış değişim çalışmalarına gösterilen bir tepkidir ve bu sinizme göre çalışanlar gelecekteki değişim çalışmalarının sonucuna ilişkin kötümser bir düşünce ve değişimi gerçekleştirenlerin bilgisiz ve yetersiz oldukları inancın ortaya çıkarır (Abraham, 2000). Örgütsel değişime inancı zayıflayan çalışan negatif tutum ve davranış ortaya koymaktadır.

Yapılan bir çalışmada örgütsel değişim sinizminin olası sebepleri (Reichers, Wanous ve Austin, 1997)

- *Bilgilendirilmemiş hissetmek.*
- *Liderin iletişim ve saygısını eksik olması.*
- *Sendika görevlilerinin iletişim ve saygısının eksik olması.*
- *Negatif kişisel özellikler.*
- *Karar vermede katılım fırsatı eksikliğidir.*

Örgütsel değişim sinizmini yöneterek azaltmasını sağlayarak stratejileri

aşağıda sıralanmaktadır(Reichers, Wanous ve Austin, 1997).

- *İşgörenleri, kendi durumlarını etkileyen işlere dâhil etme.*
- *Amirlerin iletişim adına gösterdikleri çabaları ödüllendirme.*
- *Devam eden değişim konusunda işgörenleri bilgilendirme.*
- *Zamanlamada etkililiği artırma.*
- *Beklenmeyen değişiklikleri önleme.*
- *Güvenilirliği geliştirme.*
- *Geçmişle ilgilenme.*
- *Başarılı değişimi vurgulama.*
- *Değişimi işgörenler açısıyla görme.*
- *İşgörenlerin duygularını ifade etmelerine fırsatlar sunma.*

2.2.2.5. Meslek/İş Sinizmi

Literatür incelendiğinde iş sinizmi, çalışanın işine saygısını yitirmesi, işini küçümsemesi ve işe karşı duygusal hissizlik, aldırılmazlık, vurdumduymazlık, önem eksikliği şeklinde ifade edilmektedir. İş sinizmi, yönetime ve örgütlere karşı negatif ve güvensiz tutumlardır (Bateman, Sakano ve Fujita, 1992). Bazı işlerin stresleri işçileri duygusal ve fiziksel yönden tükenmiş hissetmesine neden olur (Abraham, 2000).

İş sinizminin diğer kaynağı kişi-rol arasındaki çatışmasıdır. Kişi-rol arasındaki çatışma, kişinin değerleri ile örgütün değerlerinin birbirleriyle uyuşmamasıyla ortaya çıkar (Abraham, 2000) çalışanların bazı mesleklerde gerçek duyguları yansıtması beklenir bu durumda rol çatışması yaşayan çalışan işe karşı negatif duygu hissetmektedir. Çalışanlar, hizmet etmedeki yetersizliklerini idareye, sisteme, uygulamalara ya da kaynak yetersizliğine dayandırdıkları zaman, sinizm örgütsel manada genişlemektedir (Naus, 2007).

2.3. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN KURAMSAL TEMELLERİ

Örgütsel sinizmle ilgili araştırmalar sonucunda kuramsal temellerini şu şekilde sıralayabiliriz, atfetme kuramı, sosyal değişim kuramı, duygusal olaylar kuramı, tutum kuramı ve sosyal güdülenme kuramı, beklenti kuramı oluşturmaktadır (Kalağan, 2009).

2.3.1. Beklenti Kuramı

Çalışanın gösterdiği çaba ve performans sonucunda alacağı bireysel olarak hedeflediği sonuç şeklinde ifade edilen kuramdır. Bu kuram Vroom (1964) tarafından geliştirilmiştir. Beklenti kuramı çalışanların kendini güdülediği kuramlarından biridir. Çalışanların kişisel beklentileri ile ilişkilidir. Çalışanların iş başarma durumu ya da görevlerini yerine getirme beklentileri, iş bitiminde alacağı ödülle, kendinin hissedeceği iş doyumunu çalışanların performans seviyelerini göstermektedir (Gün, 2015).

Robbins'e göre beklenti kuramı (*expectancy theory*) işe motivasyonu sağlayan kuramlardan birisidir. Genel olarak her bir işgörenin yapması gereken iş başarma isteği ve bu isteğin hedeflere ulaşma seviyesidir. Burada açıklanan kuramın üç temel değişken faktörü ele alınmaktadır (Kalağan, 2009).

1. Çekicilik: işgören, işinde beklenen başarı yakaladığında ödüller almak istemektedir ve bu alınmış olan ödüllerin işgörenin gözünde değeri vardır. Bu değer yüksek olması işgörenin çalışmasını yükseltecektir.

2. Performans-ödül ilişkisi: İşgören, verilen işi gerçekleştirme, hedefleri yakalama sonucunda bu yaptığı iş başarısı karşısında ödüller alacağını düşünmektedir. Ödül beklentisi performansı arttıracaktır.

3. Performans-çaba ilişkisi: İşgörenin işini yaparken gösterdiği çaba sonucunda, performansının yükseleceği düşüncesidir.

Kalağan (2009) göre, beklenti kuramı dört temel aşaması vardır. Birinci aşamasında, işin sonuçlarının işgörene ne getireceği zarar mı görecektir veya fayda mı sağlayacaktır. İkinci aşamada ise yapılacak işin sonucunda karşılaşılabilecek durumun önemi çalışanın çabasını olumlu ya da olumsuz etkileyecektir. Çalışan üçüncü aşamada gördüğü öneme göre nasıl bir yol izleyerek sonuca ulaşacağı araştırılmaktadır. Dördüncü aşamada ise bu çalışanın yeteneklerinin sonuç için yeterli olup olmadığını görmektir.

Beklenti kuramı, çalışanların bireysel beklentilerine, isteklerine ve yeteneklerine bağlıdır. Çalışanların sonuçta alacakları ödüller yapacakları çalışmaların düzeyini gösterecektir. Beklenti kuramında, çalışandan beklenen davranışlar ne olacağı üzerinde durulmaktadır. Örgütte, çalışan kendisinin yapacağı işleri ve yapılan iş sonunda sağlayacağı yararı ne olabileceği sorusunun yanıtı düşünerek hareket etmektedir. Çalışanlar ödülleri ne ölçüde kendisine fayda sağlayacağı düşünerek hareket etmektedir. Beklenti kuramı çalışanın çıkarıcılığına

dayandırılmaktadır (Robbins, 2005).

2.3.2. Atfetme (Yükleme) Kuramı

Andersson (1996)'a göre atfetme (*yükleme*) kuramı bireylerin diğer bireyler tarafından hal ve hareketlerinin nedenlerini ne şekilde yorumladıkları ile ilişkilidir. Bu teoride çevresindeki insanları kontrol etme ve bu kontrolü sağlamak için yapılacak davranışları kestirme gereksinimi vardır. İnsanların gösterdiği davranışların nedenlerini anlama çalışmasıdır. Bir bireyin davranışı, kişinin kendi bireysel özelliklerinden kaynaklanabileceği gibi çevresel faktörlerden de kaynaklanabilir. İnsanın kendine bağlı durumlar sonucu oluşan davranışlar kişisel özellikten kaynaklanan süreçleri, çevre koşullarından kaynaklanan davranışlar ise çevresel koşulları ifade eden süreçleri ortaya çıkarmaktadır (Yeşilçimen, 2015).

Atfetme teorisi (*attribution theory*), bireylerin hareketlerinin temelindeki sebepleri ortaya çıkarma çabasını önemseyen bir kuramdır. Bir insanın davranışı temelinde iki sebep vardır. Birincisi kişinin kendine ait bireysel özelliklerinden kaynaklanmaktadır. İkincisi kişinin içinde yaşamını sürdürdüğü çevre özelliklerinden kaynaklanmaktadır. İnsanlar, negatif bir durum sonunda, durumun nedenlerini araştırıcı sonuçlar çıkarır. Örgütsel açıdan düşünüldüğünde, bu kuramda örgütte yaşanan negatif durumlar sonrasında örgütün suçlanacağı duygu yaşayacaktır. Örgütü suçlayamayan çalışanlar örgütsel sinizm yaşamayacaktır (Eaton, 2000).

2.3.3. Tutum Kuramı

Örgütsel sinizm kavramı literatür de tutumlar çok önemli yer tutmaktadır. Olson ve Zanna (1990)'a göre, tutum kuramı (*attitude theory*) yapılan çalışmalar sonucunda, örgütsel sinizm kavramı tutumlar ile anlam vermeye ve yorumlamaya çalışmışlardır. Kuramcılara göre değerlendirme kısmı, tutumların en önemli bölümüdür. Tutumlar duyuşsal, bilişsel ve davranışsal olarak üç boyutta açıklanmaya çalışılmıştır. Tutumlar konusunda Dean ve diğerlerinin (1998) yaptığı örgütsel sinizm kavramı önem kazanmaktadır. Böylece bu kuram, örgütsel sinizmi anlamada ve açıklamada kuramsal çerçeve kurmaya hedeflediği ve faydalı olduğu ifade edilmektedir. (Kalağan, 2009).

2.3.4. Sosyal Değişim Kuramı

Sosyal değişim kuramı Blau tarafından 1964 yılında geliştirilmiştir. Bu kuramın temelinde yaşamı sürdürmek için sosyal ilişkilerin gerekli olduğu, insanların ihtiyaçlarını karşılamada sürekli iletişim içinde bulunarak, bilgi alışverişi yapmaları ifade edilmektedir. Bir örgütteki çalışanlar bu örgüt içerisinde kendisine tutarlı ve faydalı davranıldığını algılayorsa, çalışanda örgüte zarar verici davranışta bulunmaz ve faydalı davranışlar yaparak örgütü hedeflerine ulaştırmada kendisini yükümlü hisseder (Mimaroğlu, 2008). Sonuçta örgütsel sinizmin etkisi de ortadan kaldırılmış olur.

2.3.5. Duygusal Olaylar Kuramı

Duygusal olaylar kuramı, 1985 yılında Weiss ve Crapanzano tarafından geliştirilerek açıklanmıştır. Bu kuramda yaşanan olaylar sonucunda, işgörenin duygularına bağlı olarak yaşadığı sinik davranışları açıklamaktadır. Çalışanın örgütünde yaşadığı hayal kırıklığı, hüsrana gibi olumsuz duygusal olaylardan sonra çalışanın iş doyumunu örgütünü adaletli ya da adaletsiz olarak düşünmesi o dönemde veya geçmişinde yaşadığı duygusal olayların etkilenmesi olarak ifade edilmektedir (Özdevecioğlu, 2004).

2.3.6. Sosyal Güdülenme Kuramı

Sosyal güdülenme kuramı, Weiner tarafından 1985 yılında yaptığı çalışma sonucunda geliştirmiştir. Sosyal güdülenme kuramı, çalışanların sinik davranışlar göstermesi nedenleri konusunda çeşitli düşünceler ortaya koymaktadır. Bu düşüncelerin araştırıldığı kuramsal bir temel oluşturulmaktadır. Örgütte yaşanan, örgütsel sinizme sebep oluşturan durumların, işgörenler tarafından nasıl üzerinde düşünüldüğü ve bu düşüncenin örgütsel sinizme etkisinin ölçülebilmesi, olayların tanımlanmaya çalışılmasından daha fazla öneme sahip olduğu ifade edilmektedir (Eaton, 2000).

Örgütte uygulanan işgörene karşı bir uygulama, örgüte karşı olumlu düşünce ortaya çıkarıyorsa işgören örgütüne sempati duymasına yol açar. Ancak olumsuz düşünceler ortaya çıkarıyorsa öfkeye yol açmaktadır. Çalışanların, kurumunun kar oranını artırmak hedefiyle çalışanı işinden uzaklaştırmasını ve diğer çözüm yolunun bu durumu değiştirmeyeceğini düşünürse, örgütü bu olaydan sorumlu tutacak ve örgütü suçlayacaktır. Ancak bu olayın ekonomik sorunlardan kaynaklandığını

düşünürse örgütü daha az suçlayacaktır (Amasralı, 2016). Gelecekte nasıl hareket edilmesi ve bu hareketleri ne şekilde tahmin edilmesi gerektiğini ortaya çıkararak nedensel düşünceler ortaya konmaktadır. (Eaton, 2000).

2.3.2 Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Örgütsel sinizmin nedenlerini oluşturan faktörler literatürde iki ana başlıkta incelenmiştir. Bunlar kişisel nedenler ve örgütsel faktörlerdir.

Çalışan kişilerin özellikleri üzerinde durulduğunda çalışanların verilen görevleri yerine getirmede tembellik ve yetersizlik gibi olumsuz durumlara önem verdikleri görülmektedir. Bu olumsuz iş gören özelliklerini engellemek için örgütün değişimi yaşaması gerekmektedir. Bu engellemeleri ortadan kaldırılması için sorumlulukların yerine getirilmesi gerekmektedir. Örgütlerin yaşaması için işgörenler asıl parçalarından birisidir. Örgütü, çalışan bireyleri ve iş yaşamını etkileyen faktörlerin dikkate alınması gereken bir güç olarak ifade edilmektedir. (Brandes, 1997; James, 2005; Kalağan 2009).

2.3.2.1. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Kişisel Etkenler

Yapılan çalışmalar incelendiğinde örgütsel sinizmi oluşturan kişisel etkenler bireyin yaşı, cinsiyet durumu, evli olup olmaması, eğitiminin ne olduğu, memnun olup olmaması, hangi fakülte mezunu olduğu, gelir seviyesi, hizmet süresi ve hiyerarşi ortaya çıkmaktadır.

Çalışanların içinde bulunduğu yaş örgütsel sinizmi etkilediği araştırma sonuçlarında görülmüştür. Yaşadığı dönemin beklentileri, algı durumları, tutumları, istekleri ve arzuları örgütsel sinizme etki etmektedir. Araştırmalarda çalışanlar çoğunlukla ilk yılları için genç, son yılları için yaşlı ve bu iki dönem arasındaki belirli yıllar için orta yaşlı olarak gruplandırılmaktadır. Gençler çalışma hayatına başladığı dönemlerde iş ortamına yeni girmesi, deneyimsiz olması gibi durumlardan dolayı sıkıntılar yaşamaktadır. Genç çalışanlar eğitim ve özelliklerine uygun bir işte çalışma düşüncesi ve hevesi görülmektedir. Belirtilen sebeplerden dolayı genç çalışanlar için kişisel iş yeteneklerini ve iş görme kapasitelerini gösterebilecekleri iş ilişkilerinin ve iletişimin iyi olduğu iş ortamına sahip olması vurgulanmaktadır. Eğer genç çalışan beklentilerinin sonucunu alamadığı iş yaşantısı olurlarsa, örgütüne karşı olumsuz tutum ve davranışlar göstereceklerdir. Belirtilen sebeplerden dolayı çalışanlar yaş faktöründen dolayı örgütsel sinizmin yaşanmasına sunucuna ortaya

çıkacaktır (Yeşilçimen, 2015). Araştırmalara bakıldığında bazılarında örgütsel sinizmin yaş faktöründen etkilenmediğini gösterir (Bommer vd., 2005; Erdost vd., 2007; Güzeller ve Kalağan, 2008; Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Yaş faktörü ile sinizm arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna varılabilir.

Örgütsel sinizme etki eden faktörlerden bir tanesi de cinsiyettir. Literatüre göre, kadın ve erkekler işe karşı verdikleri tepkiler benzer ya da farklı olduğu ortaya çıkmıştır. Erkek işgörenler, kadın işgörenlere göre kıyasla farklı düzeyde sinizm yaşamaktadır. Erkeklerin sinizm yaşama düzeyleri daha yüksek olduğu sonucuna varılabilir (Mirvis ve Kanter, 1991). Lobnika ve Pagon (2004) yaptıkları çalışmada kadın çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Yapılan bazı araştırmalarda da cinsiyetin sinizmi aynı derecede etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaların bazılarında çalışanların medeni halleri, örgütsel sinizmi etkileyen faktörlerden olduğu sonucuna varılabilir. Araştırmalarda işgörenlerin evli, bekâr ve ayrı olmaları örgütsel sinizmi etkileyecek bir faktör değildir. Medeni durum ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiye bakıldığında, bekar işgörenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olduğu belirtilmektedir. Bu durum dışında boşanmış işgörenlerin evli veya bekâr işgörenlere göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu sonucuna varılmıştır (Kanter ve Mirvis, 1989; Delken, 2004; Boyalı, 2011; akt.Yeşilçimen, 2015). Bazı araştırmalarda da çalışanların medeni hali sinizm düzeyini etkilememektedir (Reichers ve diğerleri, 1997; Erdost ve diğerleri, 2007; Aslan ve Yılmaz, 2013).

Araştırmalarda, çalışanların eğitiminin sahip olduğu sinizm düzeyini etki eden faktörlerden biri olduğu, çalışanın eğitim seviyesi ile sahip olduğu sinizm arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki ortaya çıkmaktadır. Eğitim seviyesi arttıkça iş görme kalitesi, işe verilen anlam ve yapılan işle ilgili sonuçların farklılaştığını göstermektedir. Eğitim seviyesini elinden geldiğince yükselten iş gören kişilerin, iş hakkındaki düşünceleri, eğitim seviyesi az olan ya da eğitimsiz çalışan kişilere göre daha farklı olduğu ortaya çıkmaktadır (Kalağan, 2009; Turan, 2011; akt.Yeşilçimen, 2015).

Yapılan araştırmalar sonucu incelendiğinde, örgütsel sinizmi etkileyen faktörlerden bir tanesi de çalışan kişilerin gelir düzeyi olarak ifade edilmektedir. Çalışan bireyin işe karşı tutumunu, genellikle iş karşılığında aldığı maaşın yeterliliği, yapılan işin bedeline oranlandığında gerçekçiliği ve çalışanın gereksinimlerini

giderme durumu ortaya çıkarmaktadır. Gelirleri az olan çalışan kişilerin, örgütsel sinizm düzeylerinin fazla olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Düzenli maddi gelirli işgörenlerin örgütsel sinizme daha fazla duyarlı oldukları sonucu vurgulanmıştır. Bunlarla birlikte yüksek ücret alan çalışanlar, gelirleri fazla olması nedeniyle daha fazla harcama yapmakta ve gelirlerini çabuk harcamaktadırlar. Bunun sonucu olarak hayal kırıklığı yaşamaktadırlar. Bu hayal kırıklığından dolayı da sinizm seviyelerinin yüksek olduğunu ifade etmektedirler. (Kalağan, 2009; Bayalı, 2011).

Araştırmalara göre, örgütsel sinizmi etkileyen faktörlerden bir tanesi de hizmet süresi olarak görülmektedir. Çalışanın yapmış olduğu hizmet süresiyle sinik tutumu arasında olumlu ve açıklanabilir bir durumun ifade edildiği sonuca varılmıştır. Hizmet süresi, çalışanın o işi ne kadar süredir yaptığını ifade etmektedir. Yapılmış araştırmalar sonucunda, aynı kurumda belirli bir yıldan sonra sinizm düzeylerinde artma yaşandığı görülmektedir. Kurumda çalışma süresi faktörü sinizm düzeyi ile ilişkili olduğu araştırmalar sonucunda ulaşılmıştır.

Yapılan araştırma sonuçlarına göre, örgütsel sinizmi etkileyen faktörlerden bir tanesi de kurumlardaki hiyerarşinin örgütte çalışanların yaşadığı sinizmi değiştirdiği ifade edilmektedir. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda hiyerarşi faktörünün üst yönetici konumunda olan işgörenlerin, alt seviyelerde çalışan bireylerden daha yüksek seviyede örgütsel sinizm yaşadıkları ifade edilmektedir (Kanter ve Mirvis 1989). Bunun nedeni olarak, fazla sorumluluk yükü olanların üst seviyede memnuniyet yaşamasıdır. Burada sayılan sebepler görüldüğü gibi, fazla iş yüküne sahip çalışan kişiler, örgütsel sinizmi daha az yaşadığı görülmektedir (Delken, 2004).

2.3.2.2. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Örgütsel Etkenler

Araştırmalarda örgütsel sinizmi oluşturan örgütsel etkenler şu şekilde sıralanmıştır. Örgütsel adalet etkeni, örgütsel politika etkeni, psikolojik sözleşme ihlali etkeni olacak şekilde sıralayabiliriz.

Araştırmalar incelendiğinde örgütsel adalet örgütsel sinizmi etkileyen faktörlerdendir. Çalışanların örgütlerindeki adalet durumlarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin değiştiği gözlemlenmektedir.

Örgütsel adaletin çalışan bireyleri etkilediği sonucuna ulaşılmaktadır. Çalışanların gösterdiği tutumlar incelendiğinde adalet düşüncelerinin çalışanları etkilediği ifade edilmektedir. Adalet düşüncesi sonunda çalışanlara bağlantılı olarak

sinik tutumlar ortaya çıkarmaktadır. Kurumdaki adaletsiz uygulamalar çalışanların örgüte olan bağlılığını, iş doyumunun olumsuz etkilenmesine, örgütteki sinizm seviyesinin yükselmesine, örgüt içindeki vatandaşlık durumunun ve iş görme isteğinin azalmasının nedeni olarak ifade edilir. Çalışanların örgütte uygulanan kararların ve yönetici faaliyetlerinin yanlı ya da eşit olması durumlarını öğrenir ise, kendilerini dargın, zulüm görmüş gibi kızgınlık yaşayacaktır. Bu olumsuz davranışlardan sonra işe gelmeme, çalışan bireylerin hırsızlığını ve hasımlık hislerinin meydana çıkmasına neden olacaktır (Kalağan, 2009; Boyalı, 2011).

Kurumların hedeflerini gerçekleştirirken oluşturduğu politika, kurumca kabul görmeyen, kurumlarda yol gösterme işini etkileyen, kişisel durumlardır. Kurumlarda çalışanlar tarafından gerçekleşen belirlenmiş davranışın gerçekleştirilip gerçekleştirilememesi kurumsal politika göz önünde tutularak sonuca varılır. Kurumsal politika çalışan kişilerin çıkar sağlamaları, negatif duyguları yaşamaları, tereddüt ve güvenilirlik azlığı gibi kavramlardan etkilendiği ifade edilmektedir. Bunlara göre kurumsal politika ile örgütsel sinizm arasında ilişkinin olduğunu sonucuna varabiliriz (Kalağan, 2009; Boyalı 2011).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel sinizmi etkiledi görülmektedir. Bu etki ile çalışanlar üzerinde güvensizlik oluşmaktadır. Kaybedilen güvenin kazanılması da çok zor olmaktadır. Psikolojik faktörden etkilenmiş kişilere göre yönetenler işgörelere etki eden nedenleri araştırıp açıklık getirmemektir (Aydın ve ark., 2009; Yeşilçimen, 2015). Bu faktör sonucunda duygusal boyutta sinizmi arttırması ilişkinin olmasını göstermektedir.

2.3.4. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Literatürde örgütsel sinizmin bireysel sonuçları ve örgütsel sonuçları şeklinde ayrılmıştır.

2.3.4.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları

Yapılan araştırma sonuçlarına bakıldığında çalışanlar örgütsel sinizmin sonucunda sosyolojik ve psikolojik açıdan etkilenmektedir. Örgütlerde çalışan kişilerin verilen görevi yaptıktan sonra istediği sonuçları alamamasıyla, çalışanlar psikolojik olarak olumsuz şekilde etkilenmektedir. Çalışanlar umutsuzluğa kapılmakta, sinirli davranışlar göstermektedir. Çalışan özel hayatında uyku problemi, geçimsizlik, çabuk dargınlık yaşama, öfkelenme, gerginlik hissetme, endişelenme

gibi sorunlar yaşamaktadır. Psikolojik sonuçlarla birlikte fiziksel olarak sorunlar yaşamaktadırlar. Bunlar yaşam kalitesini ve uzunluğunu etkilenmekte, kalp ve damar hastalıklarına neden olmaktadır (Brandes, 1997; Turan, 2011; Boyalı, 2011; akt. Yeşilçimen, 2015). Ayrıca örgütsel sinizmi yaşayan çalışanlar alkol kullanarak, sigara içerek ve sağlıksız beslenerek aşırı kilo problemleri sonuçlarını ortaya çıkarmaktadır (Kalağan, 2009). Örgütsel sinizmi yaşayan çalışanlar işe gelmemek için mazeretler bulmakta sık sık hastalanmakta ve işe devamsızlık yapmaktadırlar. Bu durum kurum içinde işlerin sağlıklı ilerlemesini engellemektedir.

2.3.4.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları

Literatür incelendiğinde örgütsel sinizmin kurumun etkililiğini ve amaçlarını gerçekleştirmesini olumsuz olarak etkilediği görülmektedir. Örgütsel sinizm kurumların insanlara fayda sağlamasını ve etkinliğini düşürmektedir (Abraham, 2000). Örgütsel bağlılığın, örgütsel vatandaşlığın, iş doyumunun, özdeşleşmenin eksilmesine veya eşitsizliğin, güven kaybına, yabancılaşmanın çoğalmasına, tükenmişliğin oluşmasına neden olmakta ve bunlara benzer olumsuz değişik sonuçları vardır. (Gün, 2015).

Literatür incelendiğinde, örgütsel sinizmin faktörünün kurumları etkileyen olumsuz etkileri aşağıdaki tabloda belirtildiği şekildedir (Kalağan, 2009):

Tablo 1: Örgütsel sinizmin örgütler üzerindeki olumsuz etkileri

1	Çalışanın kumuna bağlılığı seviyesinin düşmesi
2	İşinden yeterince doyum sağlayamaması
3	İşgücü devrinin azalması
4	İşten çıkarılmanın fazlaşması
5	Sabotaj etme
6	Hırsızlık yapma
7	Dolandırıcılık yapma
8	Kurumda küçülmenin hızlanması
9	Çalışanların çalışmasından ayrılması
10	Belirlenmiş yönergelere uymama
11	Çalışanların üstlerini verdiği görevi yapmaması
12	Kurumuna karşı şüphe seviyesinin artması

13	Güven duygusunda azalma
14	İşten uzaklaşma
15	Kurumun verimliliğinin düşmesi
16	Çalışanların işe gelmemelerinin artması
17	Çalışanların duygusal boyutta tükenmişliğin fazlalaşması
18	İşe karşı olumsuz tutumun artması
19	Motivasyonun azalması
20	Örgütü küçümsemeye artış görülmesi
21	Çalışanın özgüven duygusunda eksilme
22	Örgütsel değişim için gösterilen çabada isteksizlik
23	İşinde kendisini yetersiz hissetme
24	Örgüt yöneticisine karşı güvensizlik

2.4. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI

Tükenmişlik kavramının sözlüklerdeki anlamı; “*Gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumu*” dur. Tükenmişlik kavramı araştırmalarda çeşitli açılardan 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 (Gün, 2015).

Tükenmişlik kavramı, 1970’li yılların ortalarından günümüze kadar çokça bilimsel araştırmalara girmiştir. 1974 yılında yayınlanan “*Journal of Social Issues*” Freudenberger’in makalesi ile tükenmişlik kavramı literatüre girmiştir. İlk kez tükenmişlik, “*başarısızlık, yıpranma veya enerji, güç ve potansiyel üzerindeki aşırı zorlanma sonucunda ortaya çıkan bir tükenme durumu*” şeklinde açıklanmıştır (Freudenberger, 1974).

Tükenmişlik ile ilgili farklı tanımlar vardır. Literatürde en fazla kullanılan tükenmişlik kavramının tanımı Maslach ve arkadaşları tarafından yapılan tanımlamadır. Bu tanım; “*bireylerin işleri gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri ve kişisel başarı duygularının azalması*” şeklinde tanımı yapılmaktadır. İşinin şartlarından dolayı çalışanların sık sık karşılaştığı bir sendrom olarak kabul edilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981). Maslach’ın yaptığı çalışmaya göre, uzun zamanlarda

işte yaşanan streslerin de tükenmişliğe sebep olduğunu belirtmiştir. Çalışanın işinin gerektirdiği görevi yerine getiremeyerek işini yaptığı kişilere ilgisiz kalması tükenmişlik olarak açıklanmaktadır (Maslach,1976).

Eğitim kurumlarında iş ortamından kaynaklı ve hizmet verilen kişilerin çalışanları daha fazla etkilemesi yaşanan tükenmişliği daha da arttırmaktadır. Yaşanan tükenmişlik çalışanların kurumdan uzaklaşmasına ve hatta işten ayrılmasına neden olduğu araştırma sonuçlarında görülmektedir.

2.4.1. Tükenmişliğin Boyutları

Literatür incelendiğinde, tükenmişlik boyutları duygusal tükenme boyutu, duyarsızlaşma boyutu ve kişisel başarı boyutu şeklinde sınıflandırıldığı görülmektedir. (Maslach ve Jackson, 1981)

2.4.1.1. Duygusal Tükenme

Tükenmişliğin ilk boyutu şeklinde belirtilen duygusal tükenme boyutu, tükenmişliğin kişisel stres boyutu olacak şekilde ifade edilmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Kişiye iş ortamında iletişim içinde oldukları tarafından, fazla yüklenilmesi sonucunda kişinin duygusal yönden tükenmesi ile sonuçlanmaktadır. Araştırmalara göre duygusal tükenme, aşırı iş yükünden dolayı yaptığı işten yeterli verim alınamaması, işi yürütemeyecek duruma gelmesi olarak ifade edilmektedir. Çalışan baskı ve stresten dolayı duygusal olarak işten soğuduğu, işi severek yapmadığı, fırsatını bulduğunda işe devam etmediği belirtilmektedir. Bu boyut; yorulma, enerji kaybı, tükenme (azalma), halsizlik ve bitkinlik olarak tanımlanmıştır (Özdemir, 2009).

2.4.1.2. Duyarsızlaşma

İkinci boyutta tükenmişlik duyarsızlaşma olarak yaşanmaktadır. Duyarsızlaşma, çalışanın işini yaptığı kişilere karşı ilgisiz kalması ve negatif davranışlar sergilemesi olarak ifade edilmektedir. Araştırmalarda, çalışanların iş nedeniyle iletişim kurdukları kişilere karşı olumsuz ve alaycı davranış sergilediği ifade edilmektedir. Duyarsızlaşan çalışanlarda, endişeli olma, başkalarıyla iletişimden kaçınma, kişileri kategorilere ayırma, küçük düşürücü konuşmalar yapma, belirlenen yönergelere uymakta taviz vermeme ve diğer kişilerce kötülük yapılacağı düşüncesine sahip olma, duyarsızlaşma boyutunda yaşanan diğer emareler

olarak ifade edilir (Torun, 1995).

2.4.1.3. Kişisel Başarı

Literatürde tükenmişliğin bir boyutu olan kişisel başarı, çalışan görevini yerine getirirken kendini başarısız ve yetersiz hissetmesidir. Çalışan yaptığı hizmeti gereği yeterli beceri ve bilgiye sahip olmadığını düşünerek iş verimini düşmesine neden olur. Hizmette beklenen performansı gösteremediğinin farkına varan çalışanın moral, motivasyonu düştüğünden iş başarısı düşer, kendine güveni azaldığı ifade edilir.

Kendini yorgun, tükenmiş olarak duygusunu yaşayan çalışanlar, kendilerine, kurumlarına ve işini gördüğü kişilere karşı olumsuz bir yaşantı ve davranış göstermeye başladıklarında, gördükleri işin aşamalarını yapmakta zorluk yaşayınca, hedefleri yerine getirerek sonuca ulaşma ve bu işte başarılı olma duyguları azalmaya başlar. Artık çalışan bireyin faydalı ve yeterli olmadığını düşündüğü ve hissettiği bir durum ortaya çıkmış olur (Gün, 2015).

2.4.2. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler

Çalışmalar incelendiğinde tükenmişliğe etki eden birçok faktörden söz edildiği görülür. Bireysel faktörler, olarak çalışanların cinsiyeti, yaş durumu, evli olup olmaması medeni durum, okuduğu okul, eğitim durumu, işindeki görev süresi, mesleki kıdem sayılmaktadır. Örgütsel faktörler, olarak ise aşırı iş yükü, rol belirsizliği rol çatışması, çalışma ortamının özellikleri, çalışma süresi, meslektaşlarla ilişkiler sayılmaktadır.

2.4.2.1. Bireysel Faktörler

Araştırmalarda çalışanların tükenmişliğini etkileyen faktörler cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem olarak ifade edilmektedir. Bireyin doğuştan ve sonradan sahip olduğu kişisel farklılıklar tükenmişliğe neden olmakta ya da tükenmişlik düzeyini yükselten, farklı durumların bazılarında ise çalışanın tükenmişliğini ve çalışana olan etkilerini azaltan bir durum olarak belirtilebilir.

Tükenmişliğe etki eden faktörlerden bir tanesi cinsiyettir. Çalışanlarda aynı hizmeti veren kadın ya da erkek durumuna göre tükenmişlik düzeyleri farklı olduğu görülmektedir. Cinsiyete göre tükenmişlik düzeyinin farklılık gösterip göstermediğini inceleyen pek çok araştırmacı çoğunlukla kadın çalışanların tükenmişliğe yakalanma düzeylerinin erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu

sonucuna ulaşılmıştır (Maslach ve Jackson, 1985).

Tükenmişliğe etki eden faktörlerden bir tanesi de yaş faktörüdür. Araştırmalar incelendiğinde yaş faktörü tükenmişlik düzeyini etkilediği görülmektedir. Çalışanların tükenmişlik düzeylerinde, yaşça daha küçük olan çalışanlar daha çok duygusal tükenme yaşamakta ve duyarsızlaşma yaşama eğiliminde oldukları, dolayısıyla çalışanın yaşı ile tükenmişlik arasında negatif bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Çokluk, 2000).

Araştırmalar incelendiğinde medeni durumun tükenmişlik düzeyini etkileyen faktörlerden olduğu görülmektedir. Araştırmalarda evli, bekâr ve çocuğunun olup olmaması göz önünde bulundurulmuş. Bu durumlar tükenmişlik düzeyini etkilediği ifade edilmektedir. Evli çalışanların kişiliklerinin daha dengeli oldukları, kararlı oldukları, olgun bir psikolojik yapıda oldukları, ailenin tecrübe kazandırdığı, aile desteğinin işlerindeki görevlerini ve istekleri karşılama performansını yükselttiği bunlar da tükenmişliği en az düzeyde yaşanmasına neden olduğunu belirtmiştir (Güllüce, 2006).

Bireysel faktörlerden olan eğitim durumu da tükenmişlik düzeyini etkilediği görülmektedir. Ancak bazı araştırmalar eğitim durumunun etkilemediğini ortaya koymaktadır. Eğitime göre işte çalışan kişiler tükenmişliği fazla yaşamadığı görülmekte eğitim düzeyine göre farklı işlerde çalışanlar bu faktörden daha fazla etkilenecek tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca eğitim durumu yüksek olan bireylerin beklentileri yüksek olduğu, bu beklentileri karşılanmadığında tükenmişliği yaşamaları daha fazla olduğu ifade edilmektedir (Burnak, 2007).

Tükenmişlik düzeyini etkileyen faktörlerden biri de mesleki kıdemdir. Mesleğin ilk yıllarında tükenmişlik düzeylerin az olduğu, mesleki kıdemin artmasıyla birlikte tükenmişlik düzeyinin yükseldiği ifade edilmektedir.

2.4.2.2. Örgütsel Faktörler

Tükenmişliğe etkileyen örgütsel faktörler, aşırı iş verilmesi, görev belirsizliği, verilen görevlerin çatışması, çalışma ortamının özellikleri, çalışma süresi, meslektaşlarla ilişkiler olarak ifade edilmektedir. Örgütte uzun süredir çalışan kişi yukarıda belirtilen sebeplerden dolayı tükenmişlik yaşamaktadır. Tükenmişliğin örgütsel nedenleri; çalışan bireylere gerçekleştiremeyeceği görevler belirlenmesi, yapabileceğinden çok görev verilmesi, işe karşı yetersiz motivasyonlu bireylerle iş

görme, bireyin özellikleriyle yapılan işin uymaması, sosyal desteklemenin yeterince olmaması olarak belirtilmiştir. (Yılmaz, 2009).

Çalışanların verilen görevi istenilen düzeyde yapabilmeleri, o görev yapan kişide bulunması gereken becerinin olmamasının farkına varılmasında nitel iş yükü, zamanında yapamayacaklarının hissetmeleri nicel iş yükü olarak ifade edilebilir. Kapasiteden yüksek bir iş yükü ile karşı karşıya olan kişiler aileleriyle vakit geçiremez ve özel gereksinimlere ayırabildikleri süreler azalır. Yetersiz sürede çalışmak, istenilen faaliyetlere yer verememek beden ve ruh sağlığını bozar (Maslach ve Jackson, 1984).

Örgütsel faktörlerden biride tükenmişliğe etki eden rol belirsizliği ve rol çatışmasıdır. Rol çatışması kavramı; Bireyin yapması gerektiğine inandığı iş ile diğer çalışan ya da yöneticilerin kendisinden yapmasını bekledikleri arasındaki çatışmayı ifade etmektedir (Solmuş, 2004). Çalışan kişinin bir görevi yerine getirirken, diğerini gerçekleştirmesinin ya da uygulamasının imkânsız olan birden fazla sayıda iş yapma, gereklilik (*görev, rol, is vb.*) durumunu da belirtmek için kullanılan bir kavramdır (Bilgin, 2003). Rol belirsizliği; örgütsel şemaların, işle ilgili süreçlerin ve iş tanımlarının belirgin olmadığı ya da bunların çalışana yeterince açık bir biçimde aktarılmadığı durumlarda gerçekleşen; çalışanın kendisinden tam olarak ne beklediğini bilmediği bir durumdur (Solmuş, 2004).

Kurumlarda iş gören bireyler dışarıda ve içeride çok fazla yapılması istenilen görevi ve bu görevleri yerine getirmekte zorluklarla karşılaşılır. Karşılaşılan bu zorlukları aşmaya çalışırken, kişinin kendisinin özellikleriyle çakışan görev yapması gerektiğinde birey-rol çatışması yaşamaktadır, çalıştığı kurumda yöneticilerinin verdiği bir işi yapma aşamalarında ikilemde kaldığında rol içi çatışma yaşar ve yapması gereken birden fazla görev çatışmasında ise roller-arası çatışma yaşanır. Diğer şekilde, işin gerektirdiği eğitimi almama, görev esnasında yetki ve sorumluluğun belli ölçülerde verilmesi, iletişimin yetersizliği, bilerek bilgiyi kısıtlama gibi sebeplerden dolayı yapılacak işin niteliği, işi gerçekleştirme seviyesi konusunda yetersiz olarak bilgilendirme yapılması da rol belirsizliğine sebep olduğu ifade edilmektedir (Luthans, 1995).

Rol çatışması yaşayan bir kişi bu rollerin hepsini aynı seviyede gerçekleştirmeye çalışırsa bitkin düşer. Rol Çatışmasında, kişi kendisinden iyi bir kariyer resmini çizmesi beklentisini bilir. Model alacağı rolde kendisine yol gösterecek rehber olmadığından bunu ne şekilde gerçekleştireceğini bilemez. Bu

durumda başarılı olamayacağı duygusuna kapılır (Eren, 2000).

Tükenmişliğe çalışma ortamının özellikleri de etki eder. İş ortamındaki insanların birlikte yürüttüğü işlerde ilişkilerin soğuk olması tükenmişliği olumsuz etkiler. Çalışanların memnun olacağı fiziksel ortam ve sosyal ortam tükenmişliği negatif olarak etkileyecektir. İyi bir çalışma ortamı ise tükenmişliği azaltıcı faktörlerdendir.

Araştırmalar incelendiğinde çalışma süresi de tükenmişliğe etki eden örgütsel faktörlerden birisi olarak ifade edilmektedir. Çalışma süresi arttıkça tükenmişlikte artacaktır. Meslektaşlarıyla olumlu ilişkilerde tükenmişlik düzeyini azaltacaktır. Meslektaşlarla ilişkilerde örgütsel faktörleri etki eden faktörlerdendir.

2.4.3. Tükenmişliğin Belirtileri

Literatür incelendiğinde tükenmişliğin, karmaşık ve çok fazla belirtisi olduğu, bu belirtilen sinsice kendini gösterdiği ifade edilmektedir. Çalışan iş ortamında olumsuz davranışlarda bulunmaktadır. Tükenmişliğin belirtileri sırasıyla şöyledir, birincisi duygusal (ruhsal) belirtileri, ikincisi fiziksel olan belirtileri ve üçüncüsü davranışsal olan belirtileri olmak üzere üç başlıkta toplanarak incelenir (Yıldırım, 2010).

2.4.3.1. Fiziksel Belirtiler

Tükenmişliğin kavramındaki fiziksel belirtiler şu şekilde sıralanmıştır; kilo kaybı, uykusuzluk, solunum güçlüğü, uyuşukluk, enfeksiyonlara karşı vücut direncinin düşmesi, hafızada sorunlar yaşanması, yorgunluk, bıkkınlık hissi, sürekli devam eden baş ağrısı olarak ifade edilir (Çubuk, 2015).

2.4.3.2. Psikolojik/Duygusal Belirtiler

Tükenmişliğin duygusal belirtileri; duygusal bitkinlik, kronik bir sınırlılık hali, çabuk öfkelenme, zaman zaman bilişsel becerilerde zorlanma, hayal kırıklığı, kaygı, huzursuzluk, sabırsızlık, acelecilik, benlik saygısında düşme, değersizlik, eleştiriye aşırı duyarlılık, kararsızlık, boşluk ve anlamsızlık hissi, ümitsizlik, aile sorunları, uyku düzensizliği, depresyon olarak ifade edilmiştir (Çelik, 2011).

2.4.3.3. Davranışsal Belirtiler

Çalışanlarda görülen davranışsal belirtiler, diğer ifade ettiğimiz fiziksel olan belirtilere ve psikolojik olan belirtilere göre diğer çalışanlar tarafından daha basit olarak anlaşılabilir (Ardıç ve Polatçı, 2009). Davranışsal gösterilen belirtiler, işe zamanında gelmeme ve işten zamanında çıkmama, sıklıkla hastalanma ve rapor alma, örgütüne karşı ilgisiz olmaya başlama, başarısızlık ve yetersizlik düşüncesi, küsme, gücenme, alıngan olma, sinirlilik, iş yapma becerisinin azalması, kendini önemsiz hissetme, sosyal olarak yabancılaşma, az ya da çok yeme içme, alkollü içecek tüketme ve sigara kullanmada artış olması, ailede şiddetler sonucunda ayrılmalar, kendini öldürme şeklinde olarak ifade edilmektedir (Bilgen ve Genç, 2014; Burnak, 2007; Çelebi, 2013; Freudenberg, 1974; Weisberg, Sagie, 1999; akt. Gün, 2015).

2.4.4. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik bireyde gizli gizli gelişerek kendini gösterir. Çalışanlarda çok yaygın olarak görüldüğü ifade edilir. Yukarıda belirtilen faktörlerden beslenerek ortaya çıkar sonra da bireyin dengesini bozar ve iş ve diğer yaşantısını olumsuz yönde etkiler (Alanyalı, 2006). Tükenmişliğe etkileyen etkenlerden ne seviyede etki gördüğü 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 (Gün, 2015). Tükenmişliğin bireysel ve örgütsel olarak sonuçları vardır.

2.4.4.1. Bireysel Sonuçlar

Tükenmişliğin en belirgin sonucu bireyde görülen tutum ve davranışlarındaki değişimlerdir. Tükenmişlik yaşamaya başlayan çalışanlarda kilo kaybı, uykusuzluk, solunum güçlüğü, uyuşukluk, enfeksiyonlara karşı vücut direncinin düşmesi, hafızada sorunlar yaşanması, yorgunluk, bıkkınlık hissi, sürekli devam eden baş ağrısı gibi sorunlar sıklıkla görülür. Tükenmişlik yaşayan çalışanlar sıkıntılarını gidermek için sigara ve sakinleştirici vb. maddelerin tüketimine yönelmektedir (Ersoy ve Izgar, 2001). İş hayatında sağlanan başarı, bireyin yaşamını olumlu bir şekilde etkilemesiyle sonuçlanırken, iş hayatındaki olumsuz durumlar, hayal kırıklığı ve isteksizlik de yaşama olumsuz olarak yansımaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005).

Tükenmişliği yaşayan bireylerde kişisel başarı duygusunda, benlik saygısında azalma, kişinin kendisi ve işi hakkında kötü hissetmesi, kendini suçlama eğilimi, bireyin insanlardan kopması ve izole bir hayat sürmesi, kolay sinirlenme, diğer kişilere negatif hisler ve şüphecilik, besleme, normalden daha fazla riskli işlere girme davranışları görülen kişisel sonuçlardan bazılarıdır (Maslach, 2003).

Meslektaşlarla, hizmet verilen kişilerle, arkadaşlarla ve aile bireyleriyle ilişkiler tükenmişliğin etkilediği bir başka alan olarak ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik düzeyi arttıkça içe kapanma, sabırsızlık, huysuzluk, hoşgörüsüzlük davranışlarında artış ve işten uzaklaşma çabaları artmakta, iş araları uzamaktadır. Mesleki rolle, aile içinde ve rol arasında ayırımı yapamayan kişiler aile bireyleriyle ilişkilerinde müşterilerine davrandıkları gibi hareket etmektedirler. Bu şekilde rol çatışması yaşayan kişilerde aile çevresinde ilişkilerinde olumsuzluk ve karışıklık yaşanmaktadır (Yıldırım, 2010).

2.4.4.2. Örgütsel Sonuçlar

Tükenmişliğin en çok görülen örgütsel sonuçlarından biri çalışma performansının düşmesi olarak ifade edilir (Maslach ve Zimbardo, 1982). Performansların düşmesi, daha fazla çalışanların özellikleri ve iş becerisine bağlı olarak ortaya çıkar. Ortaya çıkan bu durumda çalışanın, iş motivasyonu düşer, kızgınlık ve sinirlenme davranışları artar, çalışanda sevilmeyen davranışlar yapmasına yol açar. Tükenmişlik yaşayan kişiler verdikleri kararların sonuçları istenilen seviyede olmamaktadır ancak, verilen kararlarla çıkan bu durumlar tükenmişlik yaşayanlara etki etmez (Yıldırım 2010). Tükenmişliğin çalışma yaşamındaki etkisi genel olarak bakıldığında; işi görülen bireylere karşı ilgisiz ve istenmeyen davranışlar, başka çalışanlarla ilişkilerin düzeni bozulur ve kendini diğerlerinden soyutlama, yanlışlıklar yapma, iş kazalarında yükselme, işe motive olamama ve işi yapma isteğinde azalma, iş kalitesinde düşme, işe geç gelmenin artması veya izinsiz işe devamsızlık yapma, işlerde sahtecilik yapma, örgüte bağlılığın azalması, sonuçta da işten ayrılma olarak ifade edilmektedir (Gün, 2015).

İş hayatında yaşanan tükenmişliğin örgütler için son derece zararlı sonuçları olmaktadır. Bu zararları önlemek için yöneticiler, çalışanların tükenmişliği ile baş etmenin yollarını bulmalı ve uygulamalıdır. Aksi durumda, çalışanların stresi artacak, motivasyonları ve iş başarımları düzeyi azalacak ve örgüt istenilen hedeflere ulaşamayacaktır. Bu nedenle tükenmişlikle baş etmede kullanılacak bazı

stratejilerin incelenmesinin faydalı olacağı ifade edilmektedir (Yıldırım, 2010).

2.5. SINIZM VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Sinizm ile tükenmişlik arasında benzerlik ve farklılık göstermektedir. Literatür incelendiğinde sinizm ve tükenmişlik kavramları arasında anlamlı farklılıklar olduğu ifade edilmektedir. Tükenmişlik kavramı ile ilgili çalışmalarda, çalışanın örgütüne ve müşterisine ilişkin olumsuz tutumları görülmektedir. Sinizm kavramı ile ilgili çalışmalarda ise çalışanın örgütüne karşı olumsuz tutumu ifade edilmektedir. Duyuşsal boyutta sinizmde de tükenmişlikte de olumsuz duygular görülmektedir. Tükenmişlik bireyin kendisi ve çalışma arkadaşlarına karşı iken sinizmde örgütüne karşı olduğu görülmektedir.

Davranışsal olarak birey tükenmişlikte kendini tamamen işten çekmektedir. Sinizm yaşayan birey bu şekilde davranışı olabilirken alaycı bir tutum gibi örgüte karşı negatif davranışlar göstermektedir. Yapılan çalışmalara göre tükenmişlik bireyin sağlığına zararlı sonuçlar gösterirken, sinizmin sonuçlarında pozitif etkiler de oluşturabildiği görülmektedir. Araştırmalarda tükenmişlik ile örgütsel sinizm arasında çok fazla güçlü bir bağlantının olduğunu ifade etmişlerdir (Brandes ve Das, 2006).

Genellikle iş ahlakı güvenilir ve işinde iyi olan çalışanlar çok iş görmeye, kurumlarına daha çok katkı sağlama çabasında olmaktadır. Bu çalışanlar gösterdiği davranışlar ile itibar beklentisi içindedir. Beklentiler gerçekleşmediği takdirde sinizm ortaya çıkmaktadır. Sinik davranışlarda işgörenlerin tükenme safhasında olduklarının göstermektedir (Kalağan, 2009).

2.6. İLGİLİ ÇALIŞMALAR

2.6.1. Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik İle İlgili Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar

Sinizm ve tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmaları öncelikle ayrı ayrı ele alacağız. Sinizm ülkemizde 1990 yıllarında ele alınmaya başlayan bir çalışmadır. Kasapoğlu (1992) sinizmle ilgili çalışması ülkemizde yapılan ilk çalışmalardan biridir. Ülkemizde son on yılda sinizmle ilgili çalışmaların yoğunlaştığı görülmektedir.

Kalağan (2009), algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelemesi konusunda tez çalışması yapmıştır. Akdeniz Üniversitesinde

çalışan 214 araştırma görevlisi, yapılan çalışmanın grubunu oluşturmuştur. Geliştirilen “*Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği*” ve araştırmacı tarafından Türkçe ’ye çevrilen “*Örgütsel Sinizm Ölçeği*” veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Ölçeklerin analizleri sonucunda Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinde dört, Örgütsel Sinizm Ölçeğinde üç boyut elde edilmiştir. “*Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği*” ile “*Örgütsel Sinizm Ölçeği*” nin bütün boyutlarında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir.

Helvacı ve Çetin (2012) yaptığı çalışma, Uşak ilindeki temel eğitim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek amaçlı yapmış olduğu bir araştırmadır. Bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet, öğretmenin branşı, kıdem, öğrenim durumu, okulda çalışma süresi değişkenlerine göre değişiklik gösterme durumu incelenmiştir. Çalışmanın evreni Uşak’taki tüm kamu temel eğitim okullarında görevli öğretmenlerdir. Tesadüfi örnekleme yolu ile seçilen 311 öğretmen, toplama aracı olarak geliştirilen “*örgütsel sinizm ölçeği*” kullanılmıştır. Sonuç olarak. “*Araştırma bulguları ilköğretim öğretmenlerin sinizm algılarının “Az düzeyinde” olduğunu göstermektedir. İlköğretim öğretmenlerinin sinizme ilişkin görüşleri cinsiyet, branş, kıdem, öğrenim durumu bakımından değişmemektedir. Okuldaki çalışma süresi bakımından, bulunduğu okulda 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin, 1-5 yıl çalışan öğretmenlere göre daha çok sinizme sahip olduklarını göstermektedir*”.

Kılıç (2013), “*İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin belirlenen değişkenler açısından incelemiştir*”. Şanlıurfa’da görevli yirmi beş temel eğitim okullarında görev yapan beş yüz beş öğretmen araştırma grubunu oluşturmaktadır. Sonuçta araştırma grubuna seçilen öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin, iş doyumunu etkilediği ifade edilmiştir. Öğretmenlerin mesleki yılına göre davranışsal boyuta etkilediği, kurumdaki öğretmen sayısında bilişsel boyutta etkilediği, öğretmenlik mesleğinden memnuniyet değişkeninin ve okuldan ayrılma düşüncesi değişkenlerine göre de anlamlı farklılık bulunduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. “*Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.*” Bu çalışmada iş doyumunu arttıkça sinizmin azaldığı ve sinizm arttıkça iş doyumunu azalmaktadır sonucuna varılmıştır.

Akpolat (2014), ilkokul ve ortaokullarda görevli olan sınıf ve branş öğretmenlerinin, örgütsel sinizm algılarının işe yabancılaşma düzeyine etkisini

araştırmıştır. Bu bağlamda, öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumunun, çalıştığı kuruma (*duyuşsal, davranışsal*) uzaklaşma durumu, iş yapma seviyesini azaltan faktörlerden, kurumu için negatif tutum ve işgörenlerin kararları uygulamaya katılımı boyutlarında; işten uzaklaşma düzeyinin, güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma boyutlarında; çalışanların işe yerleşme tipine, medeni durum, yaş, cinsiyet, branş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koymayı amaçlamıştır. Samsun Büyükşehir Belediyesine bağlı dört merkez ilçede görev yapan 407 öğretmen, araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Örnekleme oluşturan öğretmenlere, araştırmacı tarafından geliştirilen "*Kişisel Bilgi Formu*" ve "*Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği*" ile "*İşe Yabancılaşma Ölçeği*" kullanmış. Araştırma "*Tarama Modeli*" ile gerçekleştirmiştir. Tüm sonuçlar istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. Bu araştırmanın sonucuna göre, örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edildiği görülmektedir.

Ekici (2015), ilk ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek ve öğretmenlerin demografik özelliklerine göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklar olup olmadığını ve öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye yönelik görüşlerinin örgütsel sinizme açısından yordayıcısı olup olmadığını belirlemeye çalışmıştır. İlişkisel tarama modeli ile yürütülmüş olan araştırmanın evrenini 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Bolu il merkezindeki 57 okulda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Evrendeki tüm okullara ulaşılmıştır ve geri dönen veri toplama araçlarından 636 tanesi değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşleri yüksek düzeyde, "*katılıyorum*" aralığında olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri "*katılmıyorum*" aralığında, sinizm düzeyinin düşük olduğu sonucuna ulaşıldığı görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri demografik bilgilere göre incelenmiş öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum değişkenine göre örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve sinizm puanları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüş, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin örgütsel sinizm

düzeylerini anlamlı olarak yordadığını saptamıştır.

Balcı (2016), Araştırmasında ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel sinizm, kendini işe verememe ve sosyal kaytarma düzeylerini belirlemek ve bu üç unsurun arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Araştırmanın örneklemini 2014-2015 eğitim-öğretim yılında İstanbul'un Arnavutköy ilçesinde ilköğretim okulunda görev yapan 466 öğretmen ve 99 yöneticiden oluşturmuştur. Araştırmanın verileri kişisel bilgi formu ile birlikte üç ölçek vasıtasıyla toplanmıştır. Araştırma sonucunda, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel sinizm algıları düşük seviyede; kendini işe verememe ve iş arkadaşı sosyal kaytarma algıları kararsızım seviyesinde tespit edilmiştir. Araştırma bulguları sonucunda kendini işe verememe ile iş arkadaşı sosyal kaytarma algısı arasında negatif; kendini işe verememe ile örgütsel sinizm arasında pozitif ve örgütsel sinizm ile iş arkadaşı sosyal kaytarma algısı arasında pozitif ilişki tespit edildiği görülmüştür. Ayrıca hiyerarşik regresyon analizi sonucunda örgütsel sinizmin, kendini işe verememe ve iş arkadaşı sosyal kaytarma algısı arasındaki ilişkide kısmi ara değişken etkisine sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Ülkemizde tükenmişlik konusunda yapılan çalışmalar oldukça fazla olduğu görülmektedir. Bu çalışmalardan öğretmenlerle ilgili olanların bazılarına aşağıda yer verilmiştir.

Girgin (1995), temel eğitimde görevli öğretmenlerin de mesleki açıdan tükenmişliğin ilerleyişine etki eden faktörlerin incelenmesi ve bir model önerisi konusunda bir araştırma yapmıştır. Araştırmada “*Maslach Tükenmişlik Envanteri*” (MBI) kullanılmış. Cinsiyet faktörüne göre erkek öğretmenlerin duyarsızlaşma seviyeleri kadın öğretmenlere göre yüksek ve yaş büyüdükçe tükenmişlik azalmaktadır. Medeni durum ve öğrenci sayısı, tükenmişlik seviyesini etkilemiştir.

Tümkaya (1996)'nın 1994-1995 öğretim yılı Adana ili Seyhan ve Yüreğir ilçelerinde çeşitli öğretim kademelerinde görevli 720 ilk ve ortaöğretim öğretmenin tükenmişlik faktörlerinin, uygun olan ve uygun olmayan başa çıkma davranışları ile ilgili olup olmadığını tespit etmek amacıyla yaptığı araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek için “*Öğretmen Tükenmişliği Ölçeği*” kullanılmıştır. Araştırma sonuçları öğretmen tükenmişliği ile eğitim durumu, görev yeri, mesleki kıdem ve okula devam eden çocukların sosyo-ekonomik seviyesi bakımından anlamlı bir ilişki saptandığı ifade edilmektedir.

Ayaz (2006), Bu araştırmanın amacı; hastane okullarında görevli çalışanların tükenmişlik seviyelerini belirlemek ve tükenmişliğe etkileyen faktörleri saptamaktır. Araştırmanın örneklemini ülkemizdeki 40 hastane okulundan oluşmaktadır. Veriler bu okulların öğretmen ve yöneticilerine Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Sosyodemografik bilgilerin yer aldığı bir anket ile toplanmıştır. Hastane okullarında çalışan yönetici ve öğretmenlerin başka bir işe geçmeyi arzu etme derecesi, öğrencilerin derse sevecek girdiğini düşünmeye ilişkin, aldıkları ücreti yeterli bulma, hastane okulunda kendi istekleri ile çalışma, meslektaşlarına kıyasla daha yeterli olduğunu düşünme, görevin monotonluğu, öğrencilerin derse sevecek girdiğini düşünme, okulunu değiştirmek isteme ve başka bir işe geçmeyi arzu etme derecesine ilişkin ve kendi istekleri ile çalışma, hastane okulundaki görev süresi, başka bir işe geçmeyi arzu etme derecesi, meslektaşlarına kıyasla daha yeterli olduğunu düşünme ve hizmet içi eğitim almaya ilişkin görüşlerde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.

Öktem (2009) in yaptığı araştırmada, *“ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler (yaş, cinsiyet, medeni durum, branş, mesleki kıdem, çalışma ortamından memnuniyet durumu, aldıkları mesleki ödüller ve iş doyumu düzeyleri) açısından incelenmesidir”*. Araştırma evrenini 2007-2008 öğretim yılı Afyonkarahisar ili Sandıklı merkez ilçeye bağlı ilköğretim okullarında görevli 172 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeylerinin; yaş, medeni durum, branş, mesleki kıdem, çalışma ortamından memnuniyet durumu ve iş doyumuna; duyarsızlaşma düzeylerinin yaş, branş, mesleki kıdem, çalışma ortamından memnuniyet durumu ve iş doyumuna; azalan kişisel başarı duygusu düzeylerinin ise branş, çalışma ortamından memnuniyet durumu ve iş doyumuna göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Cinsiyet ve alınan mesleki ödüller değişkenleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Ulutaşdemir (2012), araştırmasını öğretmenlerin tükenmişliği ve tükenmişliği etkileyen faktörlerin incelenmesi amacıyla yapmıştır. Örneklem 2010-2011 eğitim yılında görev 1198 yapan öğretmenden oluşmuştur. Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt bileşenlerinin tümüne ait tükenme düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Yine sosyoekonomik düzeylerini algılamaları düşükten yükseğe ve kendi sağlık durumlarını algılamaları kötüden iyiye doğru gittikçe tükenmişlik seviyeleri azaldığı görülmektedir. Mesleğinin toplumda gözünde hak ettiği seviyeleri bulmadığını

düşünen öğretmenlerde duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık puanlarının daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın sonucunda, Kilis'teki okullarda çalışan öğretmenlerin duygusal tükenme seviyeleri orta, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık seviyeleri ise düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çabuk (2015), İstanbul'da görev yapan özel eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin tükenmişliğini saptayarak bazı demografik ve mesleki faktörler açısından tükenmişliklerinin farklılaşıp farklılaşmadığını incelemiştir. Tükenmişlik seviyesini ölçmek amacıyla "*Maslach Tükenmişlik Ölçeği*" ve bireysel durumlar için araştırmacı tarafından oluşturulan "*Kişisel Bilgiler Formu*" kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, araştırmaya katılmış olan özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik seviyeleri duygusal tükenme boyutunu üstlerinden yaptığı işle ilgili takdir görüp görmeme, görevi, mesleğini severek seçip seçmeme, öğretmenliği kendisine uygun bulup bulmama; duyarsızlaşma boyutu olarak da aynı değişkenler kullanılarak anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, mezun olunan alan, çalışma hayatında iş arkadaşlarından destek görme durumuna göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

Sinizm ile tükenmişlik arasında ilişkinin incelenmesine yönelik çalışmalara fazla rastlanmamaktadır. Son yıllarda yapılan çalışmalarda aşağıya çıkarılmıştır. Daha çok başka sinizm tek başına veya diğer kavramlarla ilişkisi incelenmiştir.

Gün (2015), "*Ankara ilinde bulunan dört devlet üniversitesinin çeşitli fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*" amaçlanmaktadır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve tükenmişliğe yönelik algıları katılımcıların görev yaptığı fakülte, cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, görev yaptığı üniversite, unvanı, mesleki kıdem, çalıştığı kurumda görev yapma süresi, yürütmekte olduğu herhangi bir yöneticilik görevinin olup olmaması faktörlerine incelenmektedir. Çalışmada, "*Örgütsel Sinizm Ölçeği*" ile "*Maslach Tükenmişlik Envanteri*" veri toplama araçları olarak kullanılmaktadır. Araştırma sonucunda öğretim elemanlarının örgütsel sinizmi orta düzeyde, 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 edildiği görülmüştür. Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm tutumları ile tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutu arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak

anlamli bir iliskinin bulunduğu, katılımcıların örgütsel sinizm tutumları ile tükenmişliğin kişisel başarı boyutu arasında ise istatistiksel olarak anlamli bir iliskinin olmadığını saptanmıştır. Bu araştırmada ayrıca örgütsel sinizmin, tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu ve duyarsızlaşma boyutlarının anlamli bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaştığı görülmüştür.

Koç (2015) yaptığı araştırmada temel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile sinizm arasındaki iliskinin incelenmesi hedeflenmiştir. Araştırmada öğretmenlerin algıladıkları tükenmişliği belirlemede “*Maslach Tükenmişlik Envanteri*” ve sinizm boyutlarının ölçülmesi amacıyla “*Sinizm Ölçeği*” nin Korhan Karacaoğlu ve Fatma İnce tarafından geçerliliği ve güvenilirliği çalışılmış Türkçe formu kullanılmıştır. Konunun önemi dikkate alınarak ilköğretim öğretmenlerinin tükenmişliğin farklı faktörlere göre (*okul türü, cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki hizmet yılı, haftalık ders saati, görev yeri vb.*) incelenerek ilköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile sinizm algılarını tespit edilerek, bu sonuçlara göre uygun çözüm önerileri geliştirmeye çalışılmıştır.

2.6.2. Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Örgütsel sinizm ile ilgili yurtdışında yapılan çalışmalar aşağıda belirtilmiştir. Ülkemizde olduğu gibi yurt dışında da yapılan çalışmalar da son yıllarda yoğunluk kazanmıştır.

James (2005) yaptığı araştırma ile örgütsel sinizmi oluşturan örgütsel politika faktörü, örgütsel eşitlik faktörü, psikolojik sözleşme faktörü ve algılanan örgütsel destek olarak temel faktörleri, örgütsel sinizmin ara değişkenlerini kontrol odağı faktörü, örgütsel ruh faktörü ve sonuçları iş gerilimi, örgütsel vatandaşlık, zararlı iş hareketleri, işgören uyumsuzluk ve iş yapma seviyesi şeklinde belirlemeyi amaçlamıştır. Amerika’da görevli üç yüz altmış okul çalışanına ve diğer çalışma grubuna uygulamıştır. Örgütsel sinizmin iş stresi, örgütsel vatandaşlığın azalması, zarar gösteren iş hareketleri, çalışan uyuşmazlığı ve iş görme seviyesinin azalması şeklinde sonuçları olabileceği belirtilmiştir.

Brown ve Cregan (2008), örgütsel değişim sinizminin doğru yönetilmesi için kullanılabilir metotlar üzerinde durarak 1214 çalışanın katıldığı nicel bir çalışma yapmıştır.

Barnes (2010) tarafından yapılan çalışma örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki korelasyona ve bu iki değişkenin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisini saptamaya çalışmıştır. Araştırmaya 473 çalışan üzerinde yapılmıştır. Araştırmada örgütsel bağlılık düzeyi ile çalışanların örgütsel sinizm algısı arasında negatif korelasyon olduğu sonucu görülmektedir.

Nafei ve Kaifi (2013) tarafından gerçekleştirilen araştırmada örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki ölçülmüştür. Araştırmanın verileri sağlık sektöründe eğitim veren kurumlardan elde edilmiştir. Araştırmaya 297 çalışan katılmıştır. Araştırmanın bulguları arasında örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan çalışanların kurumlarına olan bağlılık düzeylerinin negatif yönlü olarak azaldığı öne çıkmaktadır.

Yurtdışında yapılan çalışmalar incelendiğinde öğretmenlerin tükenmişlik yaşama olasılığı yüksek olan bir meslek olduğundan bu konuda araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalarda yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem, maddi imkânlar vb. değişkenlerinin araştırma konusu olduğu görülmektedir.

Maslach ve Jackson (1981), 1025 kişiden oluşan örneklem ile ölçeğin geçerlilik güvenirliği test edilmiştir. Maslach Tükenmişlik Envanteri (MBI) en yaygın kullanılan ölçek olarak görülmektedir. Tükenmişlik yapı değerlendirmek için ölçek çeşitli versiyonlarda farklı dillere uyarlamalar geliştirilmiştir. Tükenmişlik alt boyutlarının cinsiyet, mesleki kıdem, medeni durum ve eğitim durumu ile ilişkisi incelenmiştir.

Sarros ve Sarros (1987), bu çalışma ile okul yöneticileri ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki fark incelenmiştir. Bu araştırma ile 635 öğretmen ile 128 okul müdür ve müdür yardımcısı üzerinde MBI kullanılarak yöneticilerle öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında fark olup olmadığını belirlemeye çalışılmıştır. Öğretmenlerin diğer gruplara göre daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları belirlenmiştir.

Derobbio (1995) üç yüz yetmiş sekiz öğretmene Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Yaş, cinsiyet, çalışılan okul düzeyi gibi faktörlerinin tükenmişlikle ilişkili olduğu çalışma sonucunda görülmektedir. Bu faktörler Maslach Tükenmişlik Envanteri 'nin duyarsızlaşma boyutunda anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir, duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutlarında farklılığa sebep olmadığı ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin tükenmişliğine sebep olan değişkenler ise; fazla bürokratik işler, disiplin faktörü,, az ücret faktörü, bürokratik engellemeler

öğretmenin kendisine ve mesleğine karşı yapılan saygısızlıklar olarak ifade edilmiştir.

Betoret (2006), ortaokul öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada öğretmenlerin stres kaynakları, yeterlilik, stresle baş etme kaynakları ve tükenmişlik yaşantılarını incelemiştir. Araştırmasında 247 öğretmen ile çalışmıştır. Öğretmenlerin uyguladıkları etkinliklere yani okul ortamındaki uygulamalarına müdahale edildiğinde ya da engellendiğinde tükenmişliğin meydana geldiğini ifade etmiştir. Bunun yanında elde edilen bulgular yüksek yeterliliğe sahip olan öğretmenlerin daha fazla stresle baş etme kaynağına sahip olduğu, bundan dolayı da tükenmişlik seviyelerinin düşük olduğu belirlenmiştir.

Platsidou (2010) yaptığı çalışmayı Yunanistan'da ilköğretim okullarında görev yapmakta olan 123 öğretmen üzerinde uygulamıştır. Araştırma sonuçları öğretmenlerin düşük düzeyde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ve yüksek düzeyde kişisel başarı yaşadıklarını göstermektedir. Ayrıca öğretmenlerin kişisel başarı puanları ile yaş ve mesleki kıdem arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur.

BÖLÜM 3

3. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde kullanılan araştırma modeliyle, evreniyle, örneklemeyle ve veri toplama araçları ile ilgili bilgiler verilmiştir. Verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Araştırma ile ilgili bulgulara ve yorumlamalara yer verilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Uşak ilinde bulunan 25 ilköğretim kurumunda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizm düzeyleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlanmaktadır. Bu çalışmada nicel araştırma yöntemi ile korelasyon modeli kullanılmıştır. Bu çalışmada iki ya da daha çok faktör arasındaki ilişkinin herhangi bir müdahale yapılmadan incelendiği araştırmadır. Bu araştırma ile elde edilen veriler nicel tekniklerle analizi yapılmıştır. Bu şekilde tarama modeli kullanılan araştırmalarda, var olan durumun olduğu gibi betimlemeye çalışılmıştır. Bu şekilde ilişkiyel tarama modeli araştırmalarına konu olan birey, olay ya da nesne kendi koşulları içerisinde herhangi bir değiştirme ve etkileme olmaksızın tanımlanmaya çalışılmaktadır (Karasar, 2014).

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırma, 2015-2016 eğitim - öğretim yılı verilerine göre, Uşak'ta bulunan temel eğitim kurumu öğretmen ve yöneticilerine uygulanmıştır. Yapılan bu çalışmada, evrenin tamamına ulaşmadaki zorluk, araştırma süresinin sınırlı olması ve maddi nedenlerle hedef evreni temsil edeceği düşünülen büyüklükte ve şekilde bir örneklem alma yoluna gidilmiştir. Uşak il merkezinde toplam 1767 ilköğretim öğretmeni görev yapmaktadır.

Araştırmanın örneklemini basit rastgele örneklem yoluyla seçilen toplam 520 öğretmen bulunmaktadır. Örneklem grubu evrenin % 29,4'ünü temsil etmektedir. *“Betimsel araştırmalarda minimum % 10 örneklem alındığı, küçük evrenlerde ise %*

20 örneklem büyüklüğüne ihtiyaç duyulduğu ve korelasyon çalışmalarında en az 30 eleman gerekli olduğu belirtilmektedir. Ayrıca, örneklem büyüklüğünün fazla olması sonuçların güvenilirliğini artırmaktadır” (Arlı ve Nazik, 2001, Akt. Canbulat, 2009). 520 anket okullara dağıtılmıştır. Bu anketlerden 375’i geri dönmüştür. Buna göre anketlerin geri dönüş oranının yaklaşık %72 olduğu belirlenmiştir. Araştırmalarda geri dönüş oranının yüzde kırklarda olduğu belirtilmektedir. Bu çalışmada geri dönüş oranının yeterli olduğu kabul edilerek analizler 375 veri üzerinde yapılmıştır. Okullardan gelen veriler karışık olarak işlenmiş ve değerlendirilmiştir.

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Bu araştırmada üç bölümden oluşan bir veri toplama aracı kullanılmıştır. Birinci bölümde kişisel bilgi formu kullanılmıştır. İkinci bölümde Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile Sinizm Ölçeğinden kullanılmıştır. Kişisel bilgi formu araştırmaya katılan öğretmenler tarafından yanıtlanan ve öğretmenlerin cinsiyet, mesleki kıdem, mezun olduğu okul, fakültesi, öğretmen sayısı, çalıştıkları kurumdaki görev süresi, pozisyonu, çalışma memnuniyeti ve okulundan ayrılma kalma isteği gibi özellikleri hakkında, bilgi edinmeyi amaçlayan bir formdur.

3.3.1. TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

Maslach Tükenmişlik Ölçeği ölçüt bağımlı geçerlik çalışmasında Pines (2005) tarafından geliştirilen, Tümkaya, Çam ve Çavuşoğlu (2009) tarafından uyarılma çalışması yapılan Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu uygulanmıştır. Ölçekten elde edilen puanlar Tablo 2’de yer alan puan aralıkları dikkate alınmıştır.

Tablo 2: Ölçek puan aralıkları

Ölçek Ortalama Puanı	Sinizm Tutum Düzeyi	Tükenmişlik Düzeyi
1,00 – 1,79	Hiç Katılmıyorum	Hiçbir zaman
1,80 – 2,59	Katılmıyorum	Çok nadir
2,60 – 3,39	Kısmen Katılıyorum	Bazen
3,40 – 4,19	Katılıyorum	Çoğu zaman
4,20 – 5,00	Tamamen Katılıyorum	Her zaman

3.3.2. Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Bu bölümde kullanılan ölçeklere ilişki doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) elde edilen verilerin, daha önce farklı çalışmalarda kullanılmış olan yapıya uyup uymadığını belirlemek için yapılmaktadır. Bir başka anlatımla DFA, önceden belirlenmiş ya da kurgulanmış bir yapının toplanan verilerle ne derece doğrulandığını incelemeyi amaçlar. (Seçer, 2013). Şencan' a göre, doğrulayıcı faktör analizi modelin ve faktör yapısının geçerliliği konusunda kuramsal olarak çok daha sağlıklı bilgiler vermesi nedeniyle açıklayıcı faktör analizine göre daha güçlü bir analizdir (Çokluk vd., 2010). DFA sonucunda faktörlere ait olan değişkenlerin standardize faktör yüklerinin 0.70'den yüksek bir değer alması tercih edilmekte, 0.40 değerinin altındaki standardize faktör yükleri tercih edilmemektedir. T değerlerinin de 0.05 anlamlılık düzeyinde anlamlı olması gerekmektedir (Akyüz, 2012).

Tablo 3: Ortalama uyum indeksi değerleri

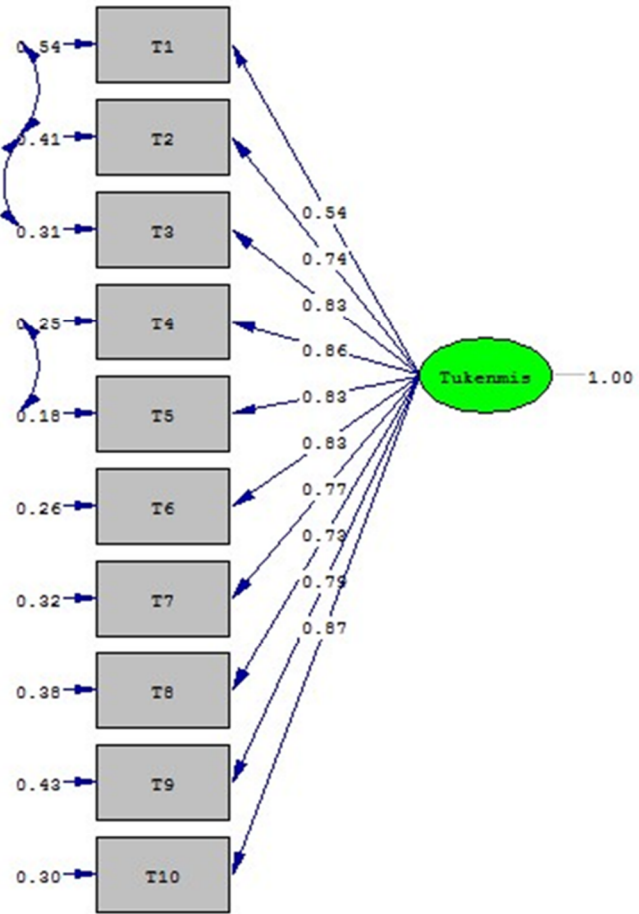
Uyum Ölçüleri	Kriterler	Kabul için olması gereken değer
X^2/df		≤ 3 =Mükemmel Uyum ≤ 5 = Orta düzeyde uyum
CFI	0 (Uyum Yok) 1(Mükemmel Uyum)	≥ 0.90 = İyi Uyum ≥ 0.95 = Mükemmel Uyum
GFI	0 (Uyum Yok) 1(Mükemmel Uyum)	≥ 0.90 = İyi Uyum ≥ 0.95 = Mükemmel Uyum
AGFI		
NFI	0 (Uyum Yok) 1(Mükemmel Uyum)	≥ 0.90 = İyi Uyum ≥ 0.95 = Mükemmel Uyum
NNFI		
RMR	0 (Mükemmel Uyum) 1(Uyum Yok)	≤ 0.05 = Mükemmel Uyum ≤ 0.08 = İyi Uyum
SRMR		
RMSEA	0 (Mükemmel Uyum) 1(Uyum Yok)	≤ 0.05 = Mükemmel Uyum ≤ 0.08 = İyi Uyum

Kaynak: (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012)

Doğrulayıcı faktör analizi yapabilmek için LISREL, AMOS gibi programlar kullanılmaktadır. Araştırmamızdaki doğrulayıcı faktör analizi LISREL 8.51 programı ile gerçekleştirilmiştir.

3.3.3. Tükenmişlik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tükenmişlik ölçeğine ilişkin daha önce belirlenen faktörlerin, faktör yapılarına uygunluğunu test etmek üzere ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bunun için LISREL 8.51 paket programından yararlanılmıştır. Tükenmişlik, “**Tükenmiş**” olarak isimlendirilmiştir. Yapılan değerlendirme sonucunda Şekil 1’ teki diyagram ve Tablo 3’ teki uyum indeksi değerleri elde edilmiştir.



Chi-Square=97.78, df=32, P-value=0.00000, RMSEA=0.097

Şekil 1: Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Tablo 4: Tükenmişlik Ölçeği Uyum İndeksi Değerleri

Uyum Ölçüleri	Gerçekleşen Uyum Değerleri
Chi-Square (χ^2)	97,78
P	.000
Df	32
X ² /df	3,05
CFI	0,97
GFI	0,92
AGFI	0,88
NFI	0,95
NNFI	0,95
RMR	0,033
SRMR	0,036
RMSEA	0,097

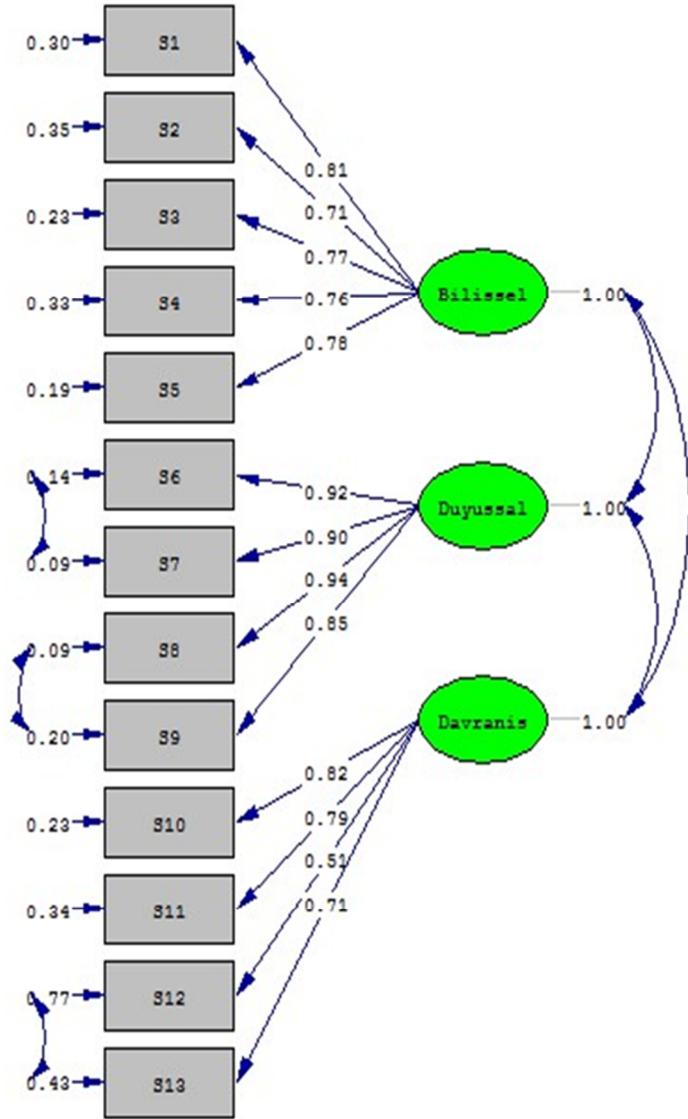
Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan uyum iyiliği indeksi değerleri, test edilen modelin iyi bir uyum sağladığını göstermektedir. Değerler incelendiğinde χ^2/df oranı ($3,05 < 5$), RMSEA ($0,09 < 0,10$) değerlerinin olması gereken düzeyde ve CFI (0,97), GFI (0,92), NFI (0,95) ve NNFI (0,95) değerlerinin yeterince yüksek olmaları sebebiyle ölçeğin doğrulandığı ifade edilebilir. Yani ölçekte kullanılan gözlenen değişkenler örtük değişkenleri yani tükenmişlik ölçeğini açıklayabilmektedir.

3.3.2. Sinizm Ölçeği

Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan örgütsel sinizm ölçeğinde alt boyutlar bilişsel, duyuşsal, davranışsal 13 maddelik ölçek şeklindedir. Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş olan, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleriyle geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır.

3.3.2.1. Örgütsel Sinizm Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin daha önce belirlenen faktörlerin, faktör yapılarına uygunluğunu test etmek üzere doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bunun için LISREL 8.51 paket programından yararlanılmıştır. Örgütsel sinizm alt boyutları; “Bilissel”, “Duyusal”, “Davranis” olarak isimlendirilmiştir. Yapılan analiz sonucu Şekil 2 diyagram ve Tablo 4’ teki uyum indeksi değerleri elde edilmiştir.



Chi-Square=207.36, df=59, P-value=0.00000, RMSEA=0.082

Şekil 2: Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Tablo 5: Örgütsel Sinizm Ölçeği Uyum İndeksi Değerleri

Uyum Ölçüleri	Gerçekleşen Uyum Değerleri
Chi-Square (χ^2)	207,36
P	.000
Df	59
χ^2/df	3,51
CFI	0,96
GFI	0,92
AGFI	0,88
NFI	0,95
NNFI	0,95
RMR	0,034
SRMR	0,036
RMSEA	0,082

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan uyum iyiliği indeksi değerleri, test edilen modelin iyi bir uyum sağladığını göstermektedir. Değerler incelendiğinde χ^2/df oranı ($3,51 < 5$), RMSEA ($0,08 < 0,10$) değerlerinin olması gereken düzeyde ve CFI (0,96), GFI (0,92), NFI)0,95 ve NNFI (0,95) değerlerinin yeterince yüksek olmaları sebebiyle ölçeğin doğrulandığı ifade edilebilir. Yani ölçekte kullanılan gözlenen değişkenler örtük değişkenleri yani örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarını açıklayabilmektedir.

BÖLÜM 4

4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın problemlerini oluşturan sorulara yanıt bulmak için, elde edilen verilerin doğrultusunda ulaşılan bulgular ve bu bulgular için yapılan yorumlar yer almaktadır.

Ölçek verileri ile ilgili hangi analizlerin kullanılacağını belirlemek için Skewness-Kurtosis (Çarpıklık-basıklık) değerlerine bakılarak verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir.

Tablo 6: Ölçek verileri çarpıklık-basıklık sonuçları

	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Sinizm-Bilişsel boyut	0,418	-0,024
Sinizm-Duyuşsal boyut	0,815	0,079
Sinizm-Davranışsal boyut	0,293	-0,168
Tükenmişlik	0,923	0,522

Tablo 6’da yer alan katsayılar incelendiğinde çarpıklık-basıklık değerlerinin -1,5 ve +1,5 arasında olması verilerin normal dağılım gösterdiği anlamına gelmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu bağlamda öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon analizi, örgütsel sinizm algısının tükenmişlik düzeyi üzerindeki yordama etkisini ölçmek için çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ve tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, mezun olunan fakülte, öğretmenlik mesleğinden memnuniyet ve mevcut okulundan ayrılma isteği açısından anlamlı bir farklılık sergileyip sergilemediğini belirlemek için “t testi”; mesleki kıdem, okuldaki çalışma süreleri, eğitim durumu ve okuldaki öğretmen sayısı değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık sergileyip sergilemediğini belirlemek amacıyla ise ANOVA kullanılmıştır. Bu analizlerin gerçekleştirilmesi için SPSS 17.0 paket programından yararlanılmıştır.

4.1. DEMOGRAFİK BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya katılan çalışanların; cinsiyet, mesleki kıdem, şu an çalıştıkları okuldaki çalışma süreleri, eğitim düzeyi ve okuldaki öğretmen sayısı gibi demografik özelliklerine ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

Tablo 7’de araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgilerine ait yüzde ve frekansları hakkında bilgi verilmektedir.

Tablo 7: Kişisel bilgilere ilişkin frekans tablosu

Kişisel Bilgiler		Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	191	50,9
	Erkek	184	49,1
Mesleki Kıdem	1-10 Yıl	82	21,9
	11-20 Yıl	178	47,5
	21 Yıl ve daha	115	30,7
Okuldaki çalışma süresi	1-4 yıl	199	53,1
	5-8 yıl	85	22,7
	9 yıl ve daha fazla	91	24,3
Öğrenim Durumu	Lisans	319	85,1
	Lisansüstü	30	8,0
	Diğer	26	6,9
Okuldaki öğretmen sayısı	1-29 öğretmen	165	44,0
	30-44 öğretmen	141	37,6
	45 ve üzeri	69	18,4
Mezun olunan fakülte	Eğitim Fakültesi	303	80,8
	Diğer	72	19,2
Öğretmenlik mesleğinden memnuniyet	Evet	338	90,1
	Hayır	37	9,9
Okulundan ayrılma isteği	Evet	66	17,6
	Hayır	309	82,4

Araştırmaya katılanların, cinsiyete göre dağılımları katılanların 191’inin (%50,9) kadın, 184’ünün (% 49,1) erkek olduğu ve kadınların araştırmaya katılımının daha fazla olduğu görülmektedir. Kıdemi, 1-10 yıl olan öğretmen sayısı 82 (%21,9), 11-20 yıl olan öğretmen sayısı 178 (%47,5), 21 yıl ve daha fazla olan

öğretmen sayısı 115 (%30,7) olduğu belirtilmiştir. Okuldaki çalışma süresi 1-4 yıl olan öğretmen sayısı 199 (%53,1), 5-8 yıl olan öğretmen sayısı 85 (%22,7), 9 yıl ve daha fazla öğretmen sayısı 91 (%24,3) olduğu görülmektedir. Öğrenim durumu lisans olan öğretmenlerin sayısı 319 (%85,1), lisansüstü olan öğretmen sayısı 30 (%8,0), diğer olan öğretmen sayısı 26 (%6,99) olarak belirtilmiştir. Çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı 1-29 olan öğretmen sayısı 165 (%44), 30-44 olan öğretmen sayısı 141 (%37,6), 45 ve üzeri olan öğretmen sayısı 69 (%18,4) olarak görülmektedir. Mezun oldukları fakülte eğitim fakültesi olan öğretmen sayısı 303 (%80,8), eğitim fakültesi olmayan öğretmen sayısı 72 (%19,2) olduğu tablo 7’de belirtilmektedir. Öğretmenlerin 338’i (% 90,1) mesleğinden memnunken, 37’sinin (%9’9) memnun olmadığı belirtilmiştir. Okulunda ayrılmak isteyen öğretmen sayısı 66 (% 17,6) iken, 309 (%82,4) öğretmen şu anki okullarında ayrılma istemediği görülmektedir.

4.2. ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SINIZM ALGILARI VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ

Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek için tüm alt boyutları ile beraber ortalama ve standart sapmaları hesaplanmıştır.

4.2.1. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algı Düzeyleri

Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutum düzeylerini gösteren tablo 8’ de göre, öğretmenlerin sinizm tutumu “*katılmıyorum*” ($\bar{x} = 2,15$) düzeyindedir. Bu sonuca göre öğretmenlerin sinizm düzeyinin düşük olduğu görülmektedir. Okullarda öğretmenlerin fazlasının sinizm yaşamadığı söylenebilir ya da yaşanan sinizmi yapılan çalışmalarla azaltıldığı söylenebilir.

Tablo 8: Öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algı düzeyleri

Değişkenler	Ortalama (\bar{x})	Standart Sapma
Bilişsel	2,23	0,79
Duyuşsal	1,94	0,92
Davranışsal	2,28	0,80
Genel	2,15	0,75

Örgütsel sinizmin bilişsel ($\bar{x}=2,23$), duyuşsal ($\bar{x}=1,94$) ve davranışsal ($\bar{x}=2,28$) boyutlarında tutum düzeyleri “*katılmıyorum*” olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin davranışsal boyuttaki sinizm tutumları diğerk boyutlardan daha fazla olduğu görülmüştür.

4.2.2. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri

Öğretmenlerin tükenmişlik duygusu tutum düzeylerini gösteren Tablo 9’a göre, öğretmenlerin tükenmişlik duygusu hissi “*çok nadir*” ($\bar{x}=1,94$) düzeydedir.

Öğretmenlerin tükenmişlik duygularının düşük olması okullarda yöneticiler ile öğretmenler arasındaki ilişkilere, ödül ve ceza dağıtımı ya da bu dağıtımların yürütülmesi için gerçekleştirilen işlemlere ve okulların sosyal çevresi gibi birçok faktöre bağlanabilir.

Tablo 9: Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri

Değişkenler	Ortalama (\bar{x})	Standart Sapma
Tükenmişlik	1,94	0,80

4.3. ÖRGÜTSEL SINIZM TUTUMU VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYİNİN KİŞİSEL DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Bu bölümde öğretmenlerin sinizm tutumları ve tükenmişlik düzeylerinin kişisel değişkenler (cinsiyet, mesleki kıdem, okuldaki öğretmen sayısı, okuldaki görev süresi, mezun olunan fakülte, memnuniyet, çalışılan kurumdan ayrılma düşüncesi) açısından incelenmesine yönelik t-Testi ve ANOVA sonuçlarına ait bulgulara yer verilmiştir.

4.3.1. Örgütsel Sinizm Tutumunun Kişisel Değişkenler Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular

4.3.1.1. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının kadın ve erkek öğretmenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi için “Bağımsız Gruplar Ortalamaları Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi” olan t-Testi kullanılmıştır.

Tablo 10: Örgütsel sinizm tutumlarının cinsiyet açısından değerlendirilmesi

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	P
Bilişsel	Kadın	191	2,23	0,78	-0,18	375	0,85
	Erkek	184	2,24	0,82			
Duyuşsal	Kadın	191	1,95	0,87	0,15	375	0,88
	Erkek	184	1,93	0,97			
Davranışsal	Kadın	191	2,25	0,79	-0,65	375	0,51
	Erkek	184	2,31	0,83			

Tablo 10' u incelediğimizde erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre bilişsel ($\bar{x}=2,24$) ve davranışsal ($\bar{x}=2,31$) sinizm tutumunun yüksek olduğu görülmektedir. Aynı şekilde kadın öğretmenlerin duyuşsal ($\bar{x}=1,95$) sinizm tutumlarının erkek öğretmenlere göre yüksek olduğu söylenebilir. Sonuca bakıldığında erkek öğretmenler sinizm düzeyinin bilişsel ve davranışsal boyutta fazla olması yaşadığı durumu davranışsal ve sözlü olarak ifade edebilmekte oldukları söylenebilir. Kadınların duyuşsal sinizm düzeylerinin yüksek olması kadınların daha duyuşsal olmalarından kaynaklanabilir.

Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda “bilişsel” [$t(373) = 0,85, p>.05$], “duyuşsal” [$t(373) = 0,88, p>.05$] ve “davranışsal” [$t(373) = 0,51, p>.05$], boyutlara ilişkin öğretmen tutumları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

4.3.1.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Kıdeme Göre Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA kullanılmıştır. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri; 1-10, 11-20 ve 21 yıl ve üzeri şeklinde üç kategoride ele alınmıştır.

Tablo 11: Mesleki kıdeme göre bilişsel sinizm boyutu ANOVA sonuçları

Mesleki kıdem	N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
1-10 yıl (A)	82	2,28	0,82	4,55	0,01	B-C
11-20 yıl (B)	178	2,33	0,79			
21 yıl ve üzeri (C)	115	2,05	0,76			
Toplam	375	2,23	0,80			

Tablo 11’de mesleki kıdemleri 1-10, 11-20 ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin bilişsel sinizm tutumlarına yönelik görüşlerine ait puan ortalamaları ve standart sapmaları verilmiştir. Tüm gruplarda öğretmen tutumları “katılmıyorum” düzeyindedir. Yapılan varyans analizi sonucunda mesleki kıdemleri farklı olan öğretmenlerin bilişsel sinizm puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F_{2-372}=4,55$; $p<0,05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey’b testi yapılmış ve kıdem yılı 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler ile 11-20 olan öğretmenler arasında olduğu bulunmuştur. Kıdem yılının artması öğretmenlerin bilişsel sinizm tutumlarını azaltmıştır. Bu sonuca göre kıdem arttıkça deneyime dayalı olarak sinizmin azaldığı söylenebilir. Kurumunda sinizme neden olan durumlarla karşılaşmıyorsa okulunda uzun yıllar çalışmakta olduğu söylenebilir. Sinizm yaşayan öğretmenler kurumunda uzun süre çalışmadan ayrıldığı söylenebilir.

Tablo 12: Mesleki kıdeme göre duyuşsal sinizm boyutu ANOVA sonuçları

Mesleki kıdem	N	\bar{X}	Ss	F	p
1-10 yıl (A)	82	2,01	0,94	2,49	0,08
11-20 yıl (B)	178	2,01	0,93		
21 yıl ve üzeri (C)	115	1,78	0,89		
Toplam	375	1,94	0,92		

Tablo 12’de mesleki kıdemleri 1-10, 11-20 ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin duyuşsal sinizm tutumlarına yönelik görüşlerine ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Tüm gruplarda öğretmen tutumları “katılmıyorum” düzeyindedir. Yapılan varyans analizi sonucunda mesleki kıdemleri farklı olan

öğretmenlerin duyuşsal sinizm puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($F_{2-372}=2,49$; $p>0,05$).

Tablo 13: Mesleki kıdeme göre davranışsal sinizm boyutu ANOVA sonuçları

Mesleki kıdem	N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
1-10 yıl (A)	82	2,30	0,82	4,64	0,01	B-C
11-20 yıl (B)	178	2,39	0,79			
21 yıl ve üzeri (C)	115	2,10	0,79			
Toplam	375	2,28	0,81			

Tablo 13’de mesleki kıdemleri 1-10, 11-20 ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin davranışsal sinizm tutumlarına yönelik görüşlerine ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Tüm gruplarda öğretmen tutumları “katılmıyorum” düzeyindedir. Yapılan varyans analizi sonucunda mesleki kıdemleri farklı olan öğretmenlerin bilişsel sinizm puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F_{2-372}=4,64$; $p<0,05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey’b testi yapılmış ve kıdem yılı 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler ile 11-20 olan öğretmenler arasında olduğu bulunmuştur. Kıdem yılının artması öğretmenlerin davranışsal sinizm tutumlarını azaltmıştır. Öğretmenlerin tecrübe ve deneyimleri davranışsal olarak sinizmi arttırdığı şeklinde açıklanabilir. Sinizm yaşayan öğretmenler fırsatını bulduğu dönemlerde o kurumdan ayrılmayı tercih ettiği de söylenebilir.

4.3.1.3. Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının öğretmen sayısına göre değerlendirilmesi

Öğretmenlerin okulda çalışan öğretmen sayısına göre örgütsel sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA kullanılmıştır. Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki öğretmen sayıları; 1-29, 29-44 ve 45 öğretmen ve üzeri şeklinde üç kategoride ele alınmıştır.

Tablo 14: Öğretmen sayısına göre bilişsel sinizm boyutu ANOVA sonuçları

Öğretmen sayısı	N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
1-29 öğretmen (A)	165	2,03	0,73	11,21	0,00	A-B
30-44 öğretmen (B)	141	2,45	0,83			
45 + öğretmen (C)	69	2,26	0,77			
Toplam	375	2,23	0,80			

Tablo 14’de okulda çalışan öğretmen sayısı 1-29, 30-44 ve 45 öğretmen ve üzeri olan öğretmenlerin bilişsel sinizm tutumlarına yönelik görüşlerine ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Tüm gruplarda öğretmen tutumları “katılmıyorum” düzeyindedir. Yapılan varyans analizi sonucunda okulda çalışan öğretmen sayıları farklı olan öğretmenlerin bilişsel sinizm puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F_{2-372}=11,21$; $p<0,05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey’b testi yapılmış ve öğretmen sayısı 1-29 öğretmen ile 29-44 olan öğretmenler arasında olduğu bulunmuştur. Öğretmen sayısının artması öğretmenlerin bilişsel sinizm tutumlarını artırmıştır. Okulunda fazla sayıda çalışma arkadaşı olması öğretmenin sinizm düzeyini arttırdığı söylenebilir. Ayrıca kendi branşın da sayının fazla öğretmen olması rekabet ve sorunları arttırdığı bundan dolayı da sinizmin arttığı şeklinde açıklanabilir.

Tablo 15: Öğretmen sayısına göre duyuşsal sinizm boyutu ANOVA sonuçları

Öğretmen sayısı	N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
1-29 öğretmen (A)	165	1,69	0,77	13,50	0,00	A-B
30-44 öğretmen (B)	141	2,23	0,99			
45 + öğretmen (C)	69	1,93	0,94			
Toplam	375	1,94	0,92			

Tablo 15’de okulda çalışan öğretmen sayısı 1-29, 30-44 ve 45 öğretmen ve üzeri olan öğretmenlerin duyuşsal sinizm tutumlarına yönelik görüşlerine ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Okuldaki öğretmen sayısı 1-29 olan öğretmenlerin duyuşsal sinizm tutumları “hiç katılmıyorum” düzeyinde iken,

diğer gruplarda “katılmıyorum” düzeyindedir. Yapılan varyans analizi sonucunda okulda çalışan öğretmen sayıları farklı olan öğretmenlerin duyuşsal sinizm puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F_{2-372}=13,50$; $p<0,05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey’b testi yapılmış ve öğretmen sayısı 1-29 öğretmen ile 29-44 olan öğretmenler arasında olduğu bulunmuştur. Öğretmen sayısının artması öğretmenlerin duyuşsal sinizm tutumlarını artırmıştır. Burada da diğer boyutlarda olduğu gibi sayının artması öğretmenlerin duyuşsal sinizmini arttırmıştır. Sayı artması o kurumda daha fazla sorunlar yaşandığı, rekabet yaşandığı ve yönetim sorunları yaşandığı bunlara bağlı olarak da sinizm yaşandığı söylenebilir.

Tablo 16: Öğretmen sayısına göre davranışsal sinizm boyutu ANOVA sonuçları

Öğretmen sayısı	N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
1-29 öğretmen (A)	165	2,14	0,73	6,28	0,00	A-B
30-44 öğretmen (B)	141	2,46	0,87			
45 + öğretmen (C)	69	2,25	0,78			
Toplam	375	2,28	0,81			

Tablo 16’da okulda çalışan öğretmen sayısı 1-29, 30-44 ve 45 öğretmen ve üzeri olan öğretmenlerin davranışsal sinizm tutumlarına yönelik görüşlerine ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Tüm gruplarda öğretmen tutumları “katılmıyorum” düzeyindedir. Yapılan varyans analizi sonucunda okulda çalışan öğretmen sayıları farklı olan öğretmenlerin davranışsal sinizm puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F_{2-372}=6,28$; $p<0,05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey’b testi yapılmış ve öğretmen sayısı 1-29 öğretmen ile 29-44 olan öğretmenler arasında olduğu bulunmuştur. Öğretmen sayısının artması öğretmenlerin davranışsal sinizm tutumlarını artırmıştır. Bu boyutta da çalışan sayısının artmasıyla rekabete, yönetime bağlı olarak sinizmi arttırdığı şeklinde açıklanabilir.

4.3.1.4. Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının okuldaki çalışma

sürelerine göre değerlendirilmesi

Öğretmenlerin aynı okuldaki çalışma sürelerine göre örgütsel sinizm tutumlarına yönelik görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA kullanılmıştır. Aynı okuldaki çalışma süresi; 1-4, 5-8 ve 9 yıl ve üzeri şeklinde üç kategoride ele alınmıştır.

Tablo 17: Okuldaki çalışma süresine göre bilişsel sinizm boyutu ANOVA sonuçları

Çalışma süresi	N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
1-4 yıl (A)	199	2,14	0,83	6,51	0,00	A-B
4-8 yıl (B)	85	2,50	0,68			B-C
9 yıl ve üzeri (C)	91	2,18	0,77			
Toplam	375	2,23	0,80			

Tablo 17’de aynı okuldaki çalışma süresi 1-4, 5-8 ve 9 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin bilişsel sinizm tutumlarına yönelik görüşlerine ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Tüm gruplarda öğretmen tutumları “katılmıyorum” düzeyindedir. Yapılan varyans analizi sonucunda okuldaki çalışma süresi farklı olan öğretmenlerin bilişsel sinizm puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F_{2-372}=6,51$; $p<0,05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey’b testi yapılmış ve çalışma süresi 1-4 yıl ile 4-8 yıl olan ve çalışma süresi 4-8 yıl ve 9 yıl ve üzeri olan öğretmenler arasında olduğu bulunmuştur. Tablo incelendiğinde öğretmenlerin 1-4 yıl çalışanların ve 9 yıl ve üzeri çalışanların bilişsel sinizm düzeylerinin 4-8 yıl süre çalışanlara göre düşük olduğu görülmektedir. Bu durumu öğretmenlerin okula geldiği ilk yıllarda daha uyumlu çalışma isteği daha sonra karşılaştığı sorunlardan dolayı bilişsel sinizm düzeyinin arttığını sinik davranışlar yaşadığı söylenebilir. Bu sorunlardan aşp sinik tutumlardan kurtulan öğretmenlerin kurumunda çalışmaya devam ettiği ancak aşamayanlar ise kurumundan ayrıldığı söylenebilir.

Tablo 18: Okuldaki çalışma süresine göre duyuşsal sinizm boyutu ANOVA

sonuçları

Çalışma süresi	N	\bar{X}	Ss	F	P
1-4 yıl (A)	199	1,89	0,90	2,08	0,12
4-8 yıl (B)	85	2,12	0,86		
9 yıl ve üzeri (C)	91	1,90	1,00		
Toplam	375	1,94	0,92		

Tablo 18’de aynı okuldaki çalışma süresi 1-4, 5-8 ve 9 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin duyuşsal sinizm tutumlarına yönelik görüşlerine ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Tüm gruplarda öğretmen tutumları “katılmıyorum” düzeyindedir. Yapılan varyans analizi sonucunda okuldaki çalışma süresi farklı olan öğretmenlerin duyuşsal sinizm puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($F_{2-372}=2,08$; $p>0,05$). Öğretmenlerin aynı okuldaki çalışma süreleri duyuşsal sinizm tutumlarında farklılık oluşturmamaktadır.

Tablo 19: Okuldaki çalışma süresine göre davranışsal sinizm boyutu ANOVA sonuçları

Çalışma süresi	N	\bar{X}	Ss	F	p
1-4 yıl (A)	199	2,22	0,79	1,52	0,22
4-8 yıl (B)	85	2,39	0,80		
9 yıl ve üzeri (C)	91	2,32	0,86		
Toplam	375	2,28	0,81		

Tablo 19’da aynı okuldaki çalışma süresi 1-4, 5-8 ve 9 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin davranışsal sinizm tutumlarına yönelik görüşlerine ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Tüm gruplarda öğretmen tutumları “katılmıyorum” düzeyindedir. Yapılan varyans analizi sonucunda okuldaki çalışma süresi farklı olan öğretmenlerin davranışsal sinizm puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($F_{2-372}=1,52$; $p>0,05$). Öğretmenlerin aynı okuldaki çalışma süreleri davranışsal sinizm tutumlarında farklılık

oluşturmamaktadır.

4.3.1.5. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Mezun Olunan Fakülteye Göre Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının eğitim fakültesi mezunu öğretmenler ile eğitim fakültesi mezunu olmayan öğretmenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi için “İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi” olan t-Testi kullanılmıştır.

Tablo 20: Örgütsel sinizm tutumlarının fakülte açısından değerlendirilmesi

Değişken	Fakülte	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p
Bilişsel	Eğitim Fak.	303	2,27	0,81	1,95	373	0,05
	Diğer	72	2,07	0,75			
Duyuşsal	Eğitim Fak.	303	2,00	0,93	2,59	373	0,01
	Diğer	72	1,69	0,84			
Davranışsal	Eğitim Fak.	303	2,32	0,81	2,13	373	0,03
	Diğer	72	2,10	0,77			

Tablo 20’ de görüldüğü gibi eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin, eğitim fakültesi mezunu olmayanlara göre bilişsel ($\bar{x}=2,27$), duyuşsal ($\bar{x}=2,00$) ve davranışsal ($\bar{x}=2,32$) sinizm tutumlarının yüksek olduğu görülmektedir.

Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda “bilişsel” boyutta [t(373) = 1,95, p>.05] fakülteye göre öğretmen tutumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. “Duyuşsal” [t(373) = 2,59, p<.05] ve “davranışsal” [t(373) =2,13, p<.05], boyutlara ilişkin öğretmen tutumları fakülteye göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Bu durumun nedenleri sırasıyla şu şekilde olabilir. Birincisi burada eğitim fakültesi mezunlarının diğer fakültelerle mesleki beklentilerinin farklı olması olabilir. İkinci olarak eğitim fakültesi mezunları öğretmenlik mesleğini seçerken daha bilinçsiz olarak seçmesi, diğer fakülte mezunlarının öğretmenlik mesleğine fakülteyi bitirdikten sonra katılması yönüyle farklılık gösterebilir. Üçüncüsü alınan eğitim

sırasında bireyin maddi beklentilerinin örgütsel sinizm tutumlarının farklı olmasında etkili olduğunu gösterebilir. Dördüncüsü ülkemizde eğitim fakültesine göre daha zor iş bulan diğer fakülte mezunları öğretmen olarak atandıktan sonra sorunlarla daha etkili baş ederek daha az sinizm yaşadıkları olarak açıklanabilir. Alınan eğitimin bireyin örgütsel sinizm tutumlarının farklı olmasında etkili olduğunu görülmektedir.

4.3.1.6. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Öğretmenlik Mesleğinden Memnuniyete Göre Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının mesleğinden memnun olan öğretmenlerin ve memnun olmayan öğretmenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi için “İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi” olan t-Testi kullanılmıştır.

Tablo 21: Örgütsel sinizm tutumlarının meslek memnuniyeti açısından değerlendirilmesi

Değişken	Memnuniyet	N	\bar{x}	Ss	t	Sd	p																				
Bilişsel	Evet	338	2,18	0,77	-3,73	373	0,00																				
	Hayır	37	2,69	0,93				Duyuşsal	Evet	338	1,86	0,87	-5,02	373	0,00	Hayır	37	2,64	1,10	Davranışsal	Evet	338	2,23	0,76	-3,39	373	0,00
Duyuşsal	Evet	338	1,86	0,87	-5,02	373	0,00																				
	Hayır	37	2,64	1,10				Davranışsal	Evet	338	2,23	0,76	-3,39	373	0,00	Hayır	37	2,70	1,04								
Davranışsal	Evet	338	2,23	0,76	-3,39	373	0,00																				
	Hayır	37	2,70	1,04																							

Tablo 21’ da görüldüğü gibi mesleğinden memnun olan öğretmenlerin, memnun olmayanlara göre bilişsel ($\bar{x}=2,18$), duyuşsal ($\bar{x}=1,86$ ve davranışsal ($\bar{x}=2,23$) sinizm tutumlarının düşük olduğu görülmektedir. Memnun olan öğretmenlerin doğal olarak sinizm tutumlarının düşük olması beklenir. Mesleğini seven öğretmen davranışlarında memnuniyet gözlenecektir. Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda “bilişsel” boyutta [$t(373)=-3,73, p<.05$], “duyuşsal” [$t(373)=-5,02, p<.05$] ve “davranışsal” [$t(373)=-3,39, p<.05$], boyutlarda öğretmen tutumları arasında anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur.

Memnun olan öğretmenlerin işlerini severek yaptığından yaşayacağı sorunlara farklı bakarak bu sorunları aşmada daha mücadeleci olacağından sinizm tutumlarının düşük olduğu söylenebilir. Ancak işinden memnun olmayan öğretmenlerin yaşadığı sorunlardan daha fazla etkileneceğinden sinizm düzeyi yüksek olması beklenmektedir. Mesleğini memnun olan öğretmenlerin sinizm tutumlarının mesleğinden memnun olmayanlara göre düşük olması beklenen bir sonuç olarak söylenebilir.

4.3.1.7. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Okuldan Ayrılma İsteğine Göre Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının okuldan ayrılma isteğine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi için “İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi” olan t-Testi kullanılmıştır.

Tablo 22: Örgütsel sinizm tutumlarının ayrılma isteği açısından değerlendirilmesi

Değişken	Ayrılma isteği	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	P																				
Bilişsel	Evet	66	2,86	0,78	7,53	373	0,00																				
	Hayır	309	2,10	0,74				Duyuşsal	Evet	66	2,67	0,98	7,63	373	0,00	Hayır	309	1,78	0,83	Davranışsal	Evet	66	2,79	0,86	5,85	373	0,00
Duyuşsal	Evet	66	2,67	0,98	7,63	373	0,00																				
	Hayır	309	1,78	0,83				Davranışsal	Evet	66	2,79	0,86	5,85	373	0,00	Hayır	309	2,17	0,75								
Davranışsal	Evet	66	2,79	0,86	5,85	373	0,00																				
	Hayır	309	2,17	0,75																							

Tablo 22’ de göre okuldan ayrılma isteği olan öğretmenlerin, ayrılma isteği olmayanlara göre bilişsel ($\bar{x}=2,86$), duyuşsal ($\bar{x}=2,67$) ve davranışsal ($\bar{x}=2,79$) sinizm tutumlarının yüksek olduğu görülmektedir.

Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda “bilişsel” boyutta [$t(373)=7,53, p<.05$], “duyuşsal” [$t(373)=7,63, p<.05$] ve “davranışsal” [$t(373)=5,85, p<.05$], boyutlarda öğretmen tutumları arasında anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur.

Okuldan ayrılma isteği olan öğretmenler daha fazla sinizm yaşamaktadır. Burada olumsuz durumun okuldaki diğer çalışan ve şartlardan kaynaklandığı

düşüncesi hakim olabilir. Sinizmi yaşayan öğretmenlerin okuldan ayrıldığında yaşadığı sorunlardan kurtulacağı düşüncesi olabilir. Birey okuldan ayrıldığında bu örgütsel sinizm tutumunun biteceği düşüncesi olabilir.

4.3.2. Tükenmişlik Düzeyinin Kişisel Değişkenler Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular

4.3.2.1. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin kadın ve erkek öğretmenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi için “İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi” olan t-Testi kullanılmıştır.

Tablo 23: Tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet açısından değerlendirilmesi

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	T	Sd	P
Tükenmişlik	Kadın	191	1,99	0,81	1,14	373	0,26
	Erkek	184	1,89	0,80			

Tablo 23’ de görüldüğü gibi kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre tükenmişlik düzeylerinin ($\bar{x}=1,99$) yüksek olduğu görülmektedir. Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinde cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$t(373)=1,14, p>.05$].

4.3.2. 2. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Kıdeme Göre Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA kullanılmıştır. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri; 1-10, 11-20 ve 21 yıl ve üzeri şeklinde üç kategoride ele alınmıştır.

Tablo 24: Mesleki kıdeme göre tükenmişlik düzeyleri ANOVA sonuçları

Mesleki kıdem	N	\bar{X}	Ss	F	P	Fark
---------------	---	-----------	----	---	---	------

1-10 yıl (A)	82	2,04	0,84	8,02	0,00	A-C
11-20 yıl (B)	178	2,05	0,79			B-C
21 yıl ve üzeri (C)	115	1,69	0,75			
Toplam	375	1,94	0,80			

Tablo 24’de mesleki kıdemleri 1-10, 11-20 ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin tükenmişlik hissi yaşadıklarına dair düşünceleri “Hiçbir zaman” düzeyinde iken diğer iki grupta “çok nadir” düzeyindedir. Yapılan varyans analizi sonucunda mesleki kıdemleri farklı olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F_{2-372}=8,02$; $p<0,05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey’b testi yapılmış ve kıdem yılı 1-10 ve 11-20 olan öğretmenler ile 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler arasında olduğu bulunmuştur.

Kıdem yılının artması öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini azaltmıştır. Çalışanın mesleğin ilk yıllarında farklı beklentilerle mesleğe başlaması bu beklentileri bulamaması tükenmişliği arttırmış olabilir. Bu azalmanın nedeni mesleki kıdem arttıkça mesleki tecrübeleri, birikimleri, maddi durumları, iyileşmiş veya durumlara uyum sağlanması tükenmişliği azaltmaktadır.

4.3.2.3. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin öğretmen sayısına göre değerlendirilmesi

Öğretmenlerin okulda çalışan öğretmen sayısına göre tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA kullanılmıştır. Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki öğretmen sayıları; 1-29, 29-44 ve 45 öğretmen ve üzeri şeklinde üç kategoride ele alınmıştır.

Tablo 25: Öğretmen sayısına göre tükenmişlik düzeyi ANOVA sonuçları

Öğretmen sayısı	N	\bar{X}	Ss	F	P	Fark
-----------------	---	-----------	----	---	---	------

1-29 öğretmen (A)	165	1,80	0,73	10,62	0,00	A-B
30-44 öğretmen (B)	141	2,18	0,82			B-C
45 + öğretmen (C)	69	1,78	0,84			
Toplam	375	1,94	0,80			

Tablo 25’de okulda çalışan öğretmen sayısı 1-29, 30-44 ve 45 öğretmen ve üzeri olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Okulunda 45 ve daha fazla öğretmen bulunan öğretmenlerin tükenmişlik yaşadıklarına dair düşünceleri “Hiçbir zaman” düzeyinde iken diğer gruplarda “çok nadir” düzeyindedir. Yapılan varyans analizi sonucunda okulda çalışan öğretmen sayıları farklı olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F_{2-372}=10,62$; $p<0,05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey’b testi yapılmış ve öğretmen sayısı 1-29 öğretmen ve 45 ve daha fazla olan öğretmenler ile 30-44 olan öğretmenler arasında olduğu bulunmuştur. Öğretmen sayısının hem çok az hem de çok fazla olması öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini düşürmektedir.

Öğretmen sayısının hem çok az hem de çok fazla olması öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini düşürmektedir. Öğretmen sayısının az olması durumunda, az çalışan grubunun bir birlerine destek olduğu ve sayı çok kalabalık olunca da kendisine destek olacak gruplarda yer aldığı, gruptan aldığı destekle tükenmişliği az yaşadığı söylenebilir. Ancak orta ölçekli bir okulda kendisine destek olacak iş arkadaşı grubunu bulamaması ortamda yeterince samimiyet duygularının oluşmaması tükenmişlik düzeyini arttırdığı söylenebilir.

4.3.2.4. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin okuldaki çalışma sürelerine göre değerlendirilmesi

Öğretmenlerin aynı okuldaki çalışma sürelerine göre tükenmişlik düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA kullanılmıştır. Aynı okuldaki çalışma süresi; 1-4, 5-8 ve 9 yıl ve üzeri şeklinde üç kategoride ele alınmıştır.

Tablo 26: Okuldaki çalışma süresine göre tükenmişlik düzeyleri ANOVA sonuçları

Çalışma süresi	N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
-----------------------	----------	-----------	-----------	----------	----------	-------------

1-4 yıl (A)	199	1,86	0,77	4,32	0,01	A-B
4-8 yıl (B)	85	2,16	0,85			
9 yıl ve üzeri (C)	91	1,90	0,80			
Toplam	375	1,94	0,80			

Tablo 26’da aynı okuldaki çalışma süresi 1-4, 5-8 ve 9 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Tüm gruplarda öğretmen tutumları “çok nadir” düzeyindedir. Yapılan varyans analizi sonucunda okuldaki çalışma süresi farklı olan öğretmenlerin tükenmişlik puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F_{2-372}=4,32$; $p<0,05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey’b testi yapılmış ve çalışma süresi 1-4 yıl ile 4-8 yıl olan öğretmenler arasında olduğu bulunmuştur.

Bu sonuca göre öğretmenlerin mevzuata göre kurumunda belli bir süre çalışması gerektiğini bildiği için karşılaştığı bazı sıkıntıları aşmak için çaba sarf etmekte, kurumunda daha iyi işler yapmayı hedeflemektedir. Bunlardan dolayı tükenmişlik düzeyi ilk yıllarda düşük olduğu söylenebilir. Ancak çalışma yılı arttıkça sorunlar yaşamakta yaptığı çalışmalardan da yeterince takdir göremediği düşüncesi ile tükenmişlik düzeyi yükselmektedir.

4.3.2.5. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Fakülteye Göre Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının eğitim fakültesi mezunu öğretmenler ile eğitim fakültesi mezunu olmayan öğretmenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi için “İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi” olan t-Testi kullanılmıştır.

Tablo 27: Tükenmişlik düzeylerinin fakülte açısından değerlendirilmesi

Değişken	Fakülte	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p
----------	---------	---	-----------	----	---	----	---

Tükenmişlik	Eğitim Fak.	303	1,98	0,80	1,81	373	0,07
	Fen Edb. Diğer	72	1,79	081			

Tablo 27’ de görüldüğü gibi eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin, eğitim fakültesi mezunu olmayanlara göre tükenmişlik düzeylerinin ($\bar{x}=1,98$) yüksek olduğu görülmektedir. Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda fakülteye göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$t(373) = 1,81, p > .05$].

4.3.2.6. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Öğretmenlik

Mesleğinden Memnuniyete Göre Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine göre mesleğinden memnun olan öğretmenlerin, memnun olmayan öğretmenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi için “İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi” olan t-Testi kullanılmıştır.

Tablo 28: Tükenmişlik düzeyinin meslek memnuniyeti açısından değerlendirilmesi

Değişken	Memnuniyet	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	P
Tükenmişlik	Evet	338	1,86	0,72	-5,70	373	0,00
	Hayır	37	2,63	1,17			

Tablo 28’ de görüldüğü gibi mesleğinden memnun olan öğretmenlerin, memnun olmayanlara göre tükenmişlik düzeylerinin ($\bar{x}=1,86$) düşük olduğu görülmektedir. Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda meslekten memnuniyete göre tükenmişlik düzeyinde anlamlı farklılık görülmüştür [$t(373)=-5,70, p < .05$]. Meslekten memnun olmayan öğretmenler memnun olanlara göre daha fazla tükenmişliğe sahiptirler.

Bu sonuca göre, öğretmenler mesleğinden memnun olması severek yapması tükenmişlik düzeyini azalttığı söylenebilir. Ancak şartlarından dolayı memnun olmayan öğretmenlerin mesleğini sevmemesi tükenmişlik seviyesini arttırdığı şeklinde açıklanabilir.

4.3.2.7. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Okuldan Ayrılma İsteğine Göre Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin okuldan ayrılma isteğine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi için “İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi” olan t-Testi kullanılmıştır.

Tablo 29: Tükenmişlik düzeyinin ayrılma isteği açısından değerlendirilmesi

Değişken	Ayrılma isteği	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	P
Tükenmişlik	Evet	66	2,61	0,96	8,12	373	0,00
	Hayır	309	1,80	0,69			

Tablo 29’da göre okuldan ayrılma isteği olan öğretmenlerin, ayrılma isteği olmayanlara göre tükenmişlik düzeylerinin ($\bar{x}=2,79$) yüksek olduğu görülmektedir.

Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda öğretmenlerin okuldan ayrılma isteğine göre tükenmişlik düzeylerinde anlamlı fark olduğu bulunmuştur [$t(373)=8,12$, $p<.05$]. Okuldan ayrılma isteği olan öğretmenler daha fazla tükenmişliğe sahiptir.

Tükenmişlik duygusunun nedeninin sadece bu okulundan kaynaklandığı düşüncesi, öğretmenin aynı sorunları başka okulda yaşamayacağını düşünmesi, okuldan ayrılma isteğine neden olabilir. Öğretmenlerin okuldan ayrılma isteğine neden olan sorunları aşamadığı için tükenmişlik düzeyini arttırmış olduğu söylenebilir.

4.4. ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SINIZM TUTUMLARI VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BULGULAR

Bu bölümde örgütsel sinizm boyutları ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi hesaplamak için yapılan korelasyon analizi sonuçlarına ait bulgular ve örgütsel sinizm boyutlarının tükenmişlik üzerinde bir etkisi olup olmadığını belirlemek için yapılan çoklu regresyon analizi sonuçlarına ait bulgular verilmiştir.

4.4.1. Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Korelasyon Analizi

Korelasyon, iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için kullanılan bir analiz tekniğidir. Korelasyon katsayısı 1.00 ile -1.00 arasında değişmektedir. 1.00 olması mükemmel pozitif bir ilişkiyi, -1.00 olması mükemmel negatif bir ilişkiyi gösterir. Korelasyon katsayısının mutlak değer olarak 0.70-1.00 arasında olması yüksek, 0.30-0.70 arasında olması orta, 0.00-0.30 arasında olması düşük düzeyde ilişki olduğu anlamına gelir(Büyüköztürk, 2012).

Tablo 30: Örgütsel sinizm boyutları ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon tablosu

	Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal
Tükenmişlik	0,59	0,64	0,59
	.000	.000	.000

Örgütsel sinizmin bilişsel ($r=0,59$), duyuşsal ($r=0,64$) ve davranışsal ($r=0,59$) boyutları ile tükenmişlik arasında çift yönlü, pozitif yönde ve orta düzeyde pozitif korelasyon tespit edilmiştir. Tükenmişlik artıkça sinizmi, sinizm düzeyi artıkça tükenmişliği tetiklediği söylenebilir.

4.4.2. Örgütsel Sinizmin Tükenmişlik Düzeyini Yordamasını Gösteren Regresyon Analizi

Regresyon analizinde, aralarında daha önce ilişki olduğu belirlenen iki ya da daha fazla değişkenlerden en az birinin yordanan, bir ya da daha fazlasının yordayan değişken olarak tanımlanması söz konusudur. Yordayan değişkenlerin (bağımsız değişken), yordanan değişkenleri (bağımlı değişken) anlamlı olarak yordayıp yordamadığını, eğer anlamlı olarak yordama söz konusu ise, bağımlı değişkendeki değişimin ne kadarını açıkladığını görmek amacıyla yapılan analizdir (Seçer, 2013).

Bu bölümde örgütsel sinizmin tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik yapılan çoklu regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Bağımsız değişken olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutların, bağımlı değişken olan tükenmişlik üzerindeki etkisi incelenmiştir.

4.4.3. Örgütsel Sinizmin Tükenmişliğe Etkisi

Tablo 31: Örgütsel sinizmin tükenmişliği yordamasına ilişkin basit regresyon analizi sonuçları

Yordanan Değişken: Tükenmişlik					
Yordayıcı Değişken	B	Standart Hata	β (Beta)	t	p
Sabit	0,38	0,09		4,04	.000
Örgütsel sinizm	0,72	0,04	0,68	17,71	.000
R= 0,68		R²=0,46			
F_(1,373)= 313,84		P= .000			

Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda, örgütsel sinizmin, tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu söylenebilir ($p < 0,01$). Örgütsel sinizmdeki 1 birimlik artış, tükenmişliği 0,72 değerinde artıracaktır ($B=0,72$). Örgütsel sinizm tükenmişlikteki toplam varyansın %46' sını açıklamaktadır ($R^2=0,46$).

Tablo 32: Örgütsel sinizm boyutlarının tükenmişliği yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Yordanan Değişken: Tükenmişlik					
Yordayıcı Değişken	B	Standart Hata	β (Beta)	t	p
Sabit	0,43	0,10		4,34	0,00
Bilişsel	0,18	0,06	0,18	2,95	0,00
Duyuşsal	0,31	0,05	0,36	6,03	0,00
Davranışsal	0,22	0,06	0,23	3,98	0,00
R= 0,68		R²=0,46			
F_(3,371)= 106,41		P= .000			

Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda, örgütsel sinizm boyutlarının, tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu söylenebilir ($R=0,68$, $R^2=0,46$, $p < 0,01$).

Örgütsel sinizm boyutları (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal) tükenmişliğin yaklaşık %46'sını açıklamaktadır ($R^2=.291$). Yordayıcı değişken olan örgütsel sinizm alt boyutlarının tükenmişliği açıklamadaki regresyon analizinin t değerleri incelendiğinde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutların ($p<.01$) tükenmişliği anlamlı bir şekilde açıkladığı görülmektedir. Örgütsel sinizm boyutlarının tükenmişliği açıklamadaki etkileri incelenecek olursa, duyuşsal boyutunun etkisi en yüksektir ($\beta=0,31$). Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre (β), yordayıcı değişkenlerin tükenmişlik üzerindeki görelî önem sırası; duyuşsal, davranışsal ve bilişsel sinizmdir.



BÖLÜM 5

5. SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇLAR

5.1.1. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarıyla İlgili Sonuçlar

Genel olarak öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları “*katılmıyorum*” düzeyindedir. Örgütsel sinizmin alt boyutlarında yine öğretmenlerin tutumları “*katılmıyorum*” düzeyindedir.

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel sinizm tutumları arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Kadın ve erkek öğretmenler örgütsel sinizm tutumları hakkında yakın düşüncelere sahiptir. Bu araştırmada olduğu gibi yapılmış benzer araştırmalar incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre Andersson ve Bateman (1997), Gün (2015), Kalağan (2009) ve Kılıç (2011) in sonuçları ile benzerlik gösteren çalışmalar vardır. Ancak Aslan ve Yılmaz’ın (2013) yapmış oldukları araştırmada cinsiyet değişkenine göre erkek çalışanlar kadın çalışanlara göre daha yüksek oranda yaşadığı sonucuna varılmıştır.

Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının bilişsel ve davranışsal sinizm boyutları anlamlı farklılık görülmüştür. Kıdem arttıkça öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının düştüğü söylenebilir. Öğretmenler mesleğe ilk başladıklarında daha fazla sinik tutum sergilemektedirler. Konumuzla ilgili araştırmalar incelendiğinde mesleki kıdem değişkenine göre James, (2005) ve Naus, (2007) araştırma sinizm tutumları etkilediği belirtilmiştir. Fakat Güzeller ve Kalağan (2010), Kılıç (2011), Yılmaz, (2008) araştırma sonuçlarında etkilemediği belirtilmiştir.

Okulda çalışan öğretmen sayısına göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutta öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarında anlamlı farklılık görülmüştür. Öğretmen sayısının artması öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarını artırmıştır. Diğer araştırmalara bakıldığında Yüksel (2015)’e göre farklılık görülmemekte ancak Şahin (2010) çalışması bu araştırmanın bulguları ile benzerlik göstermektedir.

Aynı okuldaki çalışma süresine göre sadece bilişsel boyutta öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarında anlamlı farklılık görülmüştür. Aynı okulda yeni

çalışmaya başlayan öğretmenlerle, çalışma süresi 9 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları, 4-8 yıl olan öğretmenlerden daha düşüktür. Bu sürelerle bakıldığında öğretmenlerin göreve başladıkları ilk yıllarda sinizm düzeylerinin düşük olduğu, belli süre sonra sinizm yaşamaya başlayan öğretmenlerin okuldan ayrıldıkları ve bununla birlikte sinizm yaşamayan öğretmenlerin görev yapmaya devam ettikleri sonucuna varılabilir. Yapılan araştırmalarda örgütsel sinizmin öğretmenin çalışma süresi arttıkça sinizm düzeyinin azaldığı görülmektedir (Kılıç 2011, Kalağan ve Güzeller 2010).

Fakülte türüne göre bilişsel sinizm boyutunda öğretmenlerin tutumları değişmezken, duyuşsal ve davranışsal sinizm boyutunda eğitim fakültesi mezunu öğretmenler ile eğitim fakültesi mezunu olmayan öğretmenlerin tutumlarında anlamlı farklılık görülmüştür. Eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları daha fazladır. Eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin beklentilerini karşılayamaması nedeniyle yüksek çıktığı düşünülmektedir. Ancak diğer fakültelerden mezun olup öğretmenlik mesleğini yapan çalışanların, iş kaygısını gidermek için bu görevi seçtiklerinden dolayı başka beklentilerinin olmaması sinizm düzeyinin düşük olmasını ortaya çıkarmıştır.

Mesleğinden memnun olan öğretmenlerin mesleğinden memnun olmayan öğretmenlere göre örgütsel sinizm tutumları daha düşüktür. Mesleğinin şartlarından memnun olan öğretmenlerin sinizm düzeyinin düşük olması beklenen bir sonuçtur.

Çalıştıkları okuldan ayrılma isteği olan öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları, olmayanlara göre daha fazladır. Sinizm yaşayan öğretmenlerin, olumsuz durumları ortadan kaldırılmadığı için ayrılma isteği ortaya çıkmaktadır.

5.1.2. Öğretmenlerin Örgütsel Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Sonuçlar

Öğretmenlerin örgütsel tükenmişlik düzeyleri “çok nadir” düzeyindedir. Ortalama değer incelendiğinde öğretmenlerin tükenmişlik duygusunu çok nadir yaşadıkları söylenebilir.

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir fark görülmemiştir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde cinsiyet değişkenin tükenmişlik düzeyini etkilemediği belirtilmiştir (Çokluk 1999, Gündüz 2004, Naktiyok, Karabey 2005, Özkaya 2006, Öktem 2009).

Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel tükenmişlik düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Kıdem yılının artması tükenmişlik

düzyini düşürmüştür. Yapılan diğer araştırmalar incelendiğinde, hizmet süresi arttıka mesleki kıdemle tükenmişlik arasında ilişki görölmektedir (Tümkiye 1996, Sucuoğlu, Tuğrul ve Çelik 2002, Gündüz 2004).

Okulda çalışan öğretmen sayısına göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinde anlamlı farklılık görölmüştür. Orta ölçekli okullarda çalışan öğretmenler küçük ölçekli ve daha büyük ölçekli okulda çalışan öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik düzeyine sahiptirler. Izgar (2000) ise çalışan sayısının tükenmişliği etkileyeceği sonucuna varmıştır.

Aynı okuldaki çalışma süresine göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Bulunduğu okulda yeni çalışmaya başlayan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi aynı okulda 4-8 yıl çalışan öğretmenlere göre daha düşüktür. Tükenmişlik düzeyleri kurumdan kaynaklandığı ve kurum değişikliğinde tükenmişliğin azalacağı düşünölmektedir. Araştırmalar incelendiğinde genç öğretmenlerin sinizm yaşadıkları, tecrübe arttıka sinizm azaldığı belirtilmiştir (Maslach ve Jackson 1981, Raquepaw ve Miller 1989, Çimen 2007, Karakuş 2008).

Fakölte değişkenine göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Dağlı ve Gündüz (2008) e göre de farklılık yoktur. Ancak Peker (2002) ve Gündüz (2004) e göre fakölte değişkeninin tükenmişlikle ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Mesleğinden memnun olan öğretmenler mesleğinden memnun olmayan öğretmenlere göre tükenmişlik düzeyleri daha düşüktür. Mesleğinden memnun olan öğretmenler tükenmişlik duygusunu daha az yaşamaktadırlar.

Çalıştıkları okuldan ayrılmak isteyen öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, ayrılmak istemeyenlere göre daha fazladır. Araştırmamızda yaşadığı tükenmişliğe bağlı olarak çalıştığı kurumdan yer değiştirme isteği ortaya çıkmaktadır.

5.1.3. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiyle İlgili Sonuçlar

Yapılan korelasyon analizinde, örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları ile tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif yönlü orta dereceli ilişki tespit edilmiştir. Öğretmenler bu boyutların daha çok yöneticilerle olan ilişkileri etkilediğini düşünmektedirler.

Araştırmalara bakıldığında sinizm ve tükenmişlik arasında pozitif yönlü ilişki, Gün 2015, Üçok (2012), Johnson ve O'Leary-Kelly (2003), Özler ve Atalay

(2011) a göre de aynı yönde sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir.

Örgütsel sinizm tükenmişliğin anlamlı bir yordayıcısıdır. Ayrıca örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları, tükenmişliği anlamlı bir şekilde açıklamaktadır.

5.2. ÖNERİLER

Yapılan araştırmalarda örgütsel sinizmin, çalışanların iş doyumunu, güven duygusu, örgüte bağlılık, örgütsel adalet ile olumsuz bir ilişki görülmektedir. Tükenmişlik duygusu, işe yabancılaşma ve imkânları faydalanamama ile olumlu bir bağlantısı olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizme neden olan durumlar ortadan kaldırıldığında, yaşanan sinizm de olmayacak. Buna bağlı olarak da tükenmişlik yaşanmayacaktır.

Kıdem ilerledikçe sinizmin tükenmişliğe etkisinin azaldığı görülmüştür. Meslek kıdemi fazla olan öğretmenleri, mesleğe yeni başlayan öğretmenlere rehberlik yaptırılabilir. Tükenmişlik ile baş etme konularında öğretmenliğin ilk yıllarında hizmet içi eğitimler verilebilir.

Sinizm yaşayan öğretmenleri bulunduğu okuldan tükenmişliğe yol açan faktörler ortadan kaldırılmadığı takdirde isteği doğrultusunda atamasının yapılması izin verilerek tükenmişlik duygusu giderilmelidir. Öğretmenlerin aynı kurumda çalışma süresi uzadıkça tükenmişlik düzeyleri artmaması için üç yıldan sonra öğretmene yer değiştirme hakkı tanınmalıdır.

Sık sık okulda bağımsız araştırmalar yapılmalıdır. Maddi ve manevi memnuniyeti arttırıcı etkinliklerle çalışanlar desteklenmelidir. Öğretmenlerle görüşmeler yapılarak bu etkinlikler belirlenmelidir.

Kurumundan ayrılmak isteyen öğretmenlerin memnuniyeti arttırmak için çalışmalar yapılarak ayrılma isteği azaltılmalıdır.

Yapılan araştırma Uşak ili merkezindeki temel eğitim okullarında gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın daha kapsamlı olabilmesi adına hem değişik eğitim bölgelerinde hem de ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenleri kapsayacak şekilde uygulanması ve sonuçlarının incelenmesi daha detaylı ve genel bir görüşü ortaya çıkaracaktır.

Araştırma Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda gerçekleştirilmiştir. Diğer özel eğitim kurumlarında da uygulanarak sonuçları değerlendirilebilir. Daha

farklı değişkenlerle tespit edilip araştırmaya farklı açılardan da yaklaşılması sağlanabilir. Sonuçları değerlendirilebilir.



EKLER

EK 1- Uşak Merkez İlçesinde 1.Bölge Temel Eğitim Okullarının Listesi

Sıra	Kurum Kodu	Kurum Adı
1-	738200	AYDIN TURAN İLKOKULU
2-	723196	BARIŞ GÜNEŞHAN İLKOKULU
3-	750585	BİR EYLÜL İLKOKULU
4-	722742	CUMHURİYET İLKOKULU
5-	722762	DİKİLİTAŞ İLKOKULU
6-	723367	ERGENEKON İLKOKULU
7-	723519	HASAN HİLMİ İLKOKULU
8-	722881	MEHMET SADIK BOZ İLKOKULU
9-	723664	MÜJDE İLKOKULU
10-	722948	UĞUR SERDAROĞLU İLKOKULU
11-	760428	AYŞE ANA İMAM HATİP ORTAOKULU
12-	723948	BEDRİYE VE KADİR UYSAL ORTAOKULU
13-	729881	ERGENEKON ORTAOKULU
14-	722550	FATİH ORTAOKULU
15-	724180	HALİT ZİYA UŞAKLIGİL ORTAOKULU
16-	729934	HASAN HİLMİ ORTAOKULU
17-	738161	KARAAĞAÇ ORTAOKULU
18-	760426	MEHMET AKİF İNAN İMAM HATİP ORTAOKULU
19-	722474	MEHMET EMİN HOŞGÖR ORTAOKULU
20-	729539	MÜJDE ORTAOKULU
21-	722815	UŞAK İMAM HATİP ORTAOKULU
22-	738116	23 NİSAN ORTAOKULU

EK 2- Uşak Merkez İlçesinde 2.Bölge Temel Eğitim Okullarının Listesi

Sıra	Kurum Kodu	Kurum Adı
1-	760854	ATATÜRK İLKOKULU
2-	723487	AYBEY İLKOKULU
3-	750582	EMİNE NİYAZİ DEVECİ İLKOKULU
4-	723384	EŞE VE HALİL ERDOĞDU İLKOKULU
5-	722845	GANİME ÖZADAM İLKOKULU
6-	723394	GAZİ MUSTAFA KEMAL İLKOKULU
7-	723584	GÜL İLKOKULU
8-	730277	HASİBE VE MAZHAR GÜRBÜZ İLKOKULU
9-	729960	MALKOÇOĞLU İLKOKULU
10-	723647	MEHMETCİK İLKOKULU
11-	722868	MİLLİ EGEMENLİK İLKOKULU
12-	722902	MUZAFFER MERT İLKOKULU
13-	729574	NURİ ŞEKER İLKOKULU
14-	722940	ÖĞRETMEN MAHMUT ÖZGÖBEK İLKOKULU
15-	723698	ÖZDEMİRLER İLKOKULU
16-	723711	ŞEFKAT İLKOKULU
17-	738310	TİMUR ERTÜRK İLKOKULU
18-	722928	TURHAN AKÇAY İLKOKULU
19-	729579	VALİ ALİ FUAT GÜVEN İLKOKULU
20-	722991	YAŞAR AKAR İLKOKULU
21-	738176	AHMET ALİ AŞCI ORTAOKULU
22-	738240	ALPER GÜNBAZRAM ORTAOKULU
23-	729861	ATATÜRK ORTAOKULU
24-	729891	EŞE VE HALİL ERDOĞDU ORTAOKULU
25-	731210	MALKOÇOĞLU ORTAOKULU
26-	760425	MEHMET AKİF ERSOY İMAM HATİP ORTAOKULU
27-	731021	MEHMET AKİF ERSOY ORTAOKULU
28-	750584	MEHMET SESLİ ORTAOKULU
29-	729436	NİHAT DÜLGEROĞLU ORTAOKULU
30-	760427	ÖMER BEDRETTİN UŞAKLI İMAM HATİP ORTAOKULU
31-	731033	ÖMER BEDRETTİN UŞAKLI ORTAOKULU
32-	730272	ŞEFKAT ORTAOKULU
33-	758919	ŞEKEREVLERİ İMAM HATİP ORTAOKULU

EK 3- Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik Duygusu Ölçeği

ÖRGÜTSEL SINİZM VE TÜKENMİŞLİK DUYGUSU ÖLÇEĞİ		YANDAKİ DURUMLARA BAĞLI OLARAK				
AÇIKLAMA: Aşağıda ilköğretim Okullarında görev yapan öğretmenlere ait örgütsel sinizm tutumları ve tükenmişlik duyguları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız. *Örgütsel Sinizm; çalışanın kurumuna karşı geliştirdiği olumsuz tutumlardır.		HİÇBİR ZAMAN	ÇOK NADİR	BAZEN	ÇOK ZAMAN	HER ZAMAN
Çalıştığım okulda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.						
Çalıştığım okulun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.						
Çalıştığım okulda, bir uygulamamın yapacağı söyleniliyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.						
Çalıştığım okulda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.						
Çalıştığım okulda, yapacağı söylenen şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.						
Çalıştığım okulu düşündükçe sinirlenirim.						
Çalıştığım okulu düşündükçe hiddetlenirim.						
Çalıştığım okulu düşündükçe gerilim yaşıyorum.						
Çalıştığım okulu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.						
Çalıştığım okulu dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınlığım.						
Çalıştığım okuldan ve çalışanlarımdan bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde konuşuruz.						
Başkalarıyla, çalıştığım okuldaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.						
Başkalarıyla, çalıştığım okuldaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.						
Kendimde yorgunluk hissediyorum.						
Hayal kırıklığına uğramış hissediyorum.						
Umutсузлук duyuyorum.						
Kapana kısılmış gibi hissediyorum.						
Çaresiz hissediyorum.						
Üzüntülü hissediyorum.						
Fiziksel olarak problemli hissediyorum.						
Değersiz biri gibi hissediyorum.						
Uyumada zorluk çekiyorum.						
Bıkkınlık hissediyorum.						

EK 4- İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle Tükenmişlik Duyguları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Anketi

AÇIKLAMALAR

Değerli Meslektaşlarım,

Bu anket, “ İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle Tükenmişlik Duyguları Arasındaki İlişkinin İncelenmesini” saptamak amacıyla hazırlanmıştır. Vereceğiniz yanıtlar bir yüksek lisans tezinde kullanılacaktır.

Ankete vereceğiniz cevaplar yalnızca bilimsel araştırma için araştırmacı tarafından kullanılacaktır. İçtenlikle doldurduğunuz takdirde doğru verilere ulaşılmasında büyük katkılarınız olacaktır. Cevaplarınızı ilgili bölüme (X) işareti koyarak belirtiniz. Hiçbir maddeyi boş bırakmayınız.

Göstereceğiniz ilgi ve katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Uşak Ü. Yüksek Lisans Öğrencisi: Mehmet Ali ÇATALKAYA

Danışman: Doç. Dr. İbrahim Halil ÇANKAYA

BÖLÜM I

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz?

() Kadın () Erkek

2. Meslek kıdeminiz?

() 1–10 yıl () 11–20 yıl () 21 ve üstü

3. En Son Mezun Olduğunuz Okul?

1. () Lisans 2. () Lisans Üstü 3. () Diğer.....

4. Çalışmakta Olduğunuz Okuldaki Öğretmen Sayısı?

1. () 1–29 2. () 30–44 3. () 45– Üstü

5. Çalışmakta Olduğunuz Okuldaki Görev süreniz?

1. () 1–4 yıl 2. () 5–8 yıl 3. () 9 ve üstü

6. Pozisyonunuz

1. () Kadrolu 2. () Görevlendirme

7. Mezun olduğunuz Fakülte?

1. () Eğitim Fakültesi 2. () Fen-Edebiyat Fak. 3. () Diğer

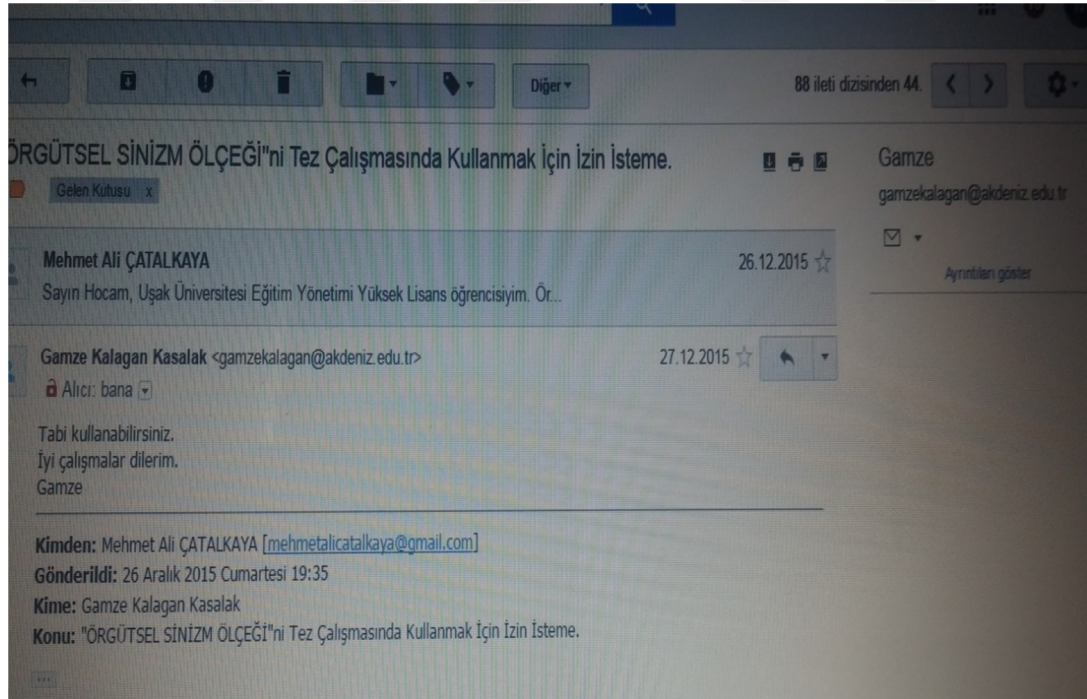
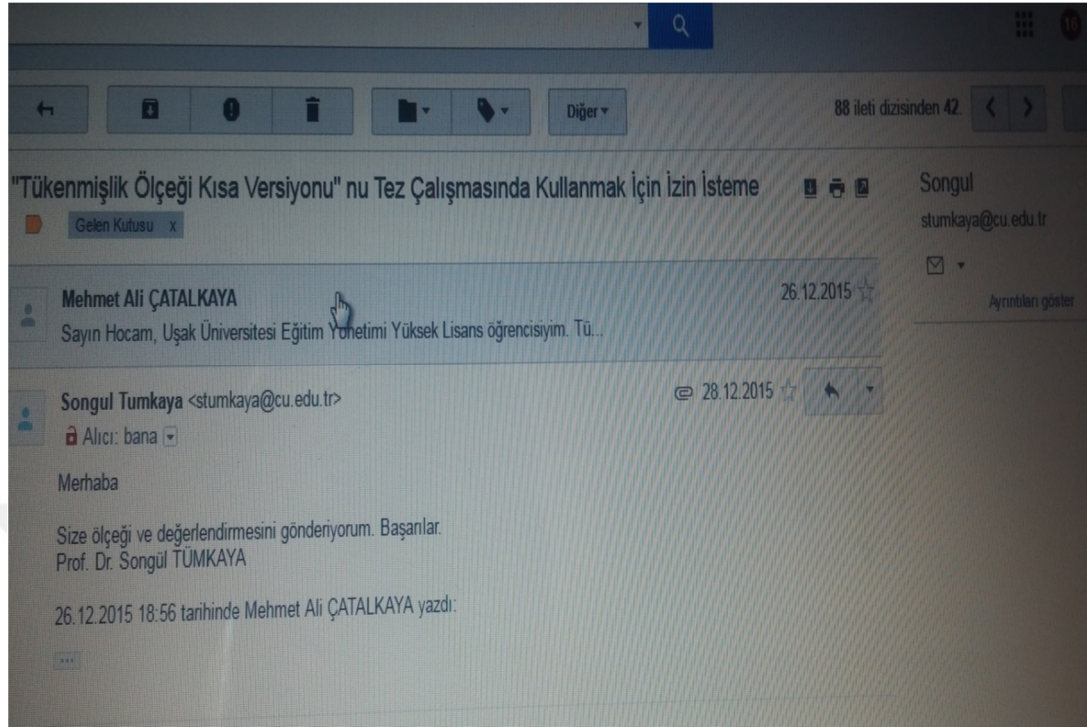
8. Öğretmen olarak görev yapmaktan memnun musunuz?

Evet () Hayır ()

9. Elinize geçen ilk fırsatta çalıştığınız okuldan ayrılmayı düşünür müsünüz?

Evet () Hayır ()

EK 5- "Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu" ve "Örgütsel Sinizm Ölçeği" Kullanım İzin Belgesi



KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Ağırdan, Ö. (2016). Örgütsel Sinizm: Hastane çalışanları üzerinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akpolat, T. (2014). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumunun işe yabancılaşma düzeyine etkisi (Samsun ili örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Akyüz, Y. (2012). *Türk eğitim tarihi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Alanyalı, K. (2006), Örgütsel Stress Kaynaklarının İş Tatminine Olan Etkilerinin Tükenmişlik ve Dinçlik (Coşku) Etkileri Bağlamında İncelenmesi (Uygulamalı Bir Araştırma). Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Amasralı, A. (2016), Ortaokul Ve Lise Matematik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Anbar, A. ve Eker, M. (2008). An examination of relationship between burnout and jobsatisfaction 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.

- 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.
- Ardıç, K., Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
- Arlı, M., Nazik, H. (2001). *Bilimsel Araştırmaya Giriş*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Ayaz S.(2006). *Hastane Okullarında Çalışan Yönetici ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri*. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Aydın Tükeltürk, Şule, Şahin Perçin, Nilüfer, Güzel, Berrin (2009). *Örgütlerde psikolojik kontrat ihlalleri ve sinizm ilişkisi: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma*. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kitabı, 688-692.
- Balcı, O.(2016). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ve yöneticilerin örgütsel sinizm, kendini işe verememe (Presenteizm) ve sosyal kaytarma arasındaki ilişkinin incelenmesi (Arnavutköy İlçesi Örneği). Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- 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.
- 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.
- 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. (2006). *Stressors, self-efficacy, coping resources, and burnout among secondary school teachers in Spain*. *Educational Psychology*, 26, 519-539
- Bilgin, N. (2003). *Sosyal Psikoloji Sözlüğü*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- 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.
- Brown, M. and Cregan, C., (2008). Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement. *Human Resource Management*, 47(4), 667-686.

- Burnak, Ö. (2007). *Örgütsel tükenmişlik kamu ve özel işletmelerdeki çalışanlara yönelik bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Canbulat T. (2009). Sınıf Öğretmenlerinin Bilişsel Gelişim Alanındaki Bilgileri ile Öğrencilerinin Akademik Başarısı Arasındaki İlişki. Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- 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.
- Cook, W. W., Medley, D. M. (1954). Proposed hostility and parasitic virtue scales for the MMPI. *Journal of Applied Psychology, 38*, 414-418.
- 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.
- Çelik, G. (2011). İlköğretim Okullarında Örgütsel Ayrımcılık ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Çokluk, Ö. (2000). *Örgütlerde Tükenmişlik, Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar: Uygulamalar ve Sorunlar*. Editör : C. Elma ve K. Demir, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik - spss ve lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çubuk, A. (2015). Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- De Robbio, R. Antenolla. (1995). Factors Accounting For Burnout Among Secondary School Teachers. *Dissertation Abstract International, 56(7)*, 2500-2501.
- Dean Jr, J.W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicis. *The Academy of Management Review, 23(2)*, 341-352.
- Delken, M. (2004). *Organizational cynicism: A study among call centers*. Unpublished Master Dissertation. Faculty of Economics and Business Administration, University of Maastricht, Maastricht.

- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. Unpublished Master Dissertation. Faculty of Graduate Studies, York University, Toronto.
- Ekici, S (2015). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri (Bolu ili örneği), Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Eren, E. (2000). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, 6. Baskı. Beta Yayınları: İstanbul.
- Ersoy F.(2001). Tükenmişlik Sendromu. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 2: s. 11-17.
- Freudenberger, H. J.(1974).*Staff burnout*, *Journal of Social Issues*, 30, s.159-165.
- Girgin, G. (1995). *İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Gökberk, M. (2000). *Felsefe Tarihi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Gökberk, M. (2000). *Felsefe Tarihi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Güllüce, A. Ç. (2006). *Mesleki tükenmişlik ve duygusal zeka arasındaki ilişki (Yöneticiler üzerine bir uygulama)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Gün, F.(2015).Öğretim elamanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi,Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed.), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar İçinde*, 383–297. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Hançerlioğlu, O. (2000). *Felsefe Sözlüğü Kavramlar ve Akımlar Cilt 3 (İ-K)*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Hançerlioğlu, O.(1999). *Düşünce Tarihi*, İstanbul:Remzi Kitabevi.
- Helvacı, M. A. (2013). Örgütsel sinizm. In H. B. Memduhoğlu & K. Yılmaz (Edt.). *Yönetimde yeni yaklaşımlar* (s. 383-397). Ankara: Pegem Akademi.
- Helvacı, M. A., Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği).*Turkish Studies*,
- Izard, C. E. (1977). *Human emotions*. New York: Plenum.7(3), 475-1497.
- Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

- James, M.S.L.(2005). Antecedents And Consequences Of Cynicism In Organizations: An Examination Of The Potential Positive And Negative Effects On School Systems. Dissertation of Doctor of Philosophy, The Florida State University, Florida.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalağan, G.,Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kanter, D. L., Mirvis, P. H. (1989). *The Cynical Americans: Living And Working In An Age of Discontent and Disillusion*. San Francisco, CA:Jossey-Bass.
- Kanter, D. L., Mirvis, P. H. (1991). Cynicism: The new America malaise. *Business and Society Review*, 57-61.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi* (26.baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kılıç, M. (2013). İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior, Seventh Edition*, McGraw-Hill, Inc., New York, 1995, s.304, 305.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: new directions in research and intervention. *American Psychological Society*, 12(5), 189-192.
- Maslach, C. ve Zimbardo, P.G. (1982). *Burnout – The Cost of Caring*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job Burnout*. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslach, C.,& Jackson, S. E. (1985). *The role of sex and family variables in burnout*. *Sex Roles*, 12, 837-851.
- Maslach, C.,& Jackson, S. E.(1981).*The measurement of experienced burnout*, *Journal of Occupational Behavior*, 2, s.99-113,
- Maslach, Christina., Jackson,E. Susan.(1984).*Burnout in Organizational Settings*Vol.5, Beverly Hills, CA: Sage,

- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Mirvis, P. H., Kanter, D. L. (1991). *Beyond demography: A psychographic profile of the workforce*. Human Resource Management.
- Koç, M. (2015). İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri İle Sinizm Arasındaki İlişki (Ağrı İli, Patnos İlçesi Örneği). Yüksek lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- 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.
- Naus, A.J.A.M., (2007). Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization, (Dissertation of Doctorof Philosophy), Maastricht University, Maastricht.
- Öktem, E. (2009), *İlköğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi(Afyonkarahisar- Sandıklı Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Özdemir, T. (2009). İstenmeyen Öğrenci Davranışlarının Görülme Sıklığı ile Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- 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.
- Özgener, Ş., Öğüt, A., Kaplan, M. (2008). *İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Davranışta Seçme Konular*. (Edt. Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Kaplan), İlke Yayınevi: Ankara.
- Platsidou, M. (2010). Trait emotional intelligence of greek special education teachers in relation to burnout and job satisfaction. *School Psychology International*, 31 (1), 60-76.
- Platsidou, M. (2010). Trait emotional intelligence of Greek special education teachers inrelation to burnout and job satisfaction. *School Psychology International*, 31(1), 60-76. <http://dx.doi.org/10.1177/0143034309360436>

- Reichers, Arnon E., Waous, John P., Austin, James T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *The Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Robbins, S.P.(2000).Essentials of Organizational Behaviour, Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational Behaviour (11th ed)*. NJ: Prentice Hall.
- Sarros, J.C. ve Sarros, A.M. (1987), *Predictor of teacher burnout*, *The Journal of Educational Administration*, 25 (2), 216-230.
- Seçer, İ. (2013). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sevimli, F. İşcan, Ö.F. (2005). Bireysel Ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1),55-65.
- Solmus, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler(psikoloji penceresinden insan kaynakları yönetimi)*.İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Şişman, M.,Taşdemir, İ.(2008).*Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*,2. Baskı, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Tabachnick, B. G.,& Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed., pp. 1–983). New Jersey: Pearson Education Inc.
- 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.
- Torun, A.(1995). *Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tümkaya, S. (1996). *Öğretmenlerdeki Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Tümkaya, S. Çam, S.& Çavuşoğlu, İ. (2009). Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu'nun Türkçe 'ye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,18 (1), 387–398.
- Ulaş, S. E. (2002). *Felsefe Sözlüğü*. Ankara: Bilim Sanat Yayınları.
- Ulutaşdemir, N. (2012). Kilis Kent Merkezinde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri Ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

- Yeşilçimen Cesur, K. (2015). Hemşirelikte Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven İlişkisi.
- Yıldırım, Y. (2010). Beden Eğitimi ve spor yüksekokullarındaki görevli akademisyen personelin örgütsel stres ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Doktora Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Yılmaz, M. (2009). Yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan öğretmen ve idarecilerin iş tatmin düzeyleri ile tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir işletmede yapılan görgülü çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 291-306.