



Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı

**OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM TUTUMLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Sairan Mohammed Rashid MAHMOOD

Yüksek Lisans Tezi

Van, 2017

OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ
İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Sairan Mohammed Rashid MAHMOOD

Danışman

Yrd. Doç. Dr. Ramazan SAK

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Van, 2017

KABUL VE ONAY

Sairan Mohammed Rashid MAHMOOD tarafından hazırlanan “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı bu çalışma, 21.09.2017 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Yrd. Doç. Dr. Emine KIZILTAŞ (Başkan)

Yrd. Doç. Dr. Ramazan SAK (Danışman)

Yrd. Doç. Dr. İkbal Tuba ŞAHİN SAK

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Doç. Dr. Fuat TANHAN

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim/Raporum sadece Yüzüncü Yıl Üniversitesi yerleşkesinden erişime açılabilir.
- Tezimin 2 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

21.09.2017



Sairan Mohammed Rashid MAHMOOD

TEŐEKKÖR

Bu araştırmanın her aşamasında bilgi ve deneyimiyle, zaman ve emeğiyle benden yardımını esirgemeyen değerli danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Ramazan SAK'a en iğten saygılarımla Őükranlarımı sunarım.

Tezimin öneri ve jüri aşamasında bulunarak ęalıřmama değerli katkılarını sunan Yrd. Doç. Dr. Emine KIZILTAŞ ve Yrd. Doç. Dr. İkbal Tuba ŞAHİN SAK'a iğten dileklerimle teşekkür ederim.

Ayrıca bilgi ve tecrübelerinden istifade ettiğim değerli hocalarım Doç. Dr. Fuat TANHAN, Yrd. Doç. Dr. Zöhre KAYA, Yrd. Doç. Dr. Gaye Zeynep ENESİZ ve Yrd. Doç. Dr. Ahmet YAYLA'ya emeklerine karşılık saygılarımı sunar, kendilerine teşekkür ederim.

Tez ęalıřmam boyunca gösterdikleri destek ve sabır için sevgili eŐime ve çocuklarıma çok teşekkür ederim.

ÖZET

MAHMOOD, Sairan Mohammed Rashid. *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Van, 2017.

Bu araştırmanın amacı, okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Tarama modelindeki bu çalışmanın örneklemini, okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan ve tesadüfî örnekleme yöntemiyle belirlenen 408 okul öncesi öğretmeni oluşturmuştur.

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu, okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerini belirlemek için Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu (İnce ve Şahin, 2015) ve okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarını belirlemek için Örgütsel Sinizm Ölçeği (Sağır ve Oğuz, 2012) kullanılmıştır. Araştırmanın veri analizinde bağımsız örneklemler için t testi, Tek Faktörlü ANOVA ve Pearson korelasyon analizi gibi parametrik testler kullanılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda; okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri öğretmenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, kıdemlerine, eğitim verilen yaş grubuna, sınıflarındaki çocuk sayısına ve çalışılan kurum türüne (anasınıfı-anaokulu) göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Ancak, öğrenim düzeylerine ve kurumdaki çalışma durumlarına (kadrolu-ücretli) göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları, ölçeğin bütün alt boyutlarında ve ölçeğin genel toplamında yaşlarına, eğitim verdikleri yaş grubuna, çalıştıkları kurum türüne ve kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Ancak, cinsiyetlerine göre sinizm ölçeğinin genel toplamında ve performansı düşüren etkenler alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin tutumlarının, performansı düşüren etkenler boyutunda, çalıştıkları kurumdan uzaklaşma boyutunda ve sinizm ölçeğinin genel toplamında öğrenim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur. Çalıştıkları kurumdan uzaklaşma boyutunda, performansı düşüren

etkenler boyutunda ve sinizm ölçeğinin genel toplamında kurumdaki çalışma durumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bununla birlikte, öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları, sınıflarındaki çocuk sayısına göre performansı düşüren etkenler boyutunda anlamlı bir farklılık göstermiştir.

Mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu ve duyarsızlaşma boyutu ile örgütsel sinizmin kurumdan uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum, kararların alınmasına katılım boyutları ve toplam sinizm arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mesleki tükenmişliğin kişisel başarı boyutu ile örgütsel sinizmin kurumdan uzaklaşma, okula karşı olumsuz tutum, kararların alınmasına katılım boyutları ve toplam sinizm arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mesleki tükenmişliğin kişisel başarı boyutu ile örgütsel sinizmin performansı düşüren etkenler boyutu arasında ise bir ilişki bulunmamıştır.

Anahtar Sözcükler

Okul öncesi öğretmenleri, mesleki tükenmişlik, örgütsel sinizm, okul öncesi.

ABSTRACT

MAHMOOD, Sairan Mohammed Rashid. *Relationship between Preschool Teachers' Job Burnout Level and Organizational Cynicism Attitudes*, Master's Thesis, Van, 2017.

Aim of this study is to examine relationship between preschool teachers' job burnout level and organizational cynicism attitudes. This is a survey consisting of 408 preschool teachers working in preschool institutions and being selected randomly.

Demographic Information Form, Maslach Burnout Inventory-Educators Survey adapted into Turkish by İnce and Şahin (2015) to examine teachers' job burnout and Organizational Cynicism Scala developed by Sağır and Oğuz (2012) were used for data collection. Data was analyzed through independent sample t-test, one-way ANOVA and Pearson's correlation.

At the end of the analysis, statistically significant differences in levels of teachers' burnout were found in the cases of their gender, ages, teaching experiences, age groups taught by the teachers, classroom population and type of institution (in an independent preschool-in a preschool classroom in a primary school). However, there was a statistically significant difference in their burnout level in the cases of their educational level and their working status (hourly paid-salaried).

No statistically significant differences in all sub-dimensions and total score of Organizational Cynicism Scala were found in the case of their ages, age groups taught by the teachers, type of institution and teaching experiences. However, there was a statistically significant difference in total score of Scala and the sub-dimension of factors decreasing performance in the case of their gender. Also, there was a statistically significant difference in the sub-dimensions of factors decreasing performance, alienation from employing organization and total score of Scala in the case of their educational level. There was a statistically significant difference in the sub-dimensions of factors decreasing performance, alienation from employing organization and total

score of Scala in the case of their working status. Lastly, there was a statistically significant difference in the sub-dimension of factors decreasing performance in the case of their classroom population.

There was a positive correlation between emotional exhaustion and depersonalization sub-dimensions of job burnout, and alienation from employing organization, factors decreasing performance, negative attitudes toward school, employee participation in decisions sub-dimensions of Organizational Cynicism Scala and entire scala. There was a negative correlation between personal accomplishment sub-dimension of Maslach Burnout Inventory and alienation from employing organization, negative attitudes toward school, employee participation in decisions sub-dimensions and entire scala. However, there was not any correlation between personal accomplishment sub-dimension of burnout and factors decreasing performance sub-dimension of cynicism.

Key Words

Preschool teachers, job burnout, organizational cynicism, preschool.

İÇİNDEKİLER

| | |
|---|------|
| KABUL VE ONAY | i |
| BİLDİRİM | ii |
| TEŞEKKÜR | iii |
| ÖZET | iv |
| ABSTRACT | vi |
| İÇİNDEKİLER | viii |
| TABLolar DİZİNİ | xii |
| 1. BÖLÜM: GİRİŞ | 1 |
| 1.1. Problem durumu | 1 |
| 1.2. Problem cümlesi ve alt problemler | 5 |
| 1.3. Araştırmanın amacı | 6 |
| 1.4. Araştırmanın önemi | 7 |
| 1.5. Sayıtlar | 8 |
| 1.6. Sınırlılıklar | 8 |
| 1.7. Tanımlar | 8 |
| 2. BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE | 10 |
| 2.1. Tükenmişlik | 10 |
| 2.1.1. Tükenmişliğin tanımı ve boyutları..... | 10 |
| 2.1.2. Tükenmişlik modelleri (çeşitleri)..... | 11 |
| 2.1.2.1. Cherniss tükenmişlik modeli..... | 11 |
| 2.1.2.2. Pines tükenmişlik modeli..... | 12 |
| 2.1.2.3. Edelwich ve Brodsky modeli..... | 12 |
| 2.1.2.4. Maslach tükenmişlik modeli | 12 |

| | |
|--|-----------|
| 2.1.3. Tükenmişliği etkileyen faktörler..... | 13 |
| 2.1.3.1. Bireysel faktörler..... | 13 |
| 2.1.3.2. Örgütsel faktörler..... | 14 |
| 2.1.4. Tükenmişliği önleme ve tükenmişlikle başa çıkma stratejileri..... | 14 |
| 2.2. Örgütsel sinizm..... | 14 |
| 2.2.1. Sinizm kavramı ve ortaya çıkışı..... | 14 |
| 2.2.2. Örgütsel sinizmin tanımı..... | 16 |
| 2.2.3. Örgütsel sinizmin boyutları..... | 16 |
| 2.2.4. Örgütsel sinizmin önemi..... | 17 |
| 2.3. İlgili çalışmalar..... | 17 |
| 2.3.1. Tükenmişlikle ilgili yapılan çalışmalar..... | 17 |
| 2.3.2. Örgütsel sinizmle ilgili yapılan çalışmalar..... | 27 |
| 3. BÖLÜM: YÖNTEM..... | 34 |
| 3.1. Araştırma modeli..... | 34 |
| 3.2. Evren ve örneklem..... | 34 |
| 3.3. Veri toplama araçları..... | 36 |
| 3.3.1. Kişisel bilgi formu..... | 37 |
| 3.3.2. Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu..... | 37 |
| 3.3.3. Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ)..... | 38 |
| 3.4. Veri toplama süreci..... | 39 |
| 3.5. Verilerin işlenişi ve analizi..... | 40 |
| 4. BÖLÜM: BULGULAR..... | 41 |
| 4.1. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlikleri ne düzeydedir?.. | 41 |

| | |
|--|-----------|
| 4.1.1. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılaşmakta mıdır?..... | 42 |
| 4.1.2. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri yaşlarına göre farklılaşmakta mıdır?..... | 42 |
| 4.1.3. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri kıdemlerine göre farklılaşmakta mıdır?..... | 43 |
| 4.1.4. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri öğrenim düzeylerine göre farklılaşmakta mıdır?..... | 44 |
| 4.1.5. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri kurumdaki çalışma durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?..... | 45 |
| 4.1.6. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri eğitim verilen yaş grubuna göre farklılaşmakta mıdır?..... | 46 |
| 4.1.7. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri çalışılan kurum türüne göre farklılaşmakta mıdır?..... | 47 |
| 4.1.8. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri sınıflarındaki çocuk sayısına göre farklılaşmakta mıdır?..... | 48 |
| 4.2. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ne düzeydedir?..... | 49 |
| 4.2.1. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları cinsiyetlerine göre farklılaşmakta mıdır?..... | 50 |
| 4.2.2. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları yaşlarına göre farklılaşmakta mıdır?..... | 51 |
| 4.2.3. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları kıdemlerine göre farklılaşmakta mıdır?..... | 53 |
| 4.2.4. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları öğrenim düzeylerine göre farklılaşmakta mıdır?..... | 55 |
| 4.2.5. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları kurumdaki çalışma durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?..... | 56 |
| 4.2.6. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları eğitim verilen yaş grubuna göre farklılaşmakta mıdır?..... | 58 |
| 4.2.7. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları çalışılan kurum türüne göre farklılaşmakta mıdır?..... | 60 |

| | |
|---|-----------|
| 4.2.8. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları sınıflarındaki çocuk sayısına göre farklılaşmakta mıdır?..... | 61 |
| 4.3. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?..... | 63 |
| 5. BÖLÜM: TARTIŞMA..... | 65 |
| 6. BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER..... | 73 |
| KAYNAKÇA..... | 78 |
| EKLER..... | 87 |
| Ek-1: Kişisel bilgi formu | 87 |
| Ek-2: Çalışma izni | 88 |

TABLOLAR DİZİNİ

| | |
|--|----|
| Tablo 1. Çalışmaya Katılan Okul Öncesi Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine ve Mesleki Durumlarına İlişkin Bilgiler..... | 35 |
| Tablo 2. Maslach Tükenmişlik Envanteri boyutlarının puan aralıkları ve aralıklara karşılık gelen düzeyler | 38 |
| Tablo 3. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri | 41 |
| Tablo 4. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Cinsiyetlerine Göre t Testi Sonuçları | 42 |
| Tablo 5. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Yaşlarına Göre Tek Faktörlü ANOVA Sonuçları | 42 |
| Tablo 6. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Kıdemlerine Göre Tek Faktörlü ANOVA Sonuçları..... | 43 |
| Tablo 7. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Öğrenim Düzeylerine Göre t Testi Sonuçları..... | 44 |
| Tablo 8. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Çalışma Durumlarına Göre t Testi Sonuçları | 45 |
| Tablo 9. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Eğitim Verilen Yaş Grubuna Göre Tek Faktörlü ANOVA Sonuçları | 46 |
| Tablo 10. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Çalıştıkları Kurum Türüne Göre t Testi Sonuçları | 47 |
| Tablo 11. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Sınıflarındaki Çocuk Sayısına Göre Tek Faktörlü ANOVA Sonuçları..... | 48 |
| Tablo 12. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutum düzeyleri | 49 |
| Tablo 13. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Cinsiyetlerine Göre t Testi Sonuçları | 50 |
| Tablo 14. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları Puanlarının Yaşlarına Göre Tek Faktörlü ANOVA Sonuçları..... | 51 |
| Tablo 15. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları Puanlarının Kıdemlerine Göre Tek Faktörlü ANOVA Sonuçları..... | 53 |
| Tablo 16. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Öğrenim Düzeylerine Göre t Testi Sonuçları | 55 |

| | |
|--|----|
| Tablo 17. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Kurumdaki Çalışma Durumlarına Göre t Testi Sonuçları | 56 |
| Tablo 18. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları Puanlarının Eğitim Verilen Yaş Grubuna Göre Tek Faktörlü ANOVA Sonuçları | 58 |
| Tablo 19. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Çalışılan Kurum Türüne Göre t Testi Sonuçları | 60 |
| Tablo 20. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları Puanlarının Sınıflarındaki Çocuk Sayısına Göre Tek Faktörlü ANOVA Sonuçları..... | 61 |
| Tablo 21. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki..... | 63 |



1. BÖLÜM

GİRİŞ

Bu bölümde, çalışma konusunun ortaya çıkmasına kaynaklık eden problem durumuna, araştırmanın amacına, araştırmanın önemine, araştırma ile ilgili sayıtlara, sınırlılıklara ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem durumu

Bir bireyin bütün yaşamı göz önünde bulundurulduğunda, yaşamın bazı dönemlerinin fiziksel ve ruhsal gelişim açısından daha kritik olduğu görülmektedir. 0-6 yaş aralığını kapsayan okul öncesi dönem, çocuğun kişilik gelişimi ve oluşumu, temel bilgi, beceri ve alışkanlıkların kazanılması ve yaşamın ileriki yıllarına olan etkisinden dolayı oldukça kritik bir dönemdir (Akduman, 2012). Okul öncesi eğitim, dünyaya gelen her bir çocuğun doğuştan sahip olduğu potansiyelleri en üst seviyeye çıkarmasında ve birtakım becerileri kazanmasında hayati derecede önemlidir (Oktay, 2000). Çocuğun bütün gelişim alanları (bilişsel, dil, fiziksel, sosyal ve duygusal) için güçlü bir zemin oluşturan ve beyin gelişiminin en hızlı olduğu dönem olan okul öncesi dönemde, beyin çevresel uyaranlara oldukça açıktır. Bu nedenle çevre çocuğun gelişimi ve öğrenmesi üzerinde oldukça önemlidir. Dolayısıyla çocuğa sunulan çevresel destek ve olanaklar çocuğun ne kadar keşfedeceği, neler öğreneceği ve hangi hızda öğreneceği üzerinde oldukça etkilidir. Okul öncesi dönemde olumlu deneyimler yaşayan çocukların özgüven sahibi oldukları, okulda ve okul sonrası başarılarının yüksek olduğu ve daha az davranış problemleri sergiledikleri görülmektedir (MEB, 2013).

Birçok uzman, okul öncesi eğitimin farklı özellikteki ailelere mensup çocuklar için eşit eğitim fırsatları yaratmak konusunda umut verici olduğunu belirtmişlerdir (Burger, 2010). Çocukların her türlü çevresel uyarıcıya açık oldukları okul öncesi dönemde çocuklara sunulacak uyarıcılar ve sağlanacak hizmetler onların bütün gelişim alanlarını desteklemek açısından oldukça önemlidir (Essa, 2013; Morrison, 2011).

Okul öncesi eğitimin etkileri sadece birey temelli olmayıp aynı zamanda aile ve toplum temellidir. Bu etkiler, çocuk yetiştirme biçimlerindeki değişiklikler, çocuk ölümlerinin azaltılması, eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması, bireylerin akademik başarılarının artırılması ve ülke ekonomisine olan katkılar gibi geniş bir yelpazede

meydana gelmektedir (Kuru-Turaşlı, 2012). Okul öncesi dönemin çocuğun gelişimi ve geleceği üzerindeki etkisi göz önünde bulundurulduğunda bu kademedeki çocuklar için ailenin, okul öncesi eğitim kurumlarının ve öğretmenlerin önemli bir role sahip oldukları belirtilmektedir.

Okul öncesi dönem, çocukların sosyal davranış ve kalıpları öğrendikleri, akıl yürütme, çıkarım yapma ve sorgulama gibi zihinsel becerileri edindikleri, kendilerini doğru ve güzel ifade ettikleri, birçok bilgi ve beceriyi kazanarak hayata hazırlandıkları dönemdir (Kuru-Turaşlı, 2012). Okul öncesi dönem olarak kabul edilen 0-6 yaş aralığında çocukların, sağlıklı bir aile ortamında ve nitelikli okul öncesi eğitim kurumlarında potansiyellerini en üst seviyede kullanabilecekleri etkileşimlere, uyarılara ihtiyaç duydukları ortadadır. Nitelikli bir okul öncesi eğitimin en önemli unsurlarından biri de hiç şüphesiz okul öncesi öğretmenleridir.

Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki ve kişisel özelliklerin, eğitim kademesi ne olursa olsun öğrenciler üzerinde önemli etkileri olmakla birlikte, okul öncesi dönem çocuklarının ilk kez aile ortamından uzaklaştıkları ve yeni bir sosyal ortama girdikleri düşünülürse, bu süreçte bu özellikler daha kritik bir öneme sahip olmaktadır (Koçyiğit, 2012). Okul öncesi öğretmenlerinin her bir çocuğun farklı gelişimsel ve bireysel özelliklere ve farklı yeterliklere sahip olduğunu göz önünde bulundurarak çocuklarla tutarlı ve güvene dayalı bir ilişki kurmaları gerekmektedir. Öğretmenler çocukların sahip oldukları yeterlikleri dikkate alarak onlara yeni öğrenme deneyimleri sunduklarında, onların gelişimlerini desteklemiş, sosyal yeterliklerini geliştirmiş ve gelecekteki okul başarısını olumlu şekilde etkilemiş olmaktadır (MEB, 2013).

Okul öncesi öğretmeni, hem okul öncesi eğitimin amaçlarına ulaşılmasında önemli bir role sahiptir hem de okul öncesi eğitim kurumlarının niteliğini belirleyen en önemli unsurdur (Koçyiğit, 2012). Bir başka ifadeyle, okul öncesi öğretmenin özellikleri sürecin kalitesini belirleyici bir etkiye sahiptir (MEB, 2013). Bir okul öncesi öğretmenin sahip olması gereken özellikleri şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Çocuk gelişimi ve eğitimi, beslenmesi ve sağlığı konularında bilgi sahibi olmak.
- Müzik, drama, resim ve oyun gibi konularda bilgili ve birçok eğitim materyalini temin edebilecek beceriye sahip olmak.
- İyi bir mizah duygusuna sahip olmak.

- Çocukça davranışlardan sıkılmamak.
- Sabırlı olmak.
- Sorumluluk sahibi olmak.
- Dikkatli ve iyi bir gözlemci olarak çocuktaki küçük ilerlemeleri fark etmek.
- Yaratıcı olmak.
- Yeniliklere uyum sağlayabilmek.
- Çocukların ihtiyaçlarına duyarlı olmak.
- Türkçeyi iyi ve güzel konuşmak.
- İletişim becerilerine sahip olmak.
- Geniş bir edebiyat ve fen bilgisine sahip olmak.
- Hoşgörülü ve esnek olmak.
- Dış görünüşüne dikkat etmek (temiz, düzenli ve rahat giyimli olmak).
- Meslektaşlarla ve ailelerle işbirliği yapabilmek.
- Güvenilir olmak.
- Kayıt tutabilmek, çocuk ve aile hakkında bilgileri toplamak ve güvenli bir şekilde saklayabilmek.
- Doğru ve çabuk kararlar verebilmek.
- Peşin hükümlü olmamak.
- İyi bir meslek ahlakına sahip olmak.
- İyi bir rehber olmak.
- Kendisini geliştirmeye ve bilgisini arttırmaya istekli olmak.
- Sağlıklı, canlı, hareketli ve neşeli olmak (Oktay, 2000, s. 220).

Yukarıda sayılan özelliklere sahip bir öğretmenin bunların yanı sıra mesleğini icra ederken mesleğinin kendisine uygun olduğunu düşünmesi, mesleğine karşı olumlu duygular ve düşünceler içerisinde olması oldukça önemlidir.

Bazı meslek grupları tükenmişlik bağlamında diğer meslek gruplarına oranla daha büyük risk altındadırlar. Amerikan Stres Enstitüsü'nün yaptığı araştırmaya göre öğretmenlik yüksek risk grubundaki mesleklerden biri olarak kabul edilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2008). Öğretmenlerin görev ve sorumlulukları göz önünde bulundurulduğunda öğretmenlerin stres yaşamaları beklenen bir durumdur. Nitekim Chan (2003) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenler mesleklerini yoğun stresli bir meslek olarak tanımlamışlardır. Stres ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi konu alan çalışmalarda da stres veren olayların tükenmişlik düzeyini etkilediği ortaya koyulmuştur (Ergin, 1995; Sandıkçı, 2010). Öğretmenler yaşadıkları stres durumlarına bağlı olarak tükenmişlik duygusu hissedebilmektedirler (Yu, Wang, Zhai, Dai ve Yang, 2015).

Tükenmişlik kavramı literatürde farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bunlardan biri Freudenberger (1974) tarafından, tükenmişlik kişinin sahip olduğu enerji, güç ve kaynaklar üzerindeki yoğun talebin kişide başarısızlığa, yıpranmaya ve tükenmeye sebep olmasıdır, şeklinde ifade edilmiştir. Maslach (2003) ise özellikle mesleki tükenmişlik üzerinde durmuş ve bu kavramı, iş yerindeki stres doğuran durumlara karşı bir tepki olarak uzun vadede ortaya çıkan psikolojik bir sendrom, çalışan ve işi arasındaki uyumsuzluğun sonucu olarak meydana gelen kronik bir gerginlik durumu olarak açıklamıştır. Ayrıca Maslach oluşturduğu modelde tükenmişliği, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç boyutlu bir süreç olarak ele almıştır. İnsanların psikolojik beklentilerine cevap olamayan çalışanlar ilk olarak duygusal tükenme yaşamaktadırlar. Ardından, aşırı iş taleplerine yetişemedikleri için hizmet verdikleri insanlara karşı mesafe alarak duyarsızlaşmakta ve son olarak da toplumun ve çalıştıkları kurumun beklentilerine cevap olamadıklarını ve beklentiler ile kendi davranışları arasındaki çelişkiyi fark ederek kişisel başarılarının yetersiz olduğunu düşünmektedirler (Maslach ve Jackson, 1981).

Hem Maslach ve Jackson (1981) hem de Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001) tükenmişliğin bir bileşeni olarak sinizmi vurgulamış ve sinizmi bireyin işinin çeşitli yönlerine karşı negatif, duyarsız veya son derece bağımsız bir tepki olarak tanımlamışlardır. Buna bağlı olarak ortaya çıkan örgütsel sinizm ise Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) tarafından, bireyin çalıştığı örgütün doğruluk veya dürüstlükten yoksun olduğuna dair inancını, örgüte yönelik negatif duygularını ve örgüte yönelik inançlar ve duygulardan oluşan kötüleyici (aşağılayıcı, küçümseyici) ve eleştirici

eğilimlerini kapsayan üç bileşenden oluşan negatif bir tutum olarak ifade edilmiştir. Örgütsel sinizm kısaca, çalışanların buldukları örgüte karşı olumsuz tutumları olarak tanımlanmaktadır.

Okul öncesi öğretmenlerinin çocuğun gelişimi ve eğitimi üzerindeki hayati rolü göz önünde bulundurulduğunda, okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin ve mesleki sinizm tutumlarının düşük olması istenen bir durumdur. Bununla birlikte, okul öncesi öğretmenlerinin iş yükleri, farklı rolleri, görev ve sorumlulukları düşünüldüğünde mesleki tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel sinizm tutumlarının istenen durumun tersi olabileceği de göz önünde bulundurulmalıdır. İlgili alanyazın incelendiğinde farklı kademelerdeki öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ile örgütsel sinizm tutumlarını inceleyen çalışmalar bulunmakla birlikte okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve örgütsel sinizm tutumlarını inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Okul öncesi eğitimin niteliğini belirleyen önemli unsurlardan biri olan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel sinizm tutumlarının belirlenmesi bu kademedeki öğretmenlerin görev ve sorumluluklarını ne kadar nitelikli bir şekilde yerine getirdiklerinin de bir göstergesidir. Ayrıca bu belirlemenin, okul öncesi öğretmenlerinin mesleklerine ilişkin algı ve tutumları hakkında da daha gerçekçi bir fikir vermesi beklenmektedir.

1.2. Problem cümlesi ve alt problemler

Bu araştırmanın genel amacı, okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki problem cümlesine cevap aranmıştır:

Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Araştırmada ayrıca aşağıda verilen alt sorulara yanıt bulmaya çalışılmıştır:

1. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlikleri ne düzeydedir?
2. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri;

2.1. Cinsiyetlerine göre farklılaşmakta mıdır?

- 2.2. Yaşlarına göre farklılaşmakta mıdır?
 - 2.3. Kıdemlerine göre farklılaşmakta mıdır?
 - 2.4. Öğrenim düzeylerine göre farklılaşmakta mıdır?
 - 2.5. Kurumdaki çalışma durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
 - 2.6. Eğitim verilen yaş grubuna göre farklılaşmakta mıdır?
 - 2.7. Çalışılan kurum türüne göre farklılaşmakta mıdır?
 - 2.8. Sınıflarındaki çocuk sayısına göre farklılaşmakta mıdır?
3. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ne düzeydedir?
4. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları;
- 4.1. Cinsiyetlerine göre farklılaşmakta mıdır?
 - 4.2. Yaşlarına göre farklılaşmakta mıdır?
 - 4.3. Kıdemlerine göre farklılaşmakta mıdır?
 - 4.4. Öğrenim düzeylerine göre farklılaşmakta mıdır?
 - 4.5. Kurumdaki çalışma durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
 - 4.6. Eğitim verilen yaş grubuna göre farklılaşmakta mıdır?
 - 4.7. Çalışılan kurum türüne göre farklılaşmakta mıdır?
 - 4.8. Sınıflarındaki çocuk sayısına göre farklılaşmakta mıdır?

1.3. Araştırmanın amacı

Okul öncesi eğitimin bireyin tüm yaşamı üzerindeki etkileri göz önünde bulundurulduğunda bu kademedeki eğitimin önemi anlaşılmaktadır. Okul öncesi eğitimin amacına ulaşmasında, okul öncesi öğretmenlerinin hayati bir rolü bulunmaktadır. Bir bireyin yaptığı işten doyum alması, onun kendisine olan saygısını ve güvenini artırarak, mutlu olmasını sağlamaktadır (Özgüven, 2007). Bu nedenle okul öncesi öğretmenlerinin mesleklerini icra ederken mutlu olmaları ve nitelikli bir eğitim sunmaları için mesleki tükenmişlik düzeylerinin ve örgütsel sinizm tutumlarının düşük olması gerekmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel sinizm tutumlarının incelenmesi, bu kademedeki eğitim hizmetlerinin kalitesi açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle bu araştırmada okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

1.4. Araştırmanın önemi

Okul öncesi öğretmenlerinin yapmaları gereken birçok görev ve sorumluluklar bulunmaktadır. Okul öncesi öğretmenleri günün büyük kısmını aralıksız olarak sınıflarında geçirmekte, çocuklar için kullanacakları materyalleri, araç-gereçleri hazırlamakta, farklı etkinlikler planlayarak çocukların gelişimlerini desteklemeye çalışmakta, bireysel olarak her bir çocuğun gelişimini değerlendirmektedirler. Okul öncesi öğretmenleri sadece sınıf içi uygulamalar yapmamakta, alan gezileri ve bahçe etkinlikleri de planlayıp, uygulamaktadırlar. Aile katılım etkinlikleri planlamakta, ailelere yönelik bilgilendirici seminerler, broşürler hazırlamaktadırlar. Ayrıca, idarenin vermiş olduğu diğer görevleri yapmakta, resmi törenlere katılmaktadırlar. Bütün bunları yaparken de bazen kalabalık sınıflarda, uygun olmayan fiziki koşullarda, idarenin desteğini alamadan bunların üstesinden gelmeye çalışmaktadırlar. Bütün bunlardan dolayı okul öncesi öğretmenlerinin stres yaşamaları olağan karşılanmaktadır. Öğretmenlerin yaşadıkları stresten kaynaklı mesleki tükenmişlik veya örgütsel sinizm yaşama ihtimalleri bulunmaktadır.

Okul öncesi öğretmenlerinin yaşadıkları mesleki tükenmişlik ve örgütsel sinizm sadece onları değil, eğitim verdikleri çocukları, bu çocukların ailelerini, okul yönetimini ve yakın çevreyi de olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle mevcut durumun incelenmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir. İlgili alanyazın incelendiğinde mesleki tükenmişlik ve örgütsel sinizm konularında çok fazla çalışmanın olduğu, ancak katılımcılarını okul öncesi öğretmenlerinin oluşturduğu çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Bu çalışmada, okul öncesi öğretmenlerinin mesleklerini severek ve verimli bir şekilde icra edip, kendilerinden beklenen görev ve sorumlulukları yerine getirmelerinde öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin ve örgütsel sinizm tutumlarının belirlenmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve örgütsel sinizm yaşamaları durumunda da mevcut durumun

iyileştirilmesi için önerilerin geliştirilerek, okul öncesi eğitimin niteliğinin artırılmasına katkıda bulunulması planlanmaktadır. Bu nedenle, okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin ve örgütsel sinizm tutumlarının incelenmesinin ilgili alanyazına katkı sunması ve okul öncesi eğitimin niteliğinin iyileştirilmesinde de rol oynaması beklenmektedir.

1.5. Sayıtlar

Bu çalışmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin araştırmada kullanılan veri toplama araçlarındaki sorulara doğru ve samimi cevaplar verdikleri kabul edilmektedir. Araştırma örnekleminin evreni yeterli derecede temsil ettiği düşünülmektedir.

1.6. Sınırlılıklar

Araştırma, Van ilinde yürütülmüştür. Dolayısıyla araştırma örneklemi, bu il ve ilçelerinde bulunan resmi ve özel bağımsız anaokulları ve ilkokullara bağlı anasınıflarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerinden oluşmuştur. Bu araştırmada veri toplama araçları, Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu (İnce ve Şahin, 2015) ve Örgütsel Sinizm Ölçeği (Sağır ve Oğuz, 2012) ile sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Okul öncesi eğitim: 0-6 yaş aralığını kapsayan, bu yaş grubu çocukların bireysel özelliklerine ve gelişim özelliklerine uygun, bedensel, psiko-motor, sosyal-duygusal, zihinsel ve dil gelişimlerini desteklemeye yönelik, çocuklara zengin uyarıcı çevre olanakları sağlayan ve onları toplumun kültürel değerleri ve özellikleri doğrultusunda iyi biçimde yönlendiren, çocukları ilköğretime hazırlayarak, temel eğitim bütünlüğü içerisinde yer alan sistemli ve bilinçli bir eğitim sürecidir (Akduman, 2012; s. 13).

Mesleki tükenmişlik: İş yerindeki stres doğuran durumlara karşı bir tepki olarak uzun vadede ortaya çıkan psikolojik bir sendrom, çalışan ve işi arasındaki uyumsuzluğun sonucu olarak meydana gelen kronik bir gerginlik durumudur (Maslach, 2003).

Örgütsel sinizm: Bireyin çalıştığı örgütün doğruluk veya dürüstlükten yoksun olduğuna dair bir inancı, örgüte yönelik negatif duyguları ve örgüte yönelik inançlar ve duygulardan oluşan kötileyici (aşağılayıcı, küçümseyici) ve eleştireci eğilimleri kapsayan üç bileşenden oluşan negatif bir tutumdur (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

Okul öncesi eğitim kurumu: Okul öncesi eğitim çağı çocuklarına eğitim veren resmi ve özel okul öncesi eğitim kurumunu ifade etmektedir (MEB, 2004). Bu çalışmada okul öncesi eğitim kurumu olarak Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel anaokulları kastedilmektedir.

Okul öncesi öğretmeni: Okul öncesi eğitim çağı çocuklarına eğitim veren anaokulu, anasınıfı ile uygulama sınıflarında eğitim ve öğretim işlerinden sorumlu olan öğretmendir.



2. BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, tükenmişliğin tanımı, boyutları, tükenmişlik modelleri (çeşitleri), tükenmişliği etkileyen faktörler, tükenmişliği önleme ve tükenmişlikle başa çıkma stratejileri hakkında bilgi verilmiştir. Ayrıca, sinizm kavramının ortaya çıkışı, örgütsel sinizmin tanımı, boyutları ve önemine değinilmiştir. Bölüm sonunda da ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Tükenmişlik

2.1.1. Tükenmişliğin tanımı ve boyutları

Tükenmişlik günümüz insan yaşamında sıkça karşımıza çıkan bir olgu olup özellikle insanlarla yakın temas gerektiren mesleklere daha sık ortaya çıkmaktadır (Maslach, 2006). Tükenmişlik kavramının kullanımı 1961 yılına uzanmaktadır. Greene isimli bir romancının, hayal kırıklığına bağlı duygusal çöküntü yaşayan bir mimarın mesleğini bırakarak Afrika'ya yerleşmesini konu alan romanında bu kavramı ilk kez kullandığı görülmektedir. Bu romandaki anlatımdan hareketle tükenmişliği, bireyin yaptığı işe ilişkin bıkkınlık hissetmesi ve işine olan bağlılığındaki azalmaya bağlı olarak ideallerinin azalması hatta yok olması şeklinde tanımlamak mümkündür (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Farklı araştırmacılar tükenmişliği farklı açılardan ele almış olmakla birlikte bazı ortak noktalara vurgu yapmışlardır. İlk olarak Freudenberg (1974) gönüllü sağlık çalışanlarında görülen yorgunluk, hayal kırıklığı, enerji kaybı, yetersiz güdülenme ve işi bırakma durumlarını tanımlamak için tükenmişlik kavramını kullanmış ve tükenmişliği, “enerji, güç ve kaynaklara ilişkin aşırı taleplerden dolayı kişinin başarısız olması, yıpranması ve tükenmişlik yaşaması” (s. 179) şeklinde tanımlamıştır. Maslach'a (2003) göre tükenmişlik, iş yerindeki stres doğuran durumlara karşı bir tepki olarak uzun vadede ortaya çıkan psikolojik bir sendrom, çalışan ve işi arasındaki uyumsuzluğun sonucu olarak meydana gelen kronik bir gerginlik durumudur. Devilly, Wright ve Varker (2009) ise tükenmişliği, insanlar arası iş stresörlerinin kronikleşmesiyle ilişkili psikolojik bir durum olarak açıklamaktadırlar.

Tükenmişlik, iş yükünün fazlalığı, gerekli desteğin yetersizliği, iş hayatındaki rol çatışmaları ve rol karmaşaları ile ilişkilendirilmektedir (Deville, Wright ve Varker, 2009). Tükenmişlik mesleki doyuma ulaşamama ve gereğinden fazla strese maruz kalmanın sonucunda bireyin mesleğinden soğuması şeklinde de tanımlanmıştır (Cherniss, 1980). Işıkhani (2004) ise tükenmişliği bireyin hem bireysel hem de kurumsal başarıya ilişkin yüksek beklentilere ulaşma girişimlerinin örgütsel baskılarla engellenmesi sonucu zamanla ortaya çıkan yorgunluk, engellenmişlik ve çaresizliğin neden olduğu bedensel ve zihinsel tükenme olarak tanımlamıştır.

Maslach, tükenmişlik modelinde tükenmişliği, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıdan oluşan üç boyutlu bir süreç olarak ele almıştır. İnsanların psikolojik beklentilerine cevap olamayan çalışanlar ilk olarak duygusal tükenme yaşamaktadırlar. Aşırı iş taleplerine yetişemeyen çalışanlar hizmet verdikleri insanlara karşı mesafe alarak duyarsızlaşmakta ve son olarak da toplumun ve çalıştıkları kurumun beklentilerine cevap olamadıklarını, beklentiler ve kendi davranışları arasındaki çelişkiler olduğunu fark ederek kişisel başarılarının yetersiz olduğunu düşünmektedirler (Maslach ve Jackson, 1981).

2.1.2. Tükenmişlik modelleri (çeşitleri)

2.1.2.1. Cherniss tükenmişlik modeli

Bu modele göre tükenmişlik, aşırı bağlılığa dayalı bir rahatsızlıktır. Başlangıçta işle ilgili stres veren durumlara tepki olarak başlayan ancak zaman içinde işle psikolojik anlamda bağı kesmeye varan bir durumdur (Sılıg, 2003; akt. Çolakoğlu, 2014). Bir başka ifadeyle tükenmişlik, bir süreçtir (Diri, 2015). Cherniss modeli bu durumu, sürece uyum sağlama ve stresle başa çıkma şekli olarak değerlendirmektedir (Sılıg, 2003; akt. Çolakoğlu, 2014).

Bu modele göre, stres durumuyla karşılaşan birey öncelikle strese neden olan durumu ortadan kaldırmaya çalışmaktadır. Bunu başaramazsa birtakım stresle başa çıkma yollarını denemekte ve kendini rahatlamayı amaçlamaktadır. Eğer bunda da başarılı olamazsa özellikle duygusal anlamda rahatlamak için işiyle olan psikolojik bağı kesmektedir (Çelebi, 2013; akt. Diri, 2015).

2.1.2.2. Pines tükenmişlik modeli

Bu modele göre tükenmişlik, kişiyi duygusal açıdan olumsuz etkileyen durumların ve ortamların, kişide neden olduğu fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumudur (Yıldız, 2012). Model, tükenmişliğin temelinde kişiyi duygusal anlamda olumsuz etkileyen ve onu baskı altına alan iş ortamlarının olduğunu, ancak bu ortamların herkeste aynı etkiyi yapmayacağını, özellikle işine yüksek düzeyde güdülenen kişileri olumsuz etkileyip onlarda tükenmişliğe neden olacağını belirtmektedir. Kişiler iş ortamını, beklentilerini ve kendilerini gerçekleştirme imkanı olarak görmekte ancak tersine, stresin oldukça büyük, ödül ve takdirin ise sınırlı olduğunu fark etmektedirler. Bu durumda ortaya çıkan başarısızlık hissi, tükenmişliği de beraberinde getirmektedir (Kaya, 2010; akt. Diri, 2015).

2.1.2.3. Edelwich ve Brodsky modeli

Bu modele göre tükenmişlik, olumsuz çalışma şartlarının bir sonucudur. Bu şartlar, kişinin idealistliğini, gücünü, amaçlarını kaybetmesine neden olmaktadır (Çolakoğlu, 2014). Bu model tükenmişliği dört aşamada ele almaktadır (Demir, 1995; akt. Çolakoğlu, 2014).

Heves ve hayal kırıklığı dönemi: Bu dönemde iş ortamındaki kötü koşullar, yüksek beklenti, motivasyon ve enerjiye sahip kişilerin durgunluk dönemine girmesine neden olmaktadır.

Durgunluk dönemi: Bu dönemde, beklentileri gerçekleşmeyen çalışanların enerji ve motivasyonu düşmektedir. Bu düşüşe bağlı olarak, meslek ilkeleri ve idealizm bu kişiler için anlamını yitirmekte ve iş doyumlarını da olumsuz etkilemektedir.

Engellenme dönemi: Bu dönemde, çalışanlar amaçlarının çoğuna engel koyulduğunu fark etmektedir.

Apati (duyarsızlaşma) dönemi: Bu dönemde kişide yüksek düzeyde ilgisizlik, şikayetlenme, duygusal bir çöküş ve umutsuzluk ortaya çıkmaktadır.

2.1.2.4. Maslach tükenmişlik modeli

Bu modele göre, işe bağlı uzun süreli stres tükenmişliğe yol açmaktadır. Tükenmişliği ise; “profesyonel bir kişinin, mesleğinin özgün anlamı ve amacından kopması, hizmet verdiği insanlar ile artık gerçekten ilgilenemiyor olması” şeklinde

tanımlamak mümkündür (Kaçmaz, 2005; akt. Diri, 2015). Maslach Tükenmişlik Modeline göre tükenmişlik, (1) Duygusal tükenme, (2) Duyarsızlaşma ve (3) Kişisel başarı duygusunun azalması şeklinde üç boyutlu bir yapıdır. Bu boyutları şu şekilde açıklanabilir (Maslach ve Jackson, 1981):

Duygusal tükenme: Duygusal tükenme, kişinin diğer kişilerle yoğun etkileşiminin bir sonucu olarak ortaya çıkan duygusal bitkinliktir (Leiter ve Maslach, 1988; akt. Diri, 2015) ve tükenmişliğin en önemli belirleyicisidir (Deniz-Kan, 2008; akt. Diri, 2015). Duygusal tükenmenin sonucunda kişi, iş yerine gitmek istememekte ve bunun için çeşitli bahaneler bulmaktadır ki bu da iş verimini düşürmektedir (Kayabaşı, 2008; akt. Diri, 2015).

Duyarsızlaşma: Duyarsızlaşma, kişinin hizmet ettiği kişilere karşı duygusuzlaşması, tepkisiz kalmasıdır (Leiter ve Maslach, 1988; akt. Diri, 2015). Kişiler, işlerinden ve hatta kendilerinden uzaklaşmakta, işleriyle ilgili idealizmlerini, heyecanlarını yitirmekte, hizmet ettikleri kişilere düşmanca tavırlar takınmaktadırlar (Diri, 2015).

Kişisel başarı duygusunun azalması: Bu boyutta, hem fiziksel hem de duygusal anlamda tükenen kişi, kendisinin başarısız ve yetersiz olduğunu düşünmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001; akt. Diri, 2015). Kişinin kendisi ile ilgili bu algısı, kendisine saygısını olumsuz etkileyeceğinden kişinin depresyona girmesine dahi neden olabilmektedir (Çavuşoğlu, 2005, s. 26).

2.1.3. Tükenmişliği etkileyen faktörler

2.1.3.1. Bireysel faktörler

Tükenmişliği etkileyen bireysel faktörlerden biri cinsiyettir. Literatürde bazı çalışmalar kadınların erkeklere, bazıları ise erkeklerin kadınlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını belirtmişlerdir. Yaş, tükenmişliği etkileyen bir diğer bireysel faktördür. Yapılan çalışmalarda, yaşın tükenmişlikle negatif yönde bir ilişkisi olduğu ve gençlerin yaşlılara göre bu durumu daha çok yaşadıkları belirlenmiştir (Çelebi, 2016). Eğitim düzeyi ve medeni durum da tükenmişliği etkileyen nedenlerdir ve çalışmalara göre, evli kişiler bekârlara göre daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar (Maslach ve Jackson, 1981). Bireyin kendisini nasıl algıladığı da tükenmişliği etkileyen faktörlerden biridir. Özellikle kişinin kendisiyle ilgili olumsuz algısı, tükenmişliği tetiklemektedir (Solmuş, 2010; akt. Çelebi, 2016).

2.1.3.2. Örgütsel faktörler

İş yükü, idarecilerin çalışanlara yaklaşımları ve adaletli davranışları, çalışanların tükenmişliğini etkilemektedir (Maslach ve Leiter, 1997; akt. Çolakoğlu, 2014). Kişinin değerlerinin, örgütün değerleri ile örtüşmemesi, kişinin mesleğine, çalıştığı yere karşı aitlik duygusu hissedememesi, adaletsizlikler ve örgütteki kontrol mekanizmalarının işlevsel olmaması da tükenmişliği artıran faktörlerdir (Koç ve Topaloğlu, 2010).

2.1.4. Tükenmişliği önleme ve tükenmişlikle başa çıkma stratejileri

Sürgevil (2006; akt. Çatır, 2014; s. 60) tükenmişlikle mücadelede kullanılacak bireysel mücadele tekniklerini şu şekilde sıralamaktadır; “kendini tanıma, gerçekçi hedefler belirleme, işin yapılış tarzını değiştirme, psikolojik geri çekilme, işe ara verme, kendi kendine diyalog kurma/iç konuşma, olumlu yanları görme, sorunları içselleştirme, zaman yönetimi, stres yönetimi, solunumun kontrolü, dinlenme ve gevşeme, doğru beslenme, egzersiz ve uyku, mizah duygusu ve gülme, iş değiştirme.”

Bununla birlikte, örgüt yöneticilerinin de çalışanlarına yönelik birtakım tedbirler almaları mümkündür. İş yoğunluğunun arttığı dönemlerde personel veya donanım açısından ek destek sağlamak, bireysel karar alma veya karar alma sürecine katılma noktasında çalışanları cesaretlendirmek, kişileri takdir etmek ve adil ödüllendirme yapmak, kişisel gelişim için zaman ve imkan yaratmak, kişilerin birbiriyle kaliteli iletişim kurmasını sağlamak ve adil iş dağılımı yapmak bu tedbirlerden bazılarıdır. (Izgar, 2001, akt. Çatır, 2014).

2.2. Örgütsel sinizm

2.2.1. Sinizm kavramı ve ortaya çıkışı

Sinizm felsefesinin ortaya çıkışını anlamak için öncelikle Sinikler’i anlamak gerekmektedir. Sinikler okulunun bir üyesi ve kurucusu olan Antisthenes, önceleri Sofist felsefeyi benimsemiş ancak zaman içinde bu felsefeye karşı çıkan Sokrates’in derslerini takip etmiş, ona hayran olmuştur. Yalnızca Antisthenes değil, Sokrates’in derslerine katılmış, onun öğrencisi olmuş düşünürlerin pek çoğu, Sokrates’in öğretilerini devam ettirip sonraki dönemlere aktarabilmek için kendi okullarını

kurmuşlardır. Sinikler okulu, Sokrates'in öğretilerinin belli bir kısmını benimseyen *tek yanlı Sokratesçi* okullardan biridir (akt. Ağırdan, 2016).

Sinizm, dönemin Yunan şehirlerindeki sosyal, siyasal ve kültürel yozlaşmanın bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Bu öğretiyi benimseyenler çareyi, toplumdan uzaklaşıp kendi içlerine kapanmakta bulmuşlardır (Ağaoğulları, 1994). Bu şartlar aynı zamanda sinizmin temel ilkelerini de oluşturmuştur. Bu ilkeler;

- Mutlu olmak kişinin hayattaki tek amacıdır ve bu amaca, ancak erdem ile ulaşılabilir.
- Kişinin, kurgusal ve kuramsal bilgiden ziyade erdem gibi ahlaki bir amaca hizmet eden bilgiyi, erdemin özünü anlamak için bir araç olarak kullanması gerekmektedir.
- Kişi gerçek erdeme ulaşmak için, bütün değerlerden ve dünya nimetlerinden sıyrılmalı, kendi kendine yeteceğine inanmalıdır.
- Nefse hakim olma, maddi zenginliklere kapılmama ve azla yetinme gibi yaşam ilkelerini kabullenmelidir.
- Hazzı yaşamının amacı haline getirdiği takdirde, kötülüğü seçtiğinin ve erdeme sırt çevirdiğinin farkında olmalıdır.
- Kendini doğanın bir parça olarak görmeli, onun dışındaki yapay her türlü değer ortadan kalkması için çaba göstermelidir.
- Mutluluğu için kendi gücüne güvenmeli ve bunun dışında hiçbir şeye aldırış etmemelidir.
- Bireyciliği ve ihtiyaçsızlığı ilke edinmelidir (akt. Ağırdan, 2016).

Bu ilkelerden de anlaşılacağı üzere, sinizm her türlü değere, gelenek ve göreneğe karşı çıkmaktadır. Bu nedenle de sinikler edepsizlik ve hayâsızlıkla itham edilmektedir (Hançerlioğlu, 1977; akt. Yıldırım, 2015). Marvis ve Kanter (1991; akt. Yıldırım, 2015; s.19) sinizme psikolojik açıdan bir tanım getirmişler ve sinizmi “insanların hayata karşı alaycı tutumları, güvensizlik hissi ve yalan söyleme davranışları” şeklinde açıklamışlardır.

2.2.2. Örgütsel sinizmin tanımı

Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan araştırmaların özellikle 1990'lı yıllarda yoğunlaştığı görölmektedir. Bunun temelinde, Kanter ve Mirvis (1989) tarafından yayımlanan ‘‘Sinik Amerikalılar’’ kitabının insanlarda uyandırdığı merak yatmaktadır. Aynı yıl Kanter ve Mirvis tarafından ‘‘İşyerinde Sinizm ile Savaşmak’’ başlıklı makalenin yayınlanmasıyla, konuyla ilgili pek çok çalışma yapılmıştır (akt. Uzun, 2015). Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) örgütsel sinizm kavramını Ajzen'in (1994) tanımından da yola çıkarak, bir nesneye, kişiye, kuruma veya olaya olumsuz yanıt verecek bir tavır, tutum olarak açıklamışlardır. Bununla birlikte, ‘‘çalışanların örgüte karşı kişiysel ya da grupsal olarak güvensizliğinden kaynaklanarak sergilenen, içerisinde örgüte veya bir kişiye karşı hüsrana, hayal kırıklığı ve olumsuz duygular barındıran genel ve özel bir tutum’’ şeklinde bir tanım yapmak da mümkündür (Andersson, 1996; akt. Demirel, 2015).

2.2.3. Örgütsel sinizmin boyutları

Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) sinizmin üç boyutu olduğunu belirtmektedirler: bilişsel, duyuşsal ve davranışsal.

Bilişsel boyut: Bilişsel boyuta göre, sinik kişiiler örgütte kendilerine ihanet edildiğini çöünkü adalet, dürüştlük ve samimiyet gibi özelliklerden yoksun bulunduğunu belirtmektedirler (Kutunis ve Dikili, 2010; akt. Gün, 2015). Bununla birlikte, yöneticilerin her işlerinde gizli bir istek vardır ve yönetici konumundaki kişiiler yalnızca kendi menfaatlerini düşünmektedirler (Gün, 2015). Gün (2015) çeşitli kaynaklara dayanarak bilişsel boyut ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiş ve şu çıkarımları yapmıştır:

- Örgütlerde örgütsel ilkelerden yoksun uygulamalar yapılmaktadır.
- Çalışanlar örgütün resmi beyanlarını ciddiye almamaktadırlar.
- Örgütlerdeki insanların davranışları tutarsızdır.
- Örgüt içindeki ilişkiler kişiilerin çıkarlarına bağlı olduğu için birtakım değerler göz ardı edilmektedir.

Duyuşsal boyut: Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutuna göre sinik kişiiler, örgütlerinden utanabilmekte, ona karşı öfke ya da nefret duyabilmektedirler (Kalağan, 2009; akt.

Çalışkan, 2016). Bir başka ifadeyle örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunda saygısızlık, kendini beğenmişlik, karşındakini küçük görmek, nefret, utanç duygusu, güvensizlik, hayal kırıklığı gibi duygular yer alabilmektedir (Çalışkan, 2016).

Davranışsal boyut: Bu boyutta sinik bireyler, örgütte yaşanacak şeylerle ilgili kötümser tahminlerde bulunmakta (Pelit, 2014; akt. Yalçın, 2017), olumsuz ve karşıdaki kişiyi küçük düşürecek davranışlar sergilemektedirler (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Yalçın (2017), şikayette bulunma, dalga geçme, eleştirilerde bulunma, çalışanların birbirleriyle anlamlı bakışmaları, birbirlerine sırtmaları ve birbirlerini küçümser bir şekilde gülümsemeleri gibi birtakım davranışları aktarmıştır.

2.2.4. Örgütsel sinizmin önemi

Sur (2010; s. 26) sinizmin önemini vurgulamak için Clark'tan alıntı yapmış ve "biz kendimizi tıpkı bombalar kadar etkili bir şekilde sinizm ve hayal kırıklığıyla mahvedebiliriz" ifadelerini kullanmıştır. Özellikle örgütsel sinizm, insanların önemsenmemesi sonucu kızgınlık ve hayal kırıklığı ile ortaya çıkan bir tutumdur. Sinik çalışanlar beklentileri karşılanmamış bireylerdir ve hissettikleri olumsuz tutum bir süre sonra hayal kırıklığı, olumsuz davranışlar, kişiler arasında rekabetin artması, alaycı ve küçümseyici davranışların artması ve bunlara bağlı olarak da verimin düşmesi, iş kalitesinin azalması ve eleman kaybının artmasına neden olacaktır (Sur, 2010).

2.3. İlgili çalışmalar

2.3.1. Tükenmişlikle ilgili yapılan çalışmalar

Tükenmişlik konusunda birçok araştırma yapılmıştır. Hallesleben ve Buckley (2004) 1993 yılından 2004 yılına kadar olan süreçte tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmaları derledikleri çalışmalarında toplamda tükenmişlik ile ilgili 1734 makale, kitap ve tezin hazırlandığını belirlemişlerdir. 2004 yılında yaptıkları bu çalışmaya 2017 yılına kadar olan süreçte toplamda 874 atıf yapıldığından hareketle, bu 874 çalışmanın da tükenmişlikle ilgili olduğu ve 1993-2017 yılları arasında tükenmişlik konusunda en az 2608 çalışmanın yapıldığı söylenebilir.

Carraro, Gobbi ve Moé (2017) tarafından yapılan çalışmanın amacı, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum ve mesleki tükenmişliklerinin belirleyicisi olarak, psikolojik ve çevresel etmenlerin direk ve arabulucu etkilerini analiz etmektir.

Çalışmaya katılan 183 beden eğitimi öğretmeni, öz-yeterlilik, mesleki doyum, mesleki tükenmişlik, okul özelliklerine ilişkin öğretmen algısı gibi konulara yönelik hazırlanan soru kitapçığını doldurmuşlardır. Çalışmanın sonunda, tükenmişliğin boyutları ile mesleki doyum arasında negatif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, tükenmişlik; ustalık hedefleri, öz-yeterlilik, zevk alma ve mesleki doyum arasındaki ilişkide arabulucu role sahipken, okul özelliklerine ilişkin öğretmen algısı yalnızca tükenmişlik üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir.

Yaşar-Ekici (2017) okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerini incelemiştir. Çalışmanın örneklemini İstanbul ilinde görev yapan 139 okul öncesi öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın sonunda, okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerinin algılanan stres düzeyine, üstlerinden takdir görme durumuna, gelir düzeyine ve mezun olunan bölüme göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur.

Stasio, Fiorilli, Benevene, Uusitalo-Malmivaara ve Chiacchio (2017) yaptıkları çalışmada sosyo-demografik değişkenlerin, kişisel kaynakların ve öğretmenlerin iyi olma durumlarının öğretmenlerin tükenmişliklerine etkisini belirlemeyi amaçlamışlardır. Çalışmanın örneklemini, okul öncesi eğitim kurumlarında ve ilkokullarda göre yapan 194 özel eğitim öğretmeni oluşturmuştur. Çalışmanın sonunda, öğretmenlerin okuldaki mutluluğu ve iş doyumunu, sosyo-demografik faktörlerin ve kişisel kaynakların etkisi kontrol edildikten sonra dahi, kişisel, işle ilgili ve öğrenci ile ilgili tükenmişlikteki farklılıkları aşamalı olarak yordamıştır.

Belgi (2016) lisede çalışan rehber öğretmenlerin mesleki öz yeterliklerini ve tükenmişlik düzeylerini bazı değişkenler açısından incelemiştir. Çalışmanın katılımcılarını 60 rehber öğretmenin oluşturduğu bu çalışmada Maslach Tükenmişlik Envanteri ve Öğretmenlik Meslek Algısı Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda, rehber öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin yüksek, tükenmişlik düzeylerinin ise düşük olmasına bağlı olarak öz yeterlik düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki olduğu bulunmuştur.

Çintiriz (2016) tarafından yapılan çalışmada Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin tükenmişlikleri farklı demografik özellikler açısından incelenmiştir. Çalışmanın katılımcılarını 160 kültür dersi öğretmeni

oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Envanteri ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda, yaş ve mezun olunan okul değişkenlerinin öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkilediği belirlenirken, kıdem, branş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve medeni durum değişkenlerinin öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde bir etkisi olmadığı bulunmuştur.

İlkokul ve ortaokul kademelerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri Tunaboyle (2015) tarafından farklı demografik değişkenler açısından incelenmiştir. Çalışmanın örneklemini ilkokullarda görev yapan 296 öğretmen ile ortaokullarda görev yapan 297 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu ve Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Çalışma sonucunda, öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği, ancak yaş, mezuniyet durumu, medeni durum, kıdem, branş, sınıftaki öğrenci sayısı, çevrenin sosyo-ekonomik durumu, çalışılan ortamdan memnuniyet, üstlerinden takdir görme, mesleği isteyerek yapma ve yapılan işten duyulan manevi doyum değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur.

Diri (2015) ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının mesleki tükenmişliklerine etkisini incelemiştir. Ortaokullarda görev yapan 162 öğretmen çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Çalışmada verileri toplamak için kişisel bilgi formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın sonunda, öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin kişisel başarı ve duyarsızlaşma düzeylerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Cinsiyet, yaş, medeni durum ve mesleği isteyerek seçme durumu değişkenlerine göre öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Rentzou (2015) tarafından yapılan çalışmanın amacı, Yunanistan'da görev yapan okul öncesi öğretmenleri ile çocuk bakımı ile görevli eğitimcilerin tükenmişlik düzeylerini belirlemektir. Veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Ölçeği-Eğitimci Formunun kullanıldığı çalışmaya 108 kadın eğitimci katılmıştır. Çalışmanın sonunda, okul öncesi öğretmenlerin duygusal tükenme duygularının kısmen yüksek,

çocuk bakımı ile görevli eğitimcilerin ise duyarsızlaşma duygularının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

İlkokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki Cinay (2015) tarafından incelenmiştir. Çalışmanın örneklemini ilkokullarda görev yapan 282 öğretmen oluşturmuştur. Veri toplama araçları olarak Maclach Tükenmişlik Envanteri ve Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda, öğretmenlerin orta düzeyde tükenmişlik gösterdikleri bulunmuştur. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ancak eğitim durumu, yaş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Yu, Wang, Zhai, Dai ve Yang (2015), iş stresinin mesleki tükenmişlik üzerindeki etkisini araştırmışlar ve öz-yeterliliğin arabulucu rolünü doğrulamayı amaçlamışlardır. Örneklemini 387 ortaokul öğretmenin oluşturduğu çalışmada, veri toplama araçları olarak Algılanan Stres Ölçeği (Perceived Stress Scale), Genel Öz-Yeterlilik Ölçeği (General Self-Efficacy Scale) ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory) kullanılmıştır. Çalışmanın sonunda, hem iş stresi hem de öz yeterlilik ile mesleki tükenmişlik arasında güçlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, öz-yeterliliğin, iş stresi ve mesleki tükenmişlik arasında kısmen arabulucu olduğu ortaya çıkmıştır.

Erdem (2014) ilkokullarda çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile yaşadıkları stres arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Diyarbakır ilinde görev yapan 400 öğretmen oluşturmuştur. Çalışmada Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile Stres Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda, stres düzeyi ile tükenmişlik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin stres düzeyi yükseldikçe tükenmişlik düzeylerinin de yükseldiği görülmüştür. Ayrıca, stresin tükenmişliğin üç alt boyutunda da anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Erkul (2014) meslek lisesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini bazı değişkenler açısından incelemiştir. Meslek liselerinde görev yapan 215 öğretmen çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Çalışmada veri toplama aracı olarak Maslach

Tükenmişlik Envanteri ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Çalışma sonucunda, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri cinsiyetlerine ve branş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Mesleğini istemeyerek seçmiş olan öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri mesleklerini isteyerek seçenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Medeni durum, eğitim düzeyi ve kıdem değişkenlerine göre öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Ortaokullarda görev yapan müzik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri Çolakoğlu (2014) tarafından çeşitli değişkenlere göre incelenmiştir. Çalışmanın örneklemini ortaokullarda görev yapan 294 öğretmen oluşturmuştur. Çalışmada Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Cinsiyet, eğitim durumu, haftalık girilen ders saati, sınıftaki öğrenci sayısı ve öğretmenin mesleğini sevme durumu değişkenlerine göre öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Yaş, medeni durum, çalışma süresi ve görev yapılan okul sayısı değişkenlerine göre ise mesleki tükenmişliğin bazı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

İkili öğretim yapan ilkokul ve ortaokullarda görevli yöneticilerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki Çatır (2014) tarafından incelenmiştir. Çalışmanın örneklemini, İstanbul'da ikili öğretim yapan ilkokul ve ortaokullarda görevli 297 okul yöneticisi oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, Maslach Tükenmişlik Envanteri ve Allen Mayer Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın sonunda, okul yöneticilerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı olmayan düşük düzeyli bir ilişki olduğu bulunmuştur.

İnce (2014) yaptığı çalışmada, birleştirilmiş ve bağımsız sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerini karşılaştırmıştır. Çalışmanın örneklemini, bağımsız sınıfları okutan 465 sınıf öğretmeni ile birleştirilmiş sınıfları okutan 75 sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Çalışmanın verileri, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Çalışmanın sonucunda, her iki grup öğretmenin iş doyumlarının orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Hem birleştirilmiş hem de bağımsız sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme boyutunda orta, duyarsızlaşma boyutunda ise düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir. Bağımsız sınıfta

görev yapan öğretmenlerin kişisel başarı boyutunda düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları, birleştirilmiş sınıfta görev yapan sınıf öğretmenlerinin ise orta düzeyde tükenmişlik yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Ayrıca, bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri ile tükenmişliğin üç boyutu arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Koralay (2014) ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerini incelemiştir. Çalışmanın örneklemini, İzmir'in Buca ilçesindeki ilkokullarda görev yapan 312 öğretmen oluşturmuştur. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin veri toplama aracı olarak kullanıldığı çalışmanın sonucunda, öğretmenlerin duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutlarında az, duyarsızlaşma boyutunda ise çok az tükenmişlik yaşadıkları bulunmuştur. Cinsiyet, yaş, mezun olunan fakülte, çalıştıkları okuldaki çalışma süresi ve brans değişkenlerine göre tükenmişlik düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Ancak, bekar öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri evli öğretmenlerinkinden daha yüksek bulunmuştur.

Adiloğulları (2013) beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal zeka düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın örneklemini 120 beden eğitimi öğretmeni oluşturmuştur. Çalışmada veri toplama aracı olarak, Duygusal Zeka Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda, beden eğitimi öğretmenlerinin bazı değişkenlerine (yaş, medeni durum, cinsiyet ve çalışma süresi) göre duygusal zeka ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Katılımcıların duygusal zeka düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuş olup, öğretmenlerin duygusal zeka düzeyleri arttıkça, tükenmişlik düzeylerinin azaldığı belirlenmiştir.

Yalçın (2013) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile psikolojik dayanıklılık, stres ve akademik iyimserlik algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın örneklemini, 406 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada veri toplamak için Tükenmişlik Ölçeği, Algılanan Stres Ölçeği, Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği III-R ve Bireysel Akademik İyimserlik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin algıladıkları stres düzeyi arttıkça mesleki tükenmişliklerinin de arttığı bulunmuştur. Ayrıca, öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık

ve akademik iyimserlik düzeylerinin artmasının, mesleki tükenmişlik düzeyini azalttığı belirlenmiştir. Psikolojik dayanıklılık, stres ve akademik iyimserliğin mesleki tükenmişliğin anlamlı yordayıcıları olduğu kabul edilmiştir.

Gündoğdu (2013) sınıf öğretmenlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişliklerini bazı değişkenler açısından incelemiştir. Araştırmanın örneklemini 285 sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama araçları olarak İş Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuş olup, öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyleri azaldıkça iş doyumlarının arttığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin kişisel başarılarıyla iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuş; kişisel başarıları arttıkça iş doyumlarının da arttığı görülmüştür. Mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu ile iş doyumunu arasında ise herhangi bir ilişki bulunmamıştır.

Kamu okullarında ve özel okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve yaşam doyumları, Baydar (2013) tarafından bazı değişkenler açısından incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini 139 beden eğitim öğretmeni oluşturmuştur. Çalışmada veri toplamak için Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın sonunda, devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin daha fazla tükenmişlik yaşadıkları ve yaşam doyumlarının daha düşük olduğu bulunmuştur. Mesleği isteyerek seçme ve okuldaki araç gereç durumu değişkenlerine göre öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve yaşam doyumlarında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir.

Tunç (2013) tarafından yapılan araştırmada ortaöğretim okullarında görev yapan tarih öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri bazı demografik değişkenler açısından incelenmiştir. Çalışmanın örneklemini 90 tarih öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda, öğretmenlerin genel iş doyumlarının yüksek seviyede, mesleki tükenmişlik düzeylerinin ise orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin iş doyumları ve mesleki tükenmişlikleri yaş, medeni durum, kıdem, eğitim düzeyi, kurum süresi ve ücret değişkenlerine göre anlamlı

bir farklılık göstermemiştir. Ayrıca, kişisel başarı boyutu dışında iş doyum düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında negatif bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Şahinkaya-Güven (2013) ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerini öğretimsel lider olarak algılama düzeyleri ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi bazı değişkenler açısından incelemiştir. Çalışmanın örneklemini ilkokullarda görev yapan 595 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Okul Müdürlerinin Öğretim Liderliği Davranışları Anketi ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Yaş, okuldaki görev süresi, kariyer basamağı, hizmet süresi ve eğitim değişkenlerinin, öğretmenlerin okul müdürlerini öğretimsel lider olarak algılama düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu bulunmuştur. Ayrıca, öğretmenlerin okul müdürlerini öğretimsel lider olarak algılama düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Yılmaz-Toplu (2012) okul öncesi ve ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerini bazı değişkenler açısından incelemiştir. Çalışmada veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Çalışmanın örneklemini 83 okul öncesi öğretmeni ve ilköğretim kurumlarında çalışan 484 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmanın sonunda, öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri cinsiyetlerine ve sahip oldukları çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Okul düzeyi, medeni durum ve kıdem değişkenleri açısından tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunda anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Ayrıca, öğretmenlerin branşlarının, yaşlarının ve okul düzeylerinin, tükenmişliğin kişisel başarı boyutu üzerinde etkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

Ertürk (2012) kamuda ve özel sektörde çalışan okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve anksiyete düzeylerini bazı değişkenler açısından incelemiştir. Araştırmanın örneklemini 100 okul öncesi öğretmeni oluşturmuştur. Çalışmanın verileri Maslach Tükenmişlik Envanteri ve Beck Anksiyete Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Çalışmanın sonunda, tükenmişlik boyutları ile anksiyete düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Cihan (2011) tarafından yapılan araştırmada çeşitli illerde ilköğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlikleri incelenmiştir.

Araştırmanın örneklemini 407 beden eğitimi öğretmeni oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda beden eğitimi öğretmenlerinin önemli oranda mesleki tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir. Ayrıca, cinsiyet, sınıftaki öğrenci sayısı ve görev yapılan il değişkenlerinin, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlikleri üzerinde etkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

Acun (2010) biyoloji öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini, kişisel ve mesleki değişkenler açısından incelemiştir. Çalışmanın örneklemini, ortaöğretim kurumlarında görev yapan 113 biyoloji öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda biyoloji öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Mesleki tükenmişliğin üç boyutunda da cinsiyet, mezuniyet durumu, yaş, medeni durum, kıdem, okul türü, öğrenci sayısı ve okulun bulunduğu sosyo-ekonomik çevre değişkenlerinin etkisi olduğu bulunmuştur. Ayrıca, öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin, üstlerinden takdir görme, mesleği isteyerek yapma ve manevi doyum değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Akar (2010) ilköğretim müfettişlerinin mesleki tükenmişliklerini, bazı sosyal, demografik değişkenlere ve öğretmenlerin mesleki özelliklerine göre incelemiştir. Araştırmanın örneklemini 220 müfettiş oluşturmuştur. Çalışmada veri toplamak için Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda, ilköğretim müfettişlerinin kişisel başarı ve duyarsızlaşma boyutlarında düşük düzeyde mesleki tükenmişlik yaşadıkları, duygusal tükenme boyutunda ise orta düzeyde tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir.

Şahin (2010) ilköğretim öğretmenlerinin yaratıcılık, yaşam doyumu ve tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. Örneklemini 1203 öğretmenin oluşturduğu çalışmada veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Envanteri, Ne Kadar Yaratıcısınız Testi ve Yaşam Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin kişisel başarı düzeyleri düşük, duyarsızlaşma düzeyleri normal ve duygusal tükenme düzeyleri yüksek bulunmuştur. Ayrıca, cinsiyet, branş, kıdem ve sosyo-ekonomik durum değişkenlerine göre mesleki tükenmişliğin alt boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir.

Yıldırım (2009) okul yöneticilerinin mesleki tükenmişliklerini incelemiştir. Çalışmanın örneklemini 100 okul yöneticisi oluşturmuştur. Çalışmada Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda okul yöneticilerinin her bir tükenmişlik boyutunda farklı oranlarda tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir. Erkek yöneticilerin mesleki tükenmişlik düzeyleri kadın yöneticilerin mesleki tükenmişliklerinden yüksek bulunmuştur. Ayrıca, yöneticilerin öğretmenlikteki kıdemlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerinde bir etkisi olmadığı belirlenmiştir.

Arıcan (2009) ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul yönetimindeki bürokratik işleyişe bağlı olarak yaşadıkları mesleki tükenmişliği incelemiştir. Çalışmada veri toplama araçları olarak Maslach Tükenmişlik Envanteri ve Okulların Bürokratik Özellikleri Ölçeği kullanılmıştır. Branş, okul türü ve öğretim şekli değişkenlerinin öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri üzerinde bir etkisi olduğu, cinsiyet, medeni durum, kıdem ve mezun olunan program değişkenlerinin ise etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin yaş grubu yükseldikçe tükenmişliklerinin arttığı belirlenmiştir.

Pepe (2008) beden eğitim ve spor öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerini incelemiştir. Çalışmanın örneklemini 104 beden eğitimi öğretmeni oluşturmuştur. Çalışmada verileri toplamak için Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda genel olarak medeni durum, yaş, kıdem, başka bir işle uğraşma durumu, mesleki memnuniyet ve alan değişkenlerinin cinsiyet değişkenine bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerini etkilediği belirlenmiştir.

Akten (2007) kamu ve özel sektörde çalışan rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerini incelemiştir. Çalışmanın örneklemini 304 rehber öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Cinsiyet, çalışılan kurum, haftalık çalışma saati, kıdem, mesleklerini nasıl yaptıklarına ilişkin algı ve mesleği isteyerek seçme değişkenlerinin rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik boyutları üzerinde etkisi olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik boyutlarının ise medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Karabıyık-Özipek'in (2006) ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerini incelediği çalışmanın örneklemini 212 öğretmen

oluşturmuştur. Çalışmada Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Çalıştıkları okul, yaş ve sahip olunan çocuk sayısı değişkenlerine göre öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin bazı alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Haftalık ders saati, branş, medeni durum ve cinsiyet değişkenlerinin ise öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Korkmaz (2004) müzik öğretmenlerinin motivasyon kaynaklarını ve mesleki tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. Çalışmanın örneklemini ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan 100 müzik öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmada veri toplamak için Motivasyon Kaynakları Anketi ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda, sınıf mevcutlarının çokluğu, ders yapılan ortamın elverişsizliği ve haftalık ders yüklerinin fazlalığının öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkilediği bulunmuştur. Müzik öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerinin okul türüne ve görev yaptıkları okulun bulunduğu sosyo-ekonomik çevre değişkenlerine göre farklılaştığı bulunmuştur. Duygusal tükenme ve kişisel başarı alt ölçeklerinde öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca, kadın öğretmenlerin duyarsızlaşma boyutunda erkek öğretmenlerden daha fazla tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir

2.3.2. Örgütsel sinizmle ilgili yapılan çalışmalar

Altinkurt ve Yılmaz (2016) öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile mizah tarzları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın örneklemini 354 öğretmen oluşturmuştur. Mizah Tarzları Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeği veri toplama araçları olarak kullanılmıştır. Çalışmanın sonunda öğretmenlerin en az sinizm algısına duyuşsal boyutta, sonrasında bilişsel, sonrasında ise davranışsal boyutta sahip oldukları belirlenmiştir. Öğretmenlerin sinizm algısı görev yapılan okul, kıdem ve branş değişkenlerine göre bazı boyutlarda anlamlı farklılık gösterirken, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Ayrıca, öğretmenlerin mizah tarzları ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizmleri arasında düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Amasralı (2016) ortaokul ve liselerde görev yapan matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın örneklemini ortaokul ve liselerde çalışan 329 matematik

öğretmeni oluşturmuştur. Çalışmada veri toplama araçları olarak Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda, bilişsel sinizm boyutunda matematik öğretmenlerinin en yüksek sinizmi yaşadıkları bulunmuştur. Öğretmenlerin sinizm tutumlarının, yaş, medeni durum ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, ancak cinsiyet ve okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin bilişsel, davranışsal ve duyuşsal sinizm tutumları ile mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları arasında pozitif, kişisel başarı boyutu arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Karademir (2016) ortaokul öğretmenlerinin okul yönetimindeki kayırmacılık algıları ile örgütsel sinizmleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Tarama modelindeki bu çalışmanın örneklemini ortaokullarda görev yapan 300 öğretmen oluşturmuştur. Okul Yönetiminde Kayırmacılık ve Örgütsel Sinizm Ölçeği veri toplama araçları olarak kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin okul yönetiminde kayırmacılık algısının düşük olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin sinizm düzeyleri ise *kararsızım* düzeyinde bulunmuştur. Çalışma şekli, yaş, cinsiyet, kıdem, sendika üyesi olma değişkenlerine göre öğretmenlerin sinizm düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği, medeni durum ve okuldaki çalışma sürelerine göre ise anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Ayrıca, kayırmacılık ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Ergen (2015) farklı eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerini incelemiştir. Tarama modelinde hazırlanan çalışmanın örneklemini farklı kademelerde (ilkokul, ortaokul, lise) çalışan 406 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel sinizmi en fazla bilişsel boyutta en az ise duyuşsal boyutta yaşadıkları belirlenmiştir. Sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuş olup, sinizm arttıkça örgütsel bağlılığın düştüğü bulunmuştur.

Koç (2015) ilköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Ağrı ili Patnos ilçesinde ilkokul ve ortaokullarda görev yapan 325 öğretmen oluşturmuştur. Tarama modelindeki

araştırmada veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Envanteri ile Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin sinizm algılarının alt boyutları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Tükenmişlik düzeyi ile sinizmin en çok duygusal alt boyutunda ilişki bulunmuştur.

Demirel (2015) öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile öğretmen algısına göre okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Tarama modelindeki araştırmanın örneklemini 370 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak Toksik Liderlik Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle, okul müdürlerinin toksik liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarını yordadığı belirlenmiştir.

Yüksel (2015) ilkokullarda ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarını ve örgütsel sinizmi, örgütsel bağlılık ile olan ilişki bağlamında incelemiştir. Araştırmanın örneklemini 316 öğretmen oluşturmuştur. Çalışmada veri toplamak için Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın sonunda öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin bilişsel ve davranışsal boyutlarda orta düzeyde, duyuşsal boyutta ise düşük seviyede olduğu belirlenmiştir. Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri boyutlar arasında anlamlı farklılık gösterirken, yaş, cinsiyet, kıdem, öğrenim düzeyi, sendikaya üye olma ve okul büyüklüğü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. İlk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizmleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Yıldırım (2015) lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın örneklemini liselerde görev yapan 360 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama araçları olarak Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın sonunda, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimlerinin yüksek düzeyde olduğu, bununla birlikte örgütsel sinizm tutum düzeylerinin orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Ayrıca, lise öğretmenlerinin örgütsel

vatandaşlık davranışları ile örgütsel sinizm tutumları arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Uzun (2015) okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi öğretmen görüşlerine dayanarak incelemiştir. Araştırmanın örneklemini 806 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama araçları olarak İletişim Becerileri Ölçeği, Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Genel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Öğretmen görüşlerine göre; yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu değişkenleri okul müdürlerinin iletişim becerilerini etkilemektedir. Ancak, okul müdürlerinin iletişim becerilerinde, kıdem ve çalışılan okul kademesi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Öğretmenlerin orta düzeyde genel sinizm yaşadıkları bulunmuştur. Cinsiyet ve yaş değişkenlerinin öğretmenlerin genel sinizm düzeylerini etkilediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları bilişsel boyutta en yüksek düzeyde bulunmuştur. Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve kıdem değişkenlerine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Ancak, öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları, çalışılan okul kademesine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Ayrıca, okul müdürlerinin iletişim becerilerinin öğretmenlerin örgütsel sinizm ve genel sinizm tutumlarını yordadığı belirlenmiştir.

Özcan (2014) farklı kademelerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın örneklemini ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan toplamda 197 öğretmen oluşturmuştur. Çalışmada veri toplamak için Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Örgütsel Adalet Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda katılımcıların örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları öğretmenlerin eğitim düzeyine ve çalıştıkları okul türüne göre anlamlı bir ilişki göstermişken, yaşlarına, cinsiyetlerine ve kıdemlerine göre anlamlı bir ilişki göstermemiştir.

Atmaca (2014) okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, yaşadıkları örgütsel sinizm ve yıldırma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İlişkisel tarama modelindeki araştırmanın örneklemini 2002 öğretmen

oluşturmuştur. Veri toplamak için Güç Türleri Ölçeği, Olumsuz Davranış Ölçeği, Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin örgütsel sinizmi en fazla davranışsal boyutta yaşadıkları bulunmuştur. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel sinizm yaşama düzeyleri ile okul yöneticilerinin kullandıkları zorlayıcı güç türleri arasında pozitif bir ilişki belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında ise pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Çanak (2014) okul yöneticilerinin örgütsel sinizmleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Tarama modelindeki araştırmanın katılımcılarını 359 okul yöneticisi oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama araçları olarak Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın sonunda, okul yöneticilerinin cinsiyet, medeni durum, yöneticilik süresi, kıdem ve okuldaki görev süresi değişkenlerine göre sinizm düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Ayrıca, okul yöneticilerinin örgütsel sinizmleri ile örgütsel bağlılıkları arasında düşük düzeyde negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Özer (2014) sınıf öğretmenlerinin çalıştıkları kuruma bağlılık düzeyleri üzerinde örgütsel sinizmin ve liderlik stillerinin etkisini incelemiştir. Tarama modelindeki bu çalışmanın örneklemini 350 sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Çalışmada Örgütsel Sinizm Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Liderlik Stilleri Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın sonunda öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin ve liderlik stillerinin, öğretmenlerin çalıştıkları kuruma bağlılıkları üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur.

Polat (2014) kurum içi etkin iletişim ortamı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi bazı değişkenler açısından incelemiştir. Tarama modelindeki araştırmanın örneklemini ilkokul ve ortaokullarda görev yapan 514 öğretmen oluşturmuştur. Çalışmada Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Kurum İçi İletişim Etkinliği ölçekleri veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, medeni durum, okuldaki çalışma süresi, sivil toplum kuruluşlarına üye olma, kıdem ve iletişim becerileri değişkenlerine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri anlamlı farklılık göstermiştir. Ayrıca, örgütsel sinizm ile kurum içi etkin iletişim arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Bölükbaşıoğlu (2013) öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini ilköğretim okullarında görev yapan 375 öğretmen oluşturmuştur. Tarama modelindeki bu araştırmada veri toplama araçları olarak Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Örgütsel Adalet Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın sonunda öğretmenlerin örgütsel sinizmleri ile yaşları, cinsiyetleri, branşları, okul tipleri, eğitim durumları ve mezun oldukları okul değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Çalışmada ayrıca, öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel adalet algıları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.

Kılıç (2013) ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Tarama modelindeki bu araştırmanın örneklemini ilköğretim okullarında çalışan 505 öğretmen oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak, gerek örgütsel sinizm gerekse iş doyumuna ilişkin 36 maddeden oluşan bir anket kullanılmıştır. Çalışmanın sonunda, öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında orta düzeyde, negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Polatcan (2012) okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini ilköğretim okullarında çalışan 500 öğretmen oluşturmuştur. Tarama modelindeki araştırmada veri toplama aracı olarak demografik bilgiler, örgütsel sinizm ve liderlik davranışlarına ilişkin maddeleri içeren bir anket kullanılmıştır. Çalışmanın sonunda, örgütsel sinizm ile liderlik davranışı arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Medeni durum, cinsiyet, kıdem, yaş ve eğitim durumu değişkenlerine göre öğretmenlerin örgütsel sinizmleri arasında anlamlı bir fark belirlenmemiştir.

Şirin (2011) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizmleri ile okul kültürü arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın örneklemini ilköğretim okullarında görev yapan 222 öğretmen oluşturmuştur. Tarama modelindeki çalışmanın verilerini toplamak için Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Okul Kültürü Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın sonunda, öğretmenlerin örgütsel sinizm toplam puanları ile okul kültürü toplam puanları arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Diğer bir

ifadeyle, güçlü bir okul kültürünün oluşturulduğu okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları düşüktür.

Kılıç (2011) ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Tarama modelindeki araştırmanın örneklemini ilköğretim kurumlarında çalışan 403 öğretmen oluşturmuştur. Çalışmanın verileri Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile toplanmıştır. Çalışmanın sonunda öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel sinizm onların örgütsel bağlılıklarından daha düşük bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarıyla örgütsel sinizmleri arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki olduğu belirlenmiştir.



3. BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırmanın evreni, araştırmanın örnekleme yönteminde kullanılan veri toplama araçları, verilerin toplanma süreci ve verilerin analizi hakkında bilgi verilmiştir.

3.1. Araştırma modeli

Bu çalışmada, okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla tarama modeli kullanılmıştır.

Tarama modelleri, bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımları olarak açıklanmaktadır (Karasar, 2005). Tarama tipi araştırmalar büyük kitlelerin araştırmaya konu özelliklerini belirlemek amacıyla yapılan, betimsel araştırmalardır (Can, 2016). Diğer bir ifadeyle, belirli bir grubun belirli özelliklerini belirlemeye yönelik veri toplamayı içeren çalışmalardır (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2014). Bu çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla, okul öncesi öğretmenlerinin mevcut durumlarında herhangi bir değişikliğe, uygulamaya ve müdahaleye yer verilmeden olduğu şekliyle incelenmesi amaçlandığından tarama modelinde dizayn edilmiş bir çalışmadır.

3.2. Evren ve örneklem

Bir çalışmanın evreni, soruları cevaplamak için ihtiyaç duyulan verilerin elde edildiği canlı ya da cansız varlıklardan oluşan büyük gruptur (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2014). Bu araştırmanın evrenini, Van ilinde okul öncesi eğitim kurumlarında (resmi ve özel bağımsız anaokulları ve ilkokullara bağlı anasınıfları) görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin tamamı oluşturmaktadır. Örneklem, belli kurallara göre evrenden seçilen ve seçildiği evreni temsil yeterliği kabul edilen küçük kümedir (Karasar, 2005). Bu çalışmada Basit Seçkisiz Örneklem yöntemi kullanılmıştır. Seçkisiz örneklem yöntemlerinin temel özelliği, örneklem birimlerinin örneklem seçilme olasılıklarının eşit ve bağımsız olmasından dolayı örneklem evreni temsil etme gücünün yüksek olmasıdır (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak,

Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2014). Bu araştırmanın örneklemini, Van ilinde okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan ve seçkisiz örnekleme yöntemiyle belirlenen 408 okul öncesi öğretmeni oluşturmuştur.

Çalışmanın örneklemini oluşturan okul öncesi öğretmenlerinin demografik özelliklerine ve mesleki durumlarına ilişkin bilgilere aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 1. Çalışmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin demografik özelliklerine ve mesleki durumlarına ilişkin bilgiler

| Değişkenler | | n | % |
|----------------------------|-------------------|-----|------|
| Cinsiyet | Kadın | 364 | 89,2 |
| | Erkek | 44 | 10,8 |
| Yaş | 24 ve aşağısı | 93 | 22,8 |
| | 25-29 | 183 | 44,9 |
| | 30-34 | 94 | 23,0 |
| | 35 ve yukarısı | 38 | 9,3 |
| Mesleki Kıdem | 4 yıl ve aşağısı | 240 | 58,8 |
| | 5-9 yıl | 127 | 31,1 |
| | 10 yıl ve üzeri | 41 | 10,0 |
| Öğrenim Düzeyi | Ön lisans | 70 | 17,2 |
| | Lisans | 338 | 82,8 |
| Çalışma Durumu | Kadrolu | 315 | 77,2 |
| | Ücretli | 93 | 22,8 |
| Eğitim verilen yaş grubu | 3 yaş | 40 | 9,8 |
| | 4 yaş | 103 | 25,2 |
| | 5 yaş | 159 | 39,0 |
| | 6 yaş | 59 | 14,5 |
| | Karma yaş | 47 | 11,5 |
| Çalışılan Kurum | Bağımsız Anaokulu | 215 | 52,7 |
| | Anasınıfı | 193 | 47,3 |
| Sınıftaki çocuk sayısı | 11-15 | 91 | 22,3 |
| | 16-20 | 163 | 40,0 |
| | 21-25 | 108 | 26,5 |
| | 26-30 | 46 | 11,3 |
| Seminer/Eğitim alma durumu | Almış | 99 | 24,3 |
| | Almamış | 309 | 75,7 |

Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin demografik özellikleri ve mesleki durumları incelendiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin %89.2'sini kadın okul öncesi öğretmenleri oluşturmuşken, %10,8'ini erkek okul öncesi öğretmenleri oluşturmuştur. Örnekleme oluşturan öğretmenlerin yaş dağılımları incelendiğinde %22.8'inin 24 ve aşağısı yaş aralığında oldukları, %44.9'unun 25-29 yaş aralığında oldukları, %23'ünün 30-34 yaş aralığında oldukları ve %9.3'ünün 35 ve yukarısı yaş aralığında oldukları görülmektedir. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine bakıldığında, %58.8'inin 4 yıl ve aşağısında oldukları, %31.1'inin 5-9 yaş aralığında oldukları ve %10'unun 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip oldukları görülmektedir.

Çalışmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin %17.2'si ön lisans mezunu iken, %82.8'i ise lisans mezunudur. Öğretmenlerin çalışma durumlarına bakıldığında ise %77.2'sinin kadrolu oldukları, %22.8'inin ise ücretli olarak çalıştıkları görülmektedir. Okul öncesi öğretmenlerinin eğitim verdikleri yaş grubu incelendiğinde ise %9.8'inin 3 yaşa, %25.2'sinin 4 yaşa, %39'unun 5 yaşa, %14.5'inin 6 yaşa ve %11.5'inin ise karma yaşa eğitim verdikleri görülmektedir. Okul öncesi öğretmenlerinin %52.7'si bağımsız anaokullarında çalışırken, %47.3'ü anasınıflarında çalışmaktadır. Bu çalışmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin sınıflarındaki çocuk sayısı incelendiğinde %22.3'ünün sınıflarında 11-15 çocuk olduğu, %40'ının sınıflarında 16-20 çocuk olduğu, %26.5'inin sınıflarında 21-25 çocuk olduğu ve %11.3'ünün sınıflarında ise 26-30 çocuk olduğu görülmektedir. Okul öncesi öğretmenlerinin %75.7'si son 1 yılda meslekleriyle ilgili herhangi bir eğitime/etkinliğe katılmadıklarını belirtmişken, %24.3'ü son 1 yılda meslekleriyle ilgili bir eğitime/etkinliğe katıldıklarını belirtmişlerdir.

3.3. Veri toplama araçları

Bu araştırmada, çalışmaya katılan okul öncesi öğretmenleri hakkında bilgi elde etmek için Kişisel Bilgi Formu, okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerini belirlemek için Mesleki Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu (İnce ve Şahin, 2015) ve okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarını belirlemek için Örgütsel Sinizm Ölçeği (Sağır ve Oğuz, 2012) kullanılmıştır. Aşağıda, araştırmada kullanılmış olan veri toplama araçları ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

3.3.1. Kişisel bilgi formu

Araştırmada veri toplama araçlarından biri olarak kullanılan kişisel bilgi formu araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Kişisel bilgi formunun hazırlanma sürecinde araştırma konusuyla ilgili yapılmış çalışmalar incelenmiş ve bazı değişkenlere ilişkin daha önce kullanılmış sorulardan yararlanmıştır. Kişisel bilgi formu alanda görev yapan 3 okul öncesi öğretmenine uzman görüşü için gönderilmiş ve öğretmenlerin geri bildirimleri doğrultusunda formun son hali verilmiştir. Yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, öğrenim düzeyi, mezun olunan lisans programının adı, çalışma durumu (Kadrolu/ücretli), eğitim verilen yaş grubu, çalışılan kurum türü (bağımsız anaokulu ve anasınıfı), sınıftaki çocuk sayısı ve son bir yılda mesleklerine yönelik eğitim alma durumuna yönelik sorular yer almaktadır. Kullanılmış olan kişisel bilgi formu Ek-1’de yer almaktadır.

3.3.2. Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu

Bu araştırmada kullanılan Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu, Maslach Tükenmişlik Envanterinin Maslach, Jackson ve Schwab tarafından bazı değişiklikler yapılarak düzenlendiği eğitimci formu olup, İnce ve Şahin (2015) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Ölçek, 7’li likert tipi olup 22 maddeden oluşmaktadır.

Ölçek üç boyuttan oluşmakta olup, Duygusal tükenme boyutunda 9 madde (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), Duyarsızlaşma boyutunda 5 madde (5, 10, 11, 15, 22) ve Kişisel başarı boyutunda 8 madde (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) yer almaktadır. Envanterde yer alan boyutlar ayrı ayrı puanlanmaktadır. Maddelerden alınabilecek en düşük puan “0”, en yüksek puan ise “6” dır. Seçeneklerin puanlaması ise şu şekildedir: “Hiçbir zaman-0”, “Yılda birkaç kez-1”, “Ayda bir kez-2”, “Ayda birkaç kez-3”, “Haftada bir kez-4”, “Haftada birkaç kez-5” ve “Her gün-6”. Ölçeğin üç boyutundan alınabilecek puan aralıkları ve bu aralıkların karşılık geldiği düzeyler aşağıdaki tabloda belirtilmiştir (Maslach, Jackson ve Leiter, 2010).

Tablo 2. Maslach Tükenmişlik Envanteri boyutlarının puan aralıkları ve aralıklara karşılık gelen düzeyler

| Tükenmişlik | | | |
|--------------------|-------------|------------|--------------|
| | Düşük Düzey | Orta Düzey | Yüksek Düzey |
| Duygusal Tükenme | 0-16 | 17-26 | 27 ve üzeri |
| Duyarsızlaşma | 0-18 | 9-13 | 14 ve üzeri |
| Kişisel Başarı | 37 ve üzeri | 31-36 | 0-30 |

Ölçeğin puanlama anahtarı incelendiğinde duygusal tükenme boyutunda alınabilecek en yüksek puan 54, kişisel başarı boyutunda 48, duyarsızlaşma boyutunda ise 30 puandır. Kişisel başarı boyutunda alınan yüksek puanların karşılığı düşük düzeyde yaşanan tükenmişliktir. Bir başka ifade ile bu boyutta düşük puan alan çalışanlar yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadır. Kişisel başarı boyutunun puanlanması ve yorumlanması arasındaki ters yönlü ilişkiden dolayı bu boyutu kişisel başarısızlık hissi veya azalan kişisel başarı olarak niteleyen araştırmacılar bulunmaktadır (İnce, 2014; s. 88).

Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutundan alınan yüksek puanlar bireyin yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığını göstermektedir. Kişisel başarı boyutunda ise alınan puanların düşük olması kişinin işinde karşılaştığı aşırı talepler nedeniyle kendisini yetersiz hissettiğini ve yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığını göstermektedir (İnce ve Şahin, 2015; s. 389).

Ölçeğin güvenilirliğine iç tutarlılık yöntemi ile bakılmıştır. Cronbach Alpha formülü ile hesaplanan iç tutarlılık katsayısı her bir alt boyut için ayrı ayrı hesaplanmıştır. Duygusal tükenme boyutu için Cronbach Alpha katsayısı .88, duyarsızlaşma boyutu için .78 ve kişisel başarı boyutu için .74 olarak hesaplanmıştır.

3.3.3. Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ)

Bu araştırmada Sağır ve Oğuz (2012) tarafından geliştirilen öğretmenlere yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek dört alt boyuttan (1- Çalıştığı kurumdan (duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşma, 2- Performansı düşüren etkenler, 3- Okula karşı olumsuz tutum, 4- Çalışanların kararlara/uygulamalara katılımı) ve toplamda 25 maddeden oluşmaktadır.

Sağır ve Oğuz (2012) tarafından yapılan faktör analizleri sonucunda her bir alt boyut şu şekildedir.

1- Çalıştığı kurumdan (duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşma: Bu alt boyut toplamda 7 maddeden (22, 23, 25, 24, 19, 9, 5) oluşmaktadır. Bu maddeler toplam varyansın % 38'ini açıklamaktadırlar.

2- Performansı düşüren etkenler: Bu alt boyut toplamda 9 maddeden (7, 8, 11, 16, 4, 15, 18, 6, 17) oluşmaktadır. Bu maddeler toplam varyansın % 8'ini açıklamaktadırlar.

3- Okula karşı olumsuz tutum: Bu alt boyut toplamda 5 maddeden (10, 12, 13, 14, 20) oluşmaktadır. Bu maddeler toplam varyansın % 8'ini açıklamaktadırlar.

4- Çalışanların kararlara/uygulamalara katılımı: Bu alt boyut toplamda 4 maddeden (1, 2, 3, 21) oluşmaktadır. Bu maddeler toplam varyansın % 5'ini açıklamaktadırlar. Bu boyuttaki maddeler ters maddelerdir.

Yukarıdaki bu dört faktör toplam varyansın %59'unu açıklamaktadır. Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı birinci faktör için .86, ikinci faktör için .88, üçüncü faktör için .85 ve dördüncü faktör için .68'dir. Ölçeğin genel toplamı için hesaplanan Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .89'dur. Beşli likert tipi olan Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin her bir maddesine katılımcıların Kesinlikle Katılıyorum'dan Kesinlikle Katılmıyorum'a doğru olan beş seçenekten kendilerine uygun olanı işaretlemeleri beklenmektedir. Örgütsel Sinizm Ölçeğinden alınabilecek puanlar 25 ile 125 arasında değişmektedir. Ölçekten alınacak yüksek puanlar öğretmenlerin çalıştıkları kuruma ilişkin olumsuz tutumlarının yüksek oluşunun bir göstergesidir (Sağır ve Oğuz, 2012).

3.4. Veri toplama süreci

Van İl Milli Eğitim Müdürlüğünden söz konusu çalışmanın verilerinin toplanması için gerekli araştırma izinleri alındıktan sonra veri toplama sürecine başlanmıştır (Ek-2). Van ili merkez ilçelerinde okul öncesi eğitim kurumlarında (bağımsız anaokulu, anasınıfı, uygulama sınıfı) görev yapan okul öncesi öğretmenlerinden Basit seçkisiz örneklem yöntemiyle seçilen öğretmenlere Kişisel Bilgi Formu, Mesleki Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu ve Örgütsel Sinizm Ölçeği uygulanmıştır. Veriler doğrudan araştırmacı tarafından katılımcılara ulaşılarak elde

edilmiştir. Veriler elde edildikten sonra, doldurulmuş form ve ölçekler tek tek kontrol edilmiş, çalışmanın amacına uygun olarak doldurulup doldurulmadığına bakılmıştır. Veriler, kontrol edildikten sonra analiz programına veri girişi yapılmıştır.

3.5. Verilerin işlenişi ve analizi

Toplanan veriler analize dâhil edilmeden önce uygun doldurulma durumları (cevapsız bırakılma ya da birden çok işaretlenme) açısından gözden geçirilmiş, eksikleri bulunan 34 ölçek değerlendirmeye alınmamıştır. Veri toplamada kullanılmış olan Kişisel Bilgi Formu, Mesleki Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu ve Örgütsel Sinizm Ölçeğinden elde edilen veriler istatistik paket programına aktarılarak verilerin analizi ve yorumlanması yapılmıştır. Çalışmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin demografik ve mesleki durumlarına ilişkin veriler için frekans ve yüzdelik dağılımlar gibi betimsel istatistikler hesaplanmıştır.

Veri analizinde kullanılacak testlere karar vermek için araştırmada elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini test etmek için Kolmogorow-Smirnow testi kullanılmıştır. Kolmogorow-Smirnow testinin sonucuna göre ölçekten elde edilen puanların normal dağılım göstermesinden ($n=408$, $p>.05$) dolayı parametrik testler kullanılmıştır. Bu nedenle verilerin analizinde; iki gruptan oluşan değişkenleri karşılaştırmak için bağımsız örneklem için t testi, ikiden fazla gruptan oluşan değişkenleri karşılaştırmak için tek yönlü ANOVA ve değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson Momentler Çarpım korelasyonu kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi olarak 0.05 veya 0.01 kabul edilmiştir.

4. BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde, araştırmada kullanılan Kişisel Bilgi Formu, Mesleki Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu ve Örgütsel Sinizm Ölçeği araçlarının uygulanmasından elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlikleri ne düzeydedir?

Tablo 3. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri

| | N | Min. | Maks. | \bar{x} | S.s |
|------------------|-----|------|-------|-----------|------|
| Duygusal Tükenme | 408 | 0 | 54 | 15.33 | 9.41 |
| Duyarsızlaşma | 408 | 0 | 30 | 3.44 | 4.67 |
| Kişisel Başarı | 408 | 11 | 48 | 37.95 | 7.16 |

Çalışmanın örneklemini oluşturan okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu puanları 0 ile 54 arasında değişmektedir. Öğretmenlerin duygusal tükenme boyutu ortalamaları 15.33 olarak hesaplanmış olup standart sapma değeri ise 9.41'dir. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu puanları 0 ile 30 arasında değişmektedir. Öğretmenlerin duyarsızlaşma boyutu ortalamaları 3.44 olarak hesaplanmış olup standart sapma değeri ise 4.67'dir. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişliğin kişisel başarı boyutu puanları 11 ile 48 arasında değişmektedir. Öğretmenlerin kişisel başarı boyutu ortalamaları 37.95 olarak hesaplanmış olup standart sapma değeri ise 7.16'dır. Bu değerler incelendiğinde, öğretmenlerin bütün boyutlarda düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını söylemek mümkündür.

4.1.1. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 4. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ölçeği puanlarının cinsiyetlerine göre t Testi sonuçları

| | Cinsiyet | N | \bar{x} | S.s | t | p |
|------------------|----------|-----|-----------|-------|--------|------|
| Duygusal Tükenme | Kadın | 364 | 15,03 | 9,30 | -1,875 | ,061 |
| | Erkek | 44 | 17,84 | 10,03 | | |
| Duyarsızlaşma | Kadın | 364 | 3,41 | 4,53 | -,418 | ,676 |
| | Erkek | 44 | 3,72 | 5,76 | | |
| Kişisel Başarı | Kadın | 364 | 37,91 | 7,13 | -,355 | ,723 |
| | Erkek | 44 | 38,31 | 7,47 | | |

Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerinin cinsiyetlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklemeler için t testi sonucunda; duygusal tükenme boyutunda ($t_{406}=-1,875$, $p>.05$), duyarsızlaşma boyutunda ($t_{406}=-,418$, $p>.05$) ve kişisel başarı boyutunda ($t_{406}=-,355$, $p>.05$) aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. Bu sonuca göre, cinsiyet değişkeninin okul öncesi öğretmenlerin mesleki tükenmişliğinin üç boyutunu da etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

4.1.2. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri yaşlarına göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 5. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik puanlarının yaşlarına göre Tek Faktörlü ANOVA sonuçları

| | Yaş | N | \bar{x} | S.s. | Sd | F | P | Anlamlı Fark |
|------------------|---------------|-----|-----------|-------|-------|-------|------|--------------|
| Duygusal Tükenme | 24 ve aşağısı | 93 | 14,16 | 9,10 | 3/404 | 1,996 | ,114 | --- |
| | 25-29 | 183 | 16,41 | 8,88 | | | | |
| | 30-34 | 94 | 15,28 | 10,50 | | | | |
| | 35 ve üstü | 38 | 13,13 | 9,39 | | | | |
| Duyarsızlaşma | 24 ve aşağısı | 93 | 3,00 | 4,96 | 3/404 | 1,661 | ,175 | --- |
| | 25-29 | 183 | 3,38 | 4,24 | | | | |
| | 30-34 | 94 | 4,30 | 5,42 | | | | |
| | 35 ve üstü | 38 | 2,73 | 3,71 | | | | |
| Kişisel Başarı | 24 ve aşağısı | 93 | 38,13 | 7,55 | 3/404 | 1,979 | ,117 | --- |
| | 25-29 | 183 | 37,49 | 8,59 | | | | |
| | 30-34 | 94 | 37,62 | 8,08 | | | | |
| | 35 ve üstü | 38 | 40,52 | 8,06 | | | | |

Okul öncesi öğretmenlerinin duygusal tükenmişlik düzeylerinin yaşlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($F_{404}=1,996$, $p>.05$). Bu sonuca göre, okul öncesi öğretmenlerinin yaşlarının yaşadıkları duygusal tükenmişlik düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeylerinin yaşlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($F_{404}=1,661$, $p>.05$). Bu sonuca göre, okul öncesi öğretmenlerin yaşlarının yaşadıkları duyarsızlaşma düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Kişisel başarı boyutunda okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin yaşlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($F_{404}=1,979$, $p>.05$). Bu sonuca göre, okul öncesi öğretmenlerin yaşlarının düşük kişisel başarı hissi yaşamalarını etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

4.1.3. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri kıdemlerine göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 6. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik puanlarının kıdemlerine göre Tek Faktörlü ANOVA sonuçları

| | Kıdem | N | \bar{X} | S.s. | Sd | F | P | Anlamlı Fark |
|------------------|------------------|-----|-----------|-------|-------|-------|------|--------------|
| Duygusal Tükenme | 4 yıl ve aşağısı | 240 | 15,16 | 8,74 | 2/405 | ,211 | ,810 | --- |
| | 5-9 yıl | 127 | 15,77 | 9,93 | | | | |
| | 10 yıl ve üzeri | 41 | 14,97 | 11,52 | | | | |
| Duyarsızlaşma | 4 yıl ve aşağısı | 240 | 3,26 | 4,65 | 2/405 | 1,053 | ,350 | --- |
| | 5-9 yıl | 127 | 3,93 | 4,87 | | | | |
| | 10 yıl ve üzeri | 41 | 3,02 | 4,11 | | | | |
| Kişisel Başarı | 4 yıl ve aşağısı | 240 | 37,69 | 7,25 | 2/405 | 1,192 | ,305 | --- |
| | 5-9 yıl | 127 | 37,93 | 7,04 | | | | |
| | 10 yıl ve üzeri | 41 | 39,56 | 7,02 | | | | |

Okul öncesi öğretmenlerinin duygusal tükenmişlik düzeylerinin kıdemlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($F_{405}=,211$, $p>.05$).

Bu sonuca göre, okul öncesi öğretmenlerinin kıdemlerinin yaşadıkları duygusal tükenmişlik düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin duyarsızlaşma boyutuna ilişkin tükenmişlik düzeylerinin kıdemlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($F_{405}=1,053$, $p>.05$). Bu sonuca göre, okul öncesi öğretmenlerinin kıdemlerinin yaşadıkları duyarsızlaşma düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Kişisel başarı boyutunda okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin kıdemlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($F_{405}=1,192$, $p>.05$). Bu sonuca göre, okul öncesi öğretmenlerin kıdemlerinin düşük kişisel başarı hissi yaşamalarını etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

4.1.4. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri öğrenim düzeylerine göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 7. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ölçeği puanlarının öğrenim düzeylerine göre t Testi sonuçları

| | Öğrenim Düzeyi | N | \bar{x} | S.s | t | p |
|------------------|----------------|-----|-----------|------|--------|------|
| Duygusal Tükenme | Ön lisans | 70 | 11,27 | 7,95 | -4,044 | ,000 |
| | Lisans | 338 | 16,17 | 9,47 | | |
| Duyarsızlaşma | Ön lisans | 70 | 1,88 | 3,14 | -3,106 | ,002 |
| | Lisans | 338 | 3,77 | 4,87 | | |
| Kişisel Başarı | Ön lisans | 70 | 40,07 | 6,57 | 2,734 | ,007 |
| | Lisans | 338 | 37,51 | 7,21 | | |

Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerinin öğrenim düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem için t testi sonucunda; duygusal tükenme boyutunda ($t_{406}=-4,044$, $p<.05$), duyarsızlaşma boyutunda ($t_{406}=-3,106$, $p<.05$) ve kişisel başarı boyutunda ($t_{406}=2,734$, $p<.05$) aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. Bu sonuca göre, öğrenim düzeyi değişkeninin okul öncesi öğretmenlerin mesleki tükenmişliğinin üç boyutunu da etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir. Tablo 7 incelendiğinde, duygusal tükenme boyutunda lisans

mezunu okul öncesi öğretmenlerinin ortalamalarının ($\bar{x}=16,17$) ön lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinin ortalamalarından ($\bar{x}=11,27$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu nedenle lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinin ön lisans mezunu öğretmenlerden daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadıkları söylenebilir. Duyarsızlaşma boyutunda lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinin ortalamalarının ($\bar{x}=3,77$) ön lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinin ortalamalarından ($\bar{x}=1,88$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre, lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinin ön lisans mezunu öğretmenlerden daha fazla mesleklerine karşı duyarsızlaşma yaşadıkları söylenebilir. Kişisel başarı boyutunda ise lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinin ortalamalarının ($\bar{x}=37,51$) ön lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinin ortalamalarından ($\bar{x}=40,07$) daha düşük olduğu görülmektedir. Bu boyutta düşük puan alan çalışanlar yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıklarından dolayı, lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinin ön lisans mezunu öğretmenlerden daha fazla kişisel başarısızlık yaşadıkları görülmektedir.

4.1.5. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri kurumdaki çalışma durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 8. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ölçeği puanlarının çalışma durumlarına göre t Testi sonuçları

| | Çalışma Durumu | N | \bar{x} | S.s | t | p |
|------------------|-----------------------|----------|-----------------------------|------------|----------|----------|
| Duygusal Tükenme | Kadrolu | 315 | 16,21 | 9,67 | 3,512 | ,000 |
| | Ücretli | 93 | 12,36 | 7,77 | | |
| Duyarsızlaşma | Kadrolu | 315 | 3,79 | 4,89 | 2,742 | ,006 |
| | Ücretli | 93 | 2,29 | 3,59 | | |
| Kişisel Başarı | Kadrolu | 315 | 37,39 | 7,26 | -2,943 | ,003 |
| | Ücretli | 93 | 39,86 | 6,51 | | |

Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerinin çalışma durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem için t testi sonucunda; duygusal tükenme boyutunda ($t_{406}=3,512$, $p<05$), duyarsızlaşma boyutunda ($t_{406}=2,742$, $p<05$) ve kişisel başarı boyutunda ($t_{406}=-2,943$, $p<05$) aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. Bu sonuca göre, çalışma durumu değişkeninin okul öncesi öğretmenlerin mesleki tükenmişliğinin üç boyutunu da etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir. Tablo 8 incelendiğinde, duygusal tükenme boyutunda kadrolu

çalışan okul öncesi öğretmenlerinin ortalamalarının ($\bar{X}=16,21$) ücretli olarak çalışan okul öncesi öğretmenlerinin ortalamalarından ($\bar{X}=12,36$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu nedenle kadrolu çalışan okul öncesi öğretmenlerinin ücretli olarak çalışan öğretmenlerden daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadıkları söylenebilir. Duyarsızlaşma boyutunda kadrolu okul öncesi öğretmenlerinin ortalamalarının ($\bar{X}=3,79$) ücretli olarak çalışan okul öncesi öğretmenlerinin ortalamalarından ($\bar{X}=2,29$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre, kadrolu okul öncesi öğretmenlerinin ücretli olarak çalışan okul öncesi öğretmenlerinden daha fazla mesleklerine karşı duyarsızlaşma yaşadıkları söylenebilir. Kişisel başarı boyutunda ise kadrolu okul öncesi öğretmenlerinin ortalamalarının ($\bar{X}=37,39$) ücretli olarak çalışan okul öncesi öğretmenlerinin ortalamalarından ($\bar{X}=39,86$) daha düşük olduğu görülmektedir. Bu boyutta düşük puan alan çalışanlar yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıklarından dolayı, kadrolu okul öncesi öğretmenlerinin ücretli olarak çalışan öğretmenlerden daha fazla kişisel başarısızlık yaşadıkları görülmektedir.

4.1.6. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri eğitim verilen yaş grubuna göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 9. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik puanlarının eğitim verilen yaş grubuna göre Tek Faktörlü ANOVA sonuçları

| | Yaş | N | \bar{X} | S.s. | Sd | F | P | Anlamlı Fark |
|------------------|-------|-----|-----------|-------|-------|-------|------|--------------|
| Duygusal Tükenme | 3 yaş | 40 | 14,80 | 7,22 | 4/403 | ,725 | ,575 | --- |
| | 4 yaş | 103 | 14,57 | 9,65 | | | | |
| | 5 yaş | 159 | 15,71 | 9,37 | | | | |
| | 6 yaş | 59 | 14,66 | 9,11 | | | | |
| | Karma | 47 | 17,04 | 10,97 | | | | |
| Duyarsızlaşma | 3 yaş | 40 | 3,77 | 5,11 | 4/403 | 1,174 | ,322 | --- |
| | 4 yaş | 103 | 2,80 | 4,66 | | | | |
| | 5 yaş | 159 | 3,57 | 4,50 | | | | |
| | 6 yaş | 59 | 3,18 | 4,69 | | | | |
| | Karma | 47 | 4,46 | 4,79 | | | | |
| Kişisel Başarı | 3 yaş | 40 | 37,25 | 8,08 | 4/403 | 1,339 | ,255 | --- |
| | 4 yaş | 103 | 39,34 | 6,54 | | | | |
| | 5 yaş | 159 | 37,45 | 7,02 | | | | |
| | 6 yaş | 59 | 37,47 | 7,59 | | | | |
| | Karma | 47 | 37,78 | 7,46 | | | | |

Okul öncesi öğretmenlerinin duygusal tükenmişlik düzeylerinin eğitim verilen yaş grubuna göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($F_{403}=,725$, $p>.05$). Bu sonuca göre, okul öncesi öğretmenlerinin eğitim verdikleri yaş grubunun yaşadıkları duygusal tükenmişlik düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeylerinin eğitim verdikleri yaş grubuna göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($F_{403}=1,174$, $p>.05$). Bu sonuca göre, okul öncesi öğretmenlerin eğitim verdikleri yaş grubunun yaşadıkları duyarsızlaşma düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Kişisel başarı boyutunda okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin eğitim verdikleri yaş grubuna göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($F_{404}=1,339$, $p>.05$). Bu sonuca göre, okul öncesi öğretmenlerinin eğitim verdikleri yaş grubunun düşük kişisel başarı hissi yaşamalarını etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

4.1.7. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri çalışılan kurum türüne göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 10. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ölçeği puanlarının çalıştıkları kurum türüne göre t Testi sonuçları

| | Kurum Türü | N | \bar{x} | S.s | t | p |
|------------------|-------------------|----------|-----------------------------|------------|----------|----------|
| Duygusal Tükenme | Anaokulu | 215 | 14,65 | 9,90 | -1,543 | ,124 |
| | Anasınıfı | 193 | 16,09 | 8,78 | | |
| Duyarsızlaşma | Anaokulu | 215 | 3,28 | 4,78 | -,730 | ,466 |
| | Anasınıfı | 193 | 3,62 | 4,55 | | |
| Kişisel Başarı | Anaokulu | 215 | 38,48 | 6,74 | 1,573 | ,117 |
| | Anasınıfı | 193 | 37,36 | 7,58 | | |

Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerinin çalıştıkları kurum türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem için t testi sonucunda; duygusal tükenme boyutunda ($t_{406}=-1,543$, $p>.05$), duyarsızlaşma

boyutunda ($t_{406}=-,730$, $p>.05$) ve kişisel başarı boyutunda ($t_{406}=1,573$, $p>.05$) aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. Bu sonuca göre, çalışılan kurum türü değişkeninin okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişliğinin üç boyutunu da etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

4.1.8. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri sınıflarındaki çocuk sayısına göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 11. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik puanlarının sınıflarındaki çocuk sayısına göre Tek Faktörlü ANOVA sonuçları

| | Çocuk Sayısı | N | \bar{x} | S.s. | Sd | F | P | Anlamlı Fark |
|------------------|--------------|-----|-----------|-------|-------|-------|------|--------------|
| Duygusal Tükenme | 11-15 | 91 | 15,08 | 9,72 | 3/404 | 1,319 | ,268 | --- |
| | 16-20 | 163 | 15,42 | 9,55 | | | | |
| | 21-25 | 108 | 14,41 | 8,51 | | | | |
| | 26-30 | 46 | 17,67 | 10,16 | | | | |
| Duyarsızlaşma | 11-15 | 91 | 3,19 | 3,76 | 3/404 | ,481 | ,695 | --- |
| | 16-20 | 163 | 3,25 | 4,86 | | | | |
| | 21-25 | 108 | 3,79 | 4,90 | | | | |
| | 26-30 | 46 | 3,82 | 5,08 | | | | |
| Kişisel Başarı | 11-15 | 91 | 37,86 | 6,55 | 3/404 | ,543 | ,653 | --- |
| | 16-20 | 163 | 38,47 | 7,02 | | | | |
| | 21-25 | 108 | 37,46 | 7,34 | | | | |
| | 26-30 | 46 | 37,43 | 8,43 | | | | |

Okul öncesi öğretmenlerinin duygusal tükenmişlik düzeylerinin sınıflarındaki çocuk sayısına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($F_{404}=1,319$, $p>.05$). Bu sonuca göre, sınıflarındaki çocuk sayısının okul öncesi öğretmenlerinin yaşadıkları duygusal tükenmişlik düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeylerinin sınıflarındaki çocuk sayısına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($F_{404}=,481$, $p>.05$). Bu sonuca göre, okul öncesi öğretmenlerinin sınıflarındaki çocuk sayısının yaşadıkları duyarsızlaşma düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Kişisel başarı boyutunda okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin sınıflarındaki çocuk sayısına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek

için yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($F_{404}=,543$, $p>.05$). Bu sonuca göre, okul öncesi öğretmenlerinin sınıflarındaki çocuk sayısının düşük kişisel başarı hissi yaşamalarını etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

4.2. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ne düzeydedir?

Tablo 12. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutum düzeyleri

| | N | Min. | Maks. | \bar{x} | S.s |
|--|-----|------|-------|-----------|-------|
| Kurumdan (duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşma | 408 | 7 | 33 | 15.26 | 5.65 |
| Performansı düşüren etkenler | 408 | 9 | 45 | 27.17 | 9.04 |
| Okula karşı olumsuz tutum | 408 | 5 | 23 | 9.18 | 3.77 |
| Çalışanların kararların alınmasına katılımı | 408 | 4 | 19 | 7.27 | 2.87 |
| Toplam Sinizm | 408 | 25 | 109 | 58.91 | 16.92 |

Çalışmanın örneklemini oluşturan okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarının kurumdan (duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşma boyutu puanları 7 ile 33 arasında değişmektedir. Öğretmenlerin kurumdan (duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşma boyutu ortalamaları 15.26 olarak hesaplanmış olup standart sapma değeri ise 5.65'tir. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarının performansı düşüren etkenler boyutu puanları 9 ile 45 arasında değişmektedir. Öğretmenlerin performansı düşüren etkenler boyutu ortalamaları 27.17 olarak hesaplanmış olup standart sapma değeri ise 9.04'tür. Okul öncesi öğretmenlerinin okula karşı olumsuz tutum boyutu puanları 5 ile 23 arasında değişmektedir. Öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutum boyutu ortalamaları 9.18 olarak hesaplanmış olup standart sapma değeri ise 3.77'dir. Okul öncesi öğretmenlerinin çalışanların kararların alınmasına katılımı boyutu puanları 4 ile 19 arasında değişmektedir. Öğretmenlerin çalışanların kararların alınmasına katılımı boyutu ortalamaları 7.27 olarak hesaplanmış olup standart sapma değeri ise 2.87'dir. Okul öncesi öğretmenlerinin toplam sinizm puanları 25 ile 109 arasında değişmektedir. Öğretmenlerin toplam sinizm ortalamaları 58.91 olarak hesaplanmış olup standart sapma değeri ise 16.92'dir.

4.2.1. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları cinsiyetlerine göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 13. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ölçeği puanlarının cinsiyetlerine göre t Testi sonuçları

| | Cinsiyet | N | \bar{X} | S.s | t | p |
|--|----------|-----|-----------|-------|--------|------|
| Kurumdan (duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşma | Kadın | 364 | 15,19 | 5,55 | -,737 | ,461 |
| | Erkek | 44 | 15,86 | 6,45 | | |
| Performansı düşüren etkenler | Kadın | 364 | 26,70 | 8,86 | -3,033 | ,003 |
| | Erkek | 44 | 31,04 | 9,70 | | |
| Okula karşı olumsuz tutum | Kadın | 364 | 9,13 | 3,76 | -,789 | ,430 |
| | Erkek | 44 | 9,61 | 3,90 | | |
| Çalışanların kararların alınmasına katılımı | Kadın | 364 | 7,22 | 2,87 | -1,044 | ,297 |
| | Erkek | 44 | 7,70 | 2,92 | | |
| Toplam Sinizm | Kadın | 364 | 58,26 | 16,66 | -2,216 | ,027 |
| | Erkek | 44 | 64,22 | 18,33 | | |

Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarının cinsiyetlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem için t testi sonucunda; çalıştıkları kurumdan (duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşma boyutunda ($t_{406}=-,737$, $p>.05$), okula karşı olumsuz tutum boyutunda ($t_{406}=-,789$, $p>.05$) ve çalışanların kararların alınmasına katılımı boyutunda ($t_{406}=-1,044$, $p>.05$) aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. Bu sonuca göre, cinsiyet değişkeninin okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarının bu üç boyutunu etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir. Performansı düşüren etkenler boyutunda ($t_{406}=-3,033$, $p<.05$) ise aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. Tablo 13 incelendiğinde, performansı düşüren etkenler boyutunda erkek okul öncesi öğretmenlerinin ortalamalarının ($\bar{X}=31,04$), kadın okul öncesi öğretmenlerin ortalamalarından ($\bar{X}=26,70$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu nedenle erkek okul öncesi öğretmenlerinin kadın okul öncesi öğretmenlerinden daha fazla performanslarını düşüren etkenlere ilişkin olumsuz tutum sahibi oldukları söylenebilir. Ayrıca, sinizm ölçeğinin genel toplamında ($t_{406}=-2,216$, $p<.05$) da aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. Tablo 13 incelendiğinde, sinizm ölçeğinin genel toplamında erkek okul öncesi öğretmenlerinin ortalamalarının ($\bar{X}=64,22$), kadın okul öncesi öğretmenlerin ortalamalarından ($\bar{X}=58,26$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu nedenle erkek okul öncesi öğretmenlerinin kadın okul öncesi öğretmenlerinden daha fazla örgütsel sinizm tutumuna sahip oldukları söylenebilir.

4.2.2. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları yaşlarına göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 14. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları puanlarının yaşlarına göre Tek Faktörlü ANOVA sonuçları

| | Yaş | N | \bar{x} | S.s. | Sd | F | P | Anlamlı Fark |
|--|----------------|-----|-----------|-------|-------|-------|------|--------------|
| Kurumdan (duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşma | 24 ve aşağısı | 93 | 15,33 | 6,50 | 3/404 | ,211 | ,889 | --- |
| | 25-29 | 183 | 15,43 | 5,37 | | | | |
| | 30-34 | 94 | 14,87 | 5,68 | | | | |
| | 35 ve yukarısı | 38 | 15,28 | 4,75 | | | | |
| Performansı düşüren etkenler | 24 ve aşağısı | 93 | 28,36 | 9,15 | 3/404 | 1,251 | ,291 | --- |
| | 25-29 | 183 | 27,09 | 9,27 | | | | |
| | 30-34 | 94 | 25,88 | 9,40 | | | | |
| | 35 ve yukarısı | 38 | 27,84 | 6,25 | | | | |
| Okula karşı olumsuz tutum | 24 ve aşağısı | 93 | 9,04 | 4,57 | 3/404 | ,992 | ,396 | --- |
| | 25-29 | 183 | 9,41 | 3,42 | | | | |
| | 30-34 | 94 | 9,25 | 3,67 | | | | |
| | 35 ve yukarısı | 38 | 8,28 | 3,49 | | | | |
| Çalışanların kararların alınmasına katılımı | 24 ve aşağısı | 93 | 7,10 | 2,93 | 3/404 | ,498 | ,684 | --- |
| | 25-29 | 183 | 7,21 | 2,84 | | | | |
| | 30-34 | 94 | 7,58 | 3,15 | | | | |
| | 35 ve yukarısı | 38 | 7,23 | 2,12 | | | | |
| Toplam Sinizm | 24 ve aşağısı | 93 | 59,84 | 18,38 | 3/404 | ,299 | ,826 | --- |
| | 25-29 | 183 | 59,16 | 16,54 | | | | |
| | 30-34 | 94 | 57,59 | 17,66 | | | | |
| | 35 ve yukarısı | 38 | 58,65 | 13,14 | | | | |

Okul öncesi öğretmenlerinin çalıştıkları kurumdan (duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşmaya ilişkin tutumlarının yaşlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($F_{404}=,211$, $p>.05$). Bu sonuca göre, okul öncesi öğretmenlerinin yaşlarının, öğretmenlerin çalıştıkları kurumdan (duyuşsal ve

davranışsal) uzaklaşmaya ilişkin tutumları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin performansı düşüren etkenlere ilişkin tutumlarının yaşlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($F_{404}=1,251$, $p>.05$). Bu sonuca göre, okul öncesi öğretmenlerinin yaşlarının, öğretmenlerin performansı düşüren etkenlere ilişkin tutumları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin okula karşı olumsuz tutumlarının yaşlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($F_{404}=,992$, $p>.05$). Bu sonuca göre, okul öncesi öğretmenlerinin yaşlarının, öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutumlarını etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin karar alınmasına katılımına ilişkin tutumlarının yaşlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($F_{404}=,498$, $p>.05$). Bu sonuca göre, okul öncesi öğretmenlerinin yaşlarının, öğretmenlerin karar almaya katılımına ilişkin tutumlarını etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin sinizm ölçeğinin genel toplamında tutumlarının yaşlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($F_{404}=,299$, $p>.05$). Bu sonuca göre, okul öncesi öğretmenlerinin yaşlarının, öğretmenlerin sinizm ölçeğinin genel toplamında tutumlarını etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

4.2.3. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları kıdemlerine göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 15. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları puanlarının kıdemlerine göre Tek Faktörlü ANOVA sonuçları

| | Kıdem | N | \bar{x} | S.s. | Sd | F | P | Anlamlı Fark |
|--|------------------|-----|-----------|-------|-------|-------|------|--------------|
| Kurumdan (duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşma | 4 yıl ve aşağısı | 240 | 15,63 | 5,72 | 2/405 | 1,737 | ,177 | --- |
| | 5-9 yıl | 127 | 14,49 | 5,48 | | | | |
| | 10 yıl ve üzeri | 41 | 15,53 | 5,62 | | | | |
| Performansı düşüren etkenler | 4 yıl ve aşağısı | 240 | 28,01 | 8,95 | 2/405 | 3,045 | ,051 | --- |
| | 5-9 yıl | 127 | 25,57 | 9,32 | | | | |
| | 10 yıl ve üzeri | 41 | 27,24 | 8,26 | | | | |
| Okula karşı olumsuz tutum | 4 yıl ve aşağısı | 240 | 9,35 | 3,96 | 2/405 | ,612 | ,543 | --- |
| | 5-9 yıl | 127 | 8,98 | 3,35 | | | | |
| | 10 yıl ve üzeri | 41 | 8,82 | 3,91 | | | | |
| Çalışanların kararların alınmasına katılımı | 4 yıl ve aşağısı | 240 | 7,28 | 2,89 | 2/405 | ,072 | ,931 | --- |
| | 5-9 yıl | 127 | 7,22 | 2,98 | | | | |
| | 10 yıl ve üzeri | 41 | 7,41 | 2,40 | | | | |
| Toplam Sinizm | 4 yıl ve aşağısı | 240 | 60,28 | 16,98 | 2/405 | 2,349 | ,097 | --- |
| | 5-9 yıl | 127 | 56,27 | 16,59 | | | | |
| | 10 yıl ve üzeri | 41 | 59,02 | 17,03 | | | | |

Okul öncesi öğretmenlerinin çalıştıkları kurumdan (duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşmaya ilişkin tutumlarının kıdemlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($F_{405}=1,737$, $p>.05$). Bu sonuca göre, okul öncesi öğretmenlerinin kıdemlerinin, öğretmenlerin çalıştıkları kurumdan (duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşmaya ilişkin tutumları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin performansı düşüren etkenlere ilişkin tutumlarının kıdemlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan

Tek Faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($F_{405}=3,045$, $p>.05$). Bu sonuca göre, okul öncesi öğretmenlerinin kıdemlerinin, öğretmenlerin performansı düşüren etkenlere ilişkin tutumları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin okula karşı olumsuz tutumlarının kıdemlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($F_{405}=,612$, $p>.05$). Bu sonuca göre, okul öncesi öğretmenlerinin kıdemlerinin, öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutumlarını etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin karar alınmasına katılımına ilişkin tutumlarının kıdemlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($F_{405}=,072$, $p>.05$). Bu sonuca göre, okul öncesi öğretmenlerinin kıdemlerinin, öğretmenlerin karar almaya katılımına ilişkin tutumlarını etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin sinizm ölçeğinin genel toplamındaki tutumlarının kıdemlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($F_{405}=2,349$, $p>.05$). Bu sonuca göre, okul öncesi öğretmenlerinin kıdemlerinin, öğretmenlerin sinizm ölçeğinin genel toplamındaki tutumlarını etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

4.2.4. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları öğrenim düzeylerine göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 16. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ölçeği puanlarının öğrenim düzeylerine göre t Testi sonuçları

| | Öğrenim Düzeyi | N | \bar{x} | S.s | t | p |
|--|----------------|-----|-----------|-------|-------|------|
| Kurumdan (duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşma | Ön lisans | 70 | 16,68 | 5,70 | 2,314 | ,021 |
| | Lisans | 338 | 14,97 | 5,60 | | |
| Performansı düşüren etkenler | Ön lisans | 70 | 32,17 | 7,77 | 5,236 | ,000 |
| | Lisans | 338 | 26,14 | 8,96 | | |
| Okula karşı olumsuz tutum | Ön lisans | 70 | 9,41 | 4,04 | ,548 | ,584 |
| | Lisans | 338 | 9,14 | 3,72 | | |
| Çalışanların kararların alınmasına katılımı | Ön lisans | 70 | 7,21 | 2,52 | -,200 | ,842 |
| | Lisans | 338 | 7,28 | 2,94 | | |
| Toplam Sinizm | Ön lisans | 70 | 65,48 | 16,65 | 3,623 | ,000 |
| | Lisans | 338 | 57,55 | 16,68 | | |

Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarının öğrenim düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem için t testi sonucunda; okula karşı olumsuz tutum boyutunda ($t_{406}=,548$, $p>.05$) ve çalışanların kararların alınmasına katılımı boyutunda ($t_{406}=-,200$, $p>.05$) aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur.

Performansı düşüren etkenler boyutunda ($t_{406}=5,236$, $p<.05$) aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. Tablo incelendiğinde, performansı düşüren etkenler boyutunda ön lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinin ortalamalarının ($\bar{x}=32,17$), lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinin ortalamalarından ($\bar{x}=26,14$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu nedenle ön lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinin lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinden daha fazla performanslarını düşüren etkenlere ilişkin olumsuz tutum sahibi oldukları söylenebilir. Çalıştıkları kurumdan (duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşma boyutunda ($t_{406}=2,314$, $p<.05$) ise aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. Tablo incelendiğinde, çalıştıkları kurumdan (duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşma boyutunda ön lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinin ortalamalarının ($\bar{x}=16,68$), lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerin ortalamalarından ($\bar{x}=14,97$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu nedenle ön lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinin lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinden daha fazla çalıştıkları

okuldan uzaklaşma tutumuna sahibi oldukları söylenebilir. Ayrıca, sinizm ölçeğinin genel toplamında ($t_{406}=3,623$, $p<.05$) okul öncesi öğretmenlerinin öğrenim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Sinizm ölçeğinin genel toplamında ön lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinin ortalamalarının ($\bar{x}=65,48$), lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinin ortalamalarından ($\bar{x}=57,55$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

4.2.5. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları kurumdaki çalışma durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 17. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ölçeği puanlarının kurumdaki çalışma durumlarına göre t Testi sonuçları

| | Çalışma Durumu | N | \bar{x} | S.s | t | p |
|--|----------------|-----|-----------|-------|--------|------|
| Kurumdan (duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşma | Kadrolu | 315 | 14,79 | 5,51 | -3,185 | ,002 |
| | Ücretli | 93 | 16,89 | 5,85 | | |
| Performansı düşüren etkenler | Kadrolu | 315 | 26,01 | 8,82 | -4,886 | ,000 |
| | Ücretli | 93 | 31,09 | 8,74 | | |
| Okula karşı olumsuz tutum | Kadrolu | 315 | 9,11 | 3,75 | -,732 | ,465 |
| | Ücretli | 93 | 9,44 | 3,88 | | |
| Çalışanların kararların alınmasına katılımı | Kadrolu | 315 | 7,30 | 2,91 | ,400 | ,689 |
| | Ücretli | 93 | 7,17 | 2,74 | | |
| Toplam Sinizm | Kadrolu | 315 | 57,23 | 16,40 | -3,748 | ,000 |
| | Ücretli | 93 | 64,60 | 17,52 | | |

Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarının kurumdaki çalışma durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem için t testi sonucunda; çalıştıkları kurumdan (duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşma boyutunda ($t_{406}=-3,185$, $p<.05$) aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. Tablo 17 incelendiğinde, çalıştıkları kurumdan (duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşma boyutunda ücretli çalışan okul öncesi öğretmenlerinin ortalamalarının ($\bar{x}=16,89$), kadrolu çalışan okul öncesi öğretmenlerinin ortalamalarından ($\bar{x}=14,79$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu nedenle ücretli olarak çalışan okul öncesi öğretmenlerinin kadrolu olarak çalışan okul öncesi öğretmenlerinden daha fazla çalıştıkları kurumdan (duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşmaya ilişkin olumsuz tutuma sahip oldukları söylenebilir.

Performansı düşüren etkenler boyutunda çalışma durumuna göre anlamlı fark bulunmuştur ($t_{406}=-4,886$, $p<.05$). Tablo 17 incelendiğinde, performansı düşüren

etkenler boyutunda ücretli olarak çalışan okul öncesi öğretmenlerinin ortalamalarının ($\bar{X}=31,09$), kadrolu çalışan okul öncesi öğretmenlerinin ortalamalarından ($\bar{X}=26,01$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu nedenle performansı düşüren etkenler boyutunda ücretli olarak çalışan okul öncesi öğretmenlerinin kadrolu olarak çalışan okul öncesi öğretmenlerinden daha fazla örgütsel sinizm tutumuna sahip oldukları söylenebilir.

Sinizm ölçeğinin genel toplamında ($t_{406}=-3,748$, $p<.05$) çalışma durumuna göre anlamlı fark bulunmuştur. Tablo 17 incelendiğinde, Sinizm ölçeğinin genel toplamında ücretli olarak çalışan okul öncesi öğretmenlerinin ortalamalarının ($\bar{X}=64,60$), kadrolu çalışan okul öncesi öğretmenlerinin ortalamalarından ($\bar{X}=57,23$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu nedenle ücretli olarak çalışan okul öncesi öğretmenlerinin kadrolu olarak çalışan okul öncesi öğretmenlerinden daha fazla örgütsel sinizm tutumuna sahip oldukları söylenebilir.

Okula karşı olumsuz tutum boyutunda ($t_{406}=-,732$, $p>.05$) ve çalışanların kararların alınmasına katılımı boyutunda ($t_{406}=-,400$, $p>.05$) ise okul öncesi öğretmenlerinin çalışma durumlarına göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

4.2.6. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları eğitim verilen yaş grubuna göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 18. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları Puanlarının Eğitim Verilen Yaş Grubuna Göre Tek Faktörlü ANOVA Sonuçları

| | Yaş | N | \bar{x} | S.s. | Sd | F | P | Anlamlı Fark |
|--|-------|-----|-----------|-------|-------|-------|------|--------------|
| Kurumdan (duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşma | 3 yaş | 40 | 15,10 | 5,68 | 4/403 | 1,828 | ,123 | --- |
| | 4 yaş | 103 | 14,82 | 5,34 | | | | |
| | 5 yaş | 159 | 15,19 | 5,92 | | | | |
| | 6 yaş | 59 | 14,74 | 5,04 | | | | |
| | Karma | 47 | 17,29 | 5,86 | | | | |
| Performansı düşüren etkenler | 3 yaş | 40 | 28,02 | 9,37 | 4/403 | 1,848 | ,119 | --- |
| | 4 yaş | 103 | 25,90 | 8,94 | | | | |
| | 5 yaş | 159 | 26,73 | 8,97 | | | | |
| | 6 yaş | 59 | 27,84 | 8,17 | | | | |
| | Karma | 47 | 29,89 | 9,94 | | | | |
| Okula karşı olumsuz tutum | 3 yaş | 40 | 9,25 | 3,71 | 4/403 | ,405 | ,805 | --- |
| | 4 yaş | 103 | 9,21 | 3,77 | | | | |
| | 5 yaş | 159 | 9,08 | 3,83 | | | | |
| | 6 yaş | 59 | 8,91 | 3,34 | | | | |
| | Karma | 47 | 9,78 | 4,22 | | | | |
| Çalışanların kararların alınmasına katılımı | 3 yaş | 40 | 7,00 | 3,37 | 4/403 | ,213 | ,931 | --- |
| | 4 yaş | 103 | 7,39 | 2,93 | | | | |
| | 5 yaş | 159 | 7,27 | 2,97 | | | | |
| | 6 yaş | 59 | 7,13 | 2,39 | | | | |
| | Karma | 47 | 7,44 | 2,58 | | | | |
| Toplam Sinizm | 3 yaş | 40 | 59,37 | 15,68 | 4/403 | 1,543 | ,189 | --- |
| | 4 yaş | 103 | 57,33 | 17,44 | | | | |
| | 5 yaş | 159 | 58,28 | 16,89 | | | | |
| | 6 yaş | 59 | 58,64 | 15,25 | | | | |
| | Karma | 47 | 64,42 | 18,40 | | | | |

Okul öncesi öğretmenlerinin çalıştıkları kurumdan (duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşmaya ilişkin tutumlarının eğitim verilen yaş grubuna göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($F_{403}=1,828$, $p>.05$). Bu sonuca göre, okul öncesi öğretmenlerinin eğitim verdikleri yaş grubunun, öğretmenlerin çalıştıkları kurumdan (duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşmaya ilişkin tutumları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin performansı düşüren etkenlere ilişkin tutumlarının eğitim verilen yaş grubuna göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek

için yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($F_{403}=1,848$, $p>.05$). Bu sonuca göre, okul öncesi öğretmenlerinin eğitim verdikleri yaş grubunun, öğretmenlerin performansı düşüren etkenlere ilişkin tutumları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin okula karşı olumsuz tutumlarının eğitim verilen yaş grubuna göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($F_{403}=,405$, $p>.05$). Bu sonuca göre, okul öncesi öğretmenlerinin eğitim verdikleri yaş grubunun, öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutumlarını etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin karar alınmasına katılımına ilişkin tutumlarının eğitim verilen yaş grubuna göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($F_{403}=,213$, $p>.05$). Bu sonuca göre, okul öncesi öğretmenlerinin eğitim verdikleri yaş grubunun, öğretmenlerin karar almaya katılımına ilişkin tutumlarını etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin sinizm ölçeğinin genel toplamında tutumlarının eğitim verilen yaş grubuna göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($F_{403}=1,543$, $p>.05$). Bu sonuca göre, okul öncesi öğretmenlerinin eğitim verdikleri yaş grubunun, öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarını etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

4.2.7. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları çalışılan kurum türüne göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 19. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ölçeği puanlarının çalışılan kurum türüne göre t Testi sonuçları

| | Kurum Türü | N | \bar{x} | S.s | t | p |
|--|-------------------|----------|-----------------------------|------------|----------|----------|
| Kurumdan (duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşma | Anaokulu | 215 | 15,31 | 5,39 | ,176 | ,861 |
| | Anasınıfı | 193 | 15,21 | 5,93 | | |
| Performansı düşüren etkenler | Anaokulu | 215 | 27,07 | 8,82 | -,229 | ,819 |
| | Anasınıfı | 193 | 27,28 | 9,31 | | |
| Okula karşı olumsuz tutum | Anaokulu | 215 | 9,08 | 3,76 | -,566 | ,572 |
| | Anasınıfı | 193 | 9,30 | 3,80 | | |
| Çalışanların kararların alınmasına katılımı | Anaokulu | 215 | 7,26 | 2,76 | -,122 | ,903 |
| | Anasınıfı | 193 | 7,29 | 3,00 | | |
| Toplam Sinizm | Anaokulu | 215 | 58,74 | 16,74 | -,211 | ,833 |
| | Anasınıfı | 193 | 59,09 | 17,17 | | |

Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarının çalışılan kurum türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem için t testi sonucunda; çalıştıkları kurumdan (duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşma boyutunda ($t_{406}=,176$, $p>.05$), performansı düşüren etkenler boyutunda ($t_{406}=-,229$, $p>.05$), okula karşı olumsuz tutum boyutunda ($t_{406}=-,566$, $p>.05$), çalışanların kararların alınmasına katılımı boyutunda ($t_{406}=-,122$, $p>.05$) ve sinizm ölçeğinin genel toplamında ($t_{406}=-,211$, $p>.05$) aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. Bu sonuca göre, okul öncesi öğretmenlerinin çalıştıkları kurum türünün, öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları üzerinde etkili bir faktör olmadığı söylenebilir.

4.2.8. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları sınıflarındaki çocuk sayısına göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 20. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları puanlarının sınıflarındaki çocuk sayısına göre Tek Faktörlü ANOVA sonuçları

| | Çocuk sayısı | N | \bar{x} | S.s. | Sd | F | P | Anlamlı Fark |
|--|--------------|-----|-----------|-------|-------|-------|------|--------------|
| Kurumdan (duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşma | 11-15 | 91 | 16,23 | 5,54 | 3/404 | 1,351 | ,257 | --- |
| | 16-20 | 163 | 14,85 | 5,63 | | | | |
| | 21-25 | 108 | 15,34 | 5,69 | | | | |
| | 26-30 | 46 | 14,67 | 5,77 | | | | |
| Performansı düşüren etkenler | 11-15 | 91 | 29,64 | 9,30 | 3/404 | 3,086 | ,027 | A-C |
| | 16-20 | 163 | 26,76 | 8,88 | | | | |
| | 21-25 | 108 | 26,10 | 8,22 | | | | |
| | 26-30 | 46 | 26,26 | 10,28 | | | | |
| Okula karşı olumsuz tutum | 11-15 | 91 | 9,94 | 4,40 | 3/404 | 2,176 | ,090 | --- |
| | 16-20 | 163 | 8,95 | 3,47 | | | | |
| | 21-25 | 108 | 8,72 | 3,83 | | | | |
| | 26-30 | 46 | 9,60 | 3,12 | | | | |
| Çalışanların kararların alınmasına katılımı | 11-15 | 91 | 7,24 | 2,93 | 3/404 | ,958 | ,413 | --- |
| | 16-20 | 163 | 7,09 | 2,69 | | | | |
| | 21-25 | 108 | 7,66 | 3,11 | | | | |
| | 26-30 | 46 | 7,06 | 2,82 | | | | |
| Toplam Sinizm | 11-15 | 91 | 63,06 | 16,53 | 3/404 | 2,378 | ,069 | --- |
| | 16-20 | 163 | 57,67 | 16,41 | | | | |
| | 21-25 | 108 | 57,83 | 16,90 | | | | |
| | 26-30 | 46 | 57,60 | 18,69 | | | | |

A=11-15 B= 16-20 C= 21-25 D=26-30

Okul öncesi öğretmenlerinin çalıştıkları kurumdan (duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşmaya ilişkin tutumlarının sınıflarındaki çocuk sayısına göre anlamlı olarak farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($F_{404}=1,351$, $p>.05$). Bu sonuca göre, okul öncesi öğretmenlerinin sınıflarındaki çocuk sayısının, öğretmenlerin çalıştıkları kurumdan (duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşmaya ilişkin tutumları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin performansı düşüren etkenlere ilişkin tutumlarının sınıflarındaki çocuk sayısına göre anlamlı olarak farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur ($F_{404}=3,086$, $p<.05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için çoklu karşılaştırma testlerinden “Tukey” testi uygulanmış ve sınıflarında 11-15

aralığında çocuk bulunan okul öncesi öğretmenlerin performansı düşüren etkenlere ilişkin tutumlarının sınıflarında 21-25 aralığında çocuk bulunan öğretmenlerin tutumlarından anlamlı düzeyde farklılaştığı bulunmuştur. Sınıflarında 11-15 aralığında çocuk bulunan okul öncesi öğretmenlerinin ortalamalarının ($\bar{X}=29,64$) sınıflarında 21-25 aralığında çocuk bulunan öğretmenlerin ortalamalarından ($\bar{X}=26,10$) yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre, okul öncesi öğretmenlerinin sınıflarındaki çocuk sayısının öğretmenlerin performansı düşüren etkenlere ilişkin tutumlarını etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin okula karşı olumsuz tutumlarının sınıflarındaki çocuk sayısına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($F_{404}=2,176$, $p>.05$). Bu sonuca göre, okul öncesi öğretmenlerinin sınıflarındaki çocuk sayısının, öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutumlarını etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin karar alınmasına katılımına ilişkin tutumlarının sınıflarındaki çocuk sayısına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($F_{404}=,958$, $p>.05$). Bu sonuca göre, okul öncesi öğretmenlerinin sınıflarındaki çocuk sayısının, öğretmenlerin karar almaya katılımına ilişkin tutumlarını etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin sinizm ölçeğinin genel toplamında tutumlarının sınıflarındaki çocuk sayısına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($F_{404}=2,378$, $p>.05$). Bu sonuca göre, okul öncesi öğretmenlerinin sınıflarındaki çocuk sayısının, öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarını etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

4.3. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Tablo 21. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki

| Değişkenler | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|----------------------------------|---|-------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|
| 1. Duygusal Tükenme | 1 | ,52** | -,41** | ,38** | ,10* | ,28** | ,24** | ,28** |
| 2. Duyarsızlaşma | | 1 | -,51** | ,38** | ,11** | ,31** | ,33** | ,31** |
| 3. Kişisel Başarı | | | 1 | -,29** | ,02 | -,31** | -,30** | -,21** |
| 4. Kurumdan Uzaklaşma | | | | 1 | ,54** | ,65** | ,56** | ,87** |
| 5. Performansı düşüren etkenler | | | | | 1 | ,32** | ,27** | ,83** |
| 6. Okula karşı olumsuz tutum | | | | | | 1 | ,52** | ,70** |
| 7. Kararların alınmasına katılım | | | | | | | 1 | ,62** |
| 8. Toplam Sinizm | | | | | | | | 1 |

* p<.05

** p<.01

Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek için yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda;

Mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu ile örgütsel sinizmin kurumdan uzaklaşma ($r=,38$, $p<.01$), performansı düşüren etkenler ($r=,10$, $p<.05$), okula karşı olumsuz tutum ($r=,28$, $p<.01$), kararların alınmasına katılım ($r=,24$, $p<.01$) boyutları ve toplam sinizm ($r=,28$, $p<.01$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle, okul öncesi öğretmenlerinin duygusal tükenmişliklerinin artması durumunda örgütsel sinizm tutumlarının da artacağı söylenebilir.

Mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu ile örgütsel sinizmin kurumdan uzaklaşma ($r=,38$, $p<.01$), performansı düşüren etkenler ($r=,11$, $p<.01$), okula karşı olumsuz tutum ($r=,31$, $p<.01$), kararların alınmasına katılım ($r=,33$, $p<.01$) boyutları ve toplam sinizm ($r=,31$, $p<.01$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle, okul öncesi öğretmenlerinin mesleki duyarsızlaşmalarının artması durumunda örgütsel sinizm tutumlarının da artacağı söylenebilir.

Mesleki tükenmişliğin kişisel başarı boyutu ile örgütsel sinizmin kurumdan uzaklaşma ($r=-,29$, $p<.01$), okula karşı olumsuz tutum ($r=-,31$, $p<.01$), kararların alınmasına katılım ($r=-,30$, $p<.01$) boyutları ve toplam sinizm ($r=-,21$, $p<.01$) arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle, okul öncesi öğretmenlerinin kişisel başarılarının artması durumunda örgütsel sinizm tutumlarının azalacağı söylenebilir. Mesleki tükenmişliğin kişisel başarı boyutu ile örgütsel sinizmin performansı düşüren etkenler ($r=,02$, $p>.05$) boyutu arasında ise bir ilişki bulunmamıştır.



5. BÖLÜM

TARTIŞMA

Bu bölümde, yapılan bu çalışmanın sonucunda elde edilen bulguların yorumlanmasına ve tartışılmasına yer verilmiştir.

Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Bu bulgu Akman, Taşkın, Özden ve Çörtü (2010) tarafından yapılan çalışmanın bulgularıyla paralellik göstermektedir. Akman, Taşkın, Özden ve Çörtü (2010) okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişliklerini inceledikleri çalışmada kadın ve erkek okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerinin üç boyutta da anlamlı bir farklılık göstermediğini bulmuşlardır. Bu sonucun ortaya çıkmasında okul öncesi öğretmenlerinin aynı fiziki koşulları paylaşmalarının, aynı işi yapmalarının veya olumlu ve olumsuz benzer durumları yaşamalarının etkili olduğu düşünülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Yapılan bazı çalışmalarda yaş değişkeninin okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlikleri üzerindeki etkisine ilişkin farklı sonuçlar bulunmuştur. Öztürk ve Deniz (2008) tarafından yapılan çalışmada, okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlikleri duygusal tükenme boyutunda ve kişisel başarı boyutunda yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemişken, duyarsızlaşma boyutunda anlamlı bir farklılık göstermiştir. 26-30 yaş aralığındaki okul öncesi öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeyleri 41 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur. Metin ve Saçan (2017) yaptıkları çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında yaş değişkeninin anlamlı bir farklılık göstermediğini, kişisel başarı boyutunda ise anlamlı bir farklılık gösterdiğini bulmuşlardır. 35 yaş ve altındaki okul öncesi öğretmenlerinin 36-40 yaş aralığındaki öğretmenlerden daha fazla kişisel başarısızlık hissettikleri bulunmuştur. Daha önce yapılan çalışmalarda yaş değişkeninin mesleki tükenmişliğin bazı boyutlarında anlamlı bir farklılık gösterdiği, ancak bu çalışmada ise hiçbir boyutta anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Bu bulgu bir önceki yaş değişkenine ilişkin bulguyla paralellik göstermektedir. Bu çalışmada yaş değişkeninin mesleki tükenmişliği etkileyen bir faktör olmadığı bulunmuştur, dolayısıyla yaş ve kıdem arasındaki ilişki göz önünde bulundurulduğunda kıdem değişkeninin de anlamlı bir farklılık göstermemesi beklenen bir sonuçtur. Yapılan bazı çalışmalarda başka branşlardaki öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermişken (Cinay, 2015; Çolakoğlu, 2014; Tunaboşlu, 2015), bazı çalışmalarda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Adiloğulları, 2013; Erkul, 2014; Çintiriz, 2016; Tunç, 2013). Ertürk (2012) özel ve kamu sektöründe çalışan okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerinin kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini bulmuştur. Ertürk'ün bu bulgusu bu çalışmadaki bulguyu destekler niteliktedir.

Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri öğrenim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinin ön lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinden daha fazla mesleklerine karşı duyarsızlaşma yaşadıkları, daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadıkları ve daha fazla kişisel başarısızlık yaşadıkları bulunmuştur. Bu bulgu Öztürk ve Deniz'in çalışmalarıyla desteklenmektedir. Öztürk ve Deniz (2008) tarafından yapılan çalışmada, lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunda ön lisans ve açık öğretim mezunu öğretmenlerden daha fazla duyarsızlaşma yaşadıklarını bulunmuştur. Lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinin almış oldukları eğitimin etkisiyle ideal eğitim sunma gayretlerinin gerçek yaşam durumlarında karşılanmamasının onlarda daha fazla tükenmişliğe sebep olduğu düşünülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri kurumdaki çalışma durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Kadrolu olarak çalışan okul öncesi öğretmenlerinin ücretli olarak çalışan okul öncesi öğretmenlerinden daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadıkları, daha fazla mesleklerine karşı duyarsızlaşma yaşadıkları ve daha fazla kişisel başarısızlık yaşadıkları bulunmuştur. Bu durumun ortaya çıkmasında kadrolu olarak çalışan öğretmenlerin iş garantilerinin bulunmasının etkili olduğu düşünülmektedir. Kadrolu olarak çalışan öğretmenlerin iş garantilerinden dolayı zamanla mesleklerindeki verimin düşmüş olabileceği, kendilerini mesleki anlamda

geliştirmeye kapatmalarının, yaptıkları işte alışkanlıklarının ön plana çıkmış olabilmemesinin mesleki tükenmişliklerini arttırdığı düşünülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri eğitim verilen yaş grubuna göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. İlgili alanyazın incelendiğinde okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerini eğitim verilen yaş grubuna göre inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmada eğitim verilen yaş grubuna göre okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerinin anlamlı bir farklılık göstermesi beklenmesine rağmen, mevcut bulgu bu beklentinin tersi yöndedir. 3 yaş grubuna eğitim veren bir okul öncesi öğretmenin 5 yaş grubuna eğitim veren bir okul öncesi öğretmeninden daha fazla tükenmişlik yaşaması beklenmiş olmasına rağmen, mevcut bulgu anlamlı bir farklılık olmadığı yönündedir. Çocukların yaş grubu öğretmenin sınıf içi ve dışı uygulamalarını doğrudan etkileyen bir faktör olup, öğretmenin mesleki doyum ve mesleki tükenmişliği gibi durumlarla doğrudan ilişkilidir.

Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri çalışılan kurum türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Bu bulgu Metin ve Saçan tarafından yapılan çalışmanın bulgularıyla paralellik göstermektedir. Metin ve Saçan (2017) yaptıkları çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin çalıştıkları kurum türünün (Anaokulu-Anasınıfı) tükenmişliğin bütün boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermediğini bulmuşlardır. Türkiye’de her ne kadar çalışılan kurum türünün anaokulu ve anasınıfı olmasının imkanlar açısından bir çok farklılığı doğurması söz konusu olsa da, öğretmenlerin sahip oldukları bir çok hak, görev ve sorumlulukları kurum türüne göre ciddi bir farklılık göstermemektedir. Bu nedenle de okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerinin çalışılan kurum türüne göre anlamlı bir farklılık göstermediği düşünülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri sınıflarındaki çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Bu bulgu incelendiğinde, her ne kadar anlamlı bir fark bulunmamış olsa da sınıflarında 26-30 aralığında çocuk bulunan okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik ortalamalarının sınıflarında daha az çocuk bulunan öğretmenlerin ortalamalarından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca, Metin ve Saçan (2017) yaptıkları çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin sınıflarındaki çocuk sayısının tükenmişliğin duygusal tükenme boyutunda anlamlı bir farklılık gösterdiğini

bulmuşlardır. Sınıflarında 12-20 aralığında çocuk bulunan öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin, sınıflarında 21 ve yukarısında çocuk bulunan öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinden daha düşük olduğunu bulmuşlardır. Kalabalık sınıfların öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerini artırdığı söylenebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları cinsiyetlerine göre çalıştıkları kurumdan (Duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşma boyutunda, okula karşı olumsuz tutum boyutunda ve çalışanların kararların alınmasına katılımı boyutunda anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Performansı düşüren etkenler boyutunda ise erkek okul öncesi öğretmenlerinin kadın okul öncesi öğretmenlerinden daha fazla performanslarını düşüren etkenlere ilişkin olumsuz tutum sahibi oldukları bulunmuştur. Ayrıca, sinizm ölçeğinin genel toplamında da erkek okul öncesi öğretmenlerinin kadın okul öncesi öğretmenlerinden daha fazla örgütsel sinizm tutumuna sahip oldukları bulunmuştur. Okul öncesi öğretmenleri kadınların baskın olarak çalıştıkları bir meslektir. Türkiye’de 2017 yılı verilerine göre erkek okul öncesi öğretmenlerinin oranı % 5.57’dir (MEB, 2017). Erkeklerin sayıca az oldukları bir meslekte kadın öğretmenlere kıyasla bir takım zorluklar yaşadıkları düşünülmektedir (Sak ve Tezel-Şahin, 2012). Bu nedenle de erkek okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarının daha yüksek çıkması beklenen bir durumdur.

Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ölçeğin bütün alt boyutlarında ve ölçeğin genel toplamında yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. İlgili alan yazında okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarını inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Diğer kademelerdeki öğretmenlerin yaşlarına göre örgütsel sinizm tutumları bazı çalışmalarda anlamlı bir farklılık göstermişken (Amasralı, 2016; Karademir, 2016; Polat, 2014), bazı çalışmalarda anlamlı bir farklılık göstermemiştir (Bölükbaşıoğlu, 2013; Polatcan, 2012; Uzun, 2015; Yüksel, 2015).

Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ölçeğin bütün alt boyutlarında ve ölçeğin genel toplamında kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. İlgili alan yazında okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarını inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Diğer kademelerdeki öğretmenlerin kıdemlerine göre örgütsel sinizm tutumları bazı çalışmalarda anlamlı bir farklılık

göstermişken (Altinkurt ve Yılmaz, 2016; Amasralı, 2016; Karademir, 2016; Polat, 2014), bazı çalışmalarda anlamlı bir farklılık göstermemiştir (Polatcan, 2012; Uzun, 2015; Yüksel, 2015). Yaş ve kıdem arasında bir paralellik olduğu göz önünde bulundurulduğunda, diğer bir ifade ile yaşı büyük olan öğretmenlerin kıdemlerinin de daha fazla olduğu varsayıldığında, bu çalışmada hem yaş hem de kıdem değişkenlerinin anlamlı bir farklılık göstermemesi bir tutarlılık göstergesi olarak kabul edilebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları öğrenim düzeylerine göre okula karşı olumsuz tutum boyutunda ve çalışanların kararların alınmasına katılımı boyutunda anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Ancak, performansı düşüren etkenler boyutunda, çalıştıkları kurumdan (duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşma boyutunda ve sinizm ölçeğinin genel toplamında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ön lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinin lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinden daha fazla performanslarını düşüren etkenlere ilişkin olumsuz tutum sahibi oldukları ve daha fazla çalıştıkları kurumdan uzaklaşma tutumuna sahibi oldukları bulunmuştur. Diğer kademelerde görev yapan öğretmenlere ilişkin yapılan bazı çalışmalarda öğrenim durumuna göre örgütsel sinizm tutumunun anlamlı bir farklılık gösterdiği (Polat, 2014), bazı çalışmalarda ise anlamlı bir farklılık göstermediği (Bölükbaşıoğlu, 2013; Uzun, 2015; Yüksel, 2015) bulunmuştur. Bu çalışmadaki, okul öncesi öğretmenlerinin performansı düşüren etkenler boyutunda, çalıştıkları kurumdan (duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşma boyutunda ve sinizm ölçeğinin genel toplamındaki anlamlı farklılık incelendiğinde, ön lisans mezunu öğretmenlerin ortalamalarının lisans mezunu öğretmenlerin ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Son yıllarda Türkiye’de okul öncesi öğretmeni olarak atanabilmek için lisans mezunu olmak gerekmektedir. Dolayısıyla ön lisans mezunu olarak çalışan okul öncesi öğretmenleri öğrenim düzeylerinden kaynaklı bir yetersizlik veya çalıştıkları kurumlarda kendilerinin ön lisans mezunu olmalarından kaynaklı bir takım olumsuzluklar yaşama ihtimallerinin bu sonucu etkilediği düşünülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları kurumdaki çalışma durumuna göre okula karşı olumsuz tutum boyutunda ve çalışanların kararların alınmasına katılımı boyutunda anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Ancak, çalıştıkları kurumdan (duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşma boyutunda, performansı düşüren etkenler boyutunda ve sinizm ölçeğinin genel toplamında anlamlı bir farklılık

bulunmuştur. Ücretli olarak çalışan okul öncesi öğretmenlerinin kadrolu olarak çalışan okul öncesi öğretmenlerinden daha fazla çalıştıkları kurumdan (duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşmaya ilişkin olumsuz tutuma sahip oldukları bulunmuştur. Ücretli olarak çalışan okul öncesi öğretmenlerinin kadrolu olarak çalışan okul öncesi öğretmenlerinden daha fazla performanslarını düşüren etkenlere ilişkin olumsuz tutuma sahip oldukları bulunmuştur. Bu bulgu Yayla, Sak, Şahin-Sak ve Taşkın tarafından yapılan çalışmanın bulgularıyla paralellik göstermektedir. Yayla, Sak, Şahin-Sak ve Taşkın (2017) yaptıkları çalışmada kadrolu ve ücretli olarak çalışan okul öncesi öğretmenlerinin mesleki doyumları arasında anlamlı farklılıklar olduğunu, ücretli olarak çalışan okul öncesi öğretmenlerinin mesleki doyumlarının daha düşük olduğu ve katılımcıların ücretli olarak çalışmanın bazı dezavantajları olduğunu belirttiklerini bulmuşlardır. Ücretli olarak çalışan okul öncesi öğretmenleri kadrolu olarak çalışan okul öncesi öğretmenleriyle aynı işi yapmalarına rağmen, aldıkları ücret çok daha düşük, birçok sosyal haktan mahrum olmakla birlikte çoğu zaman okul yönetimi, diğer öğretmenler ve aileler tarafından öğretmen olarak kabul edilmemektedirler (Yayla, Sak, Şahin Sak ve Taşkın, 2017). Bu nedenle ücretli olarak çalışan okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarının daha olumsuz olması beklenen bir sonuçtur.

Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ölçeğin bütün alt boyutlarında ve ölçeğin genel toplamında eğitim verdikleri yaş grubuna göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Eğitim verilen yaş grubu değişkeni her ne kadar öğretmenin sınıf içi ve sınıf dışı uygulamalarını etkilese de, bu sonuç çocukların yaş grubu değişkeninin okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarını etkileyen bir değişken olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ölçeğin bütün alt boyutlarında ve ölçeğin genel toplamında çalıştıkları kurum türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Okul öncesi öğretmenlerinin görev yaptıkları anaokulu ve anasınıfı arasında bir takım farklılıklar bulunmaktadır. Anaokullarında çalışmanın anasınıflarında çalışmayla karşılaştırıldığında bir takım avantajlarının olduğu düşünülmektedir. Özellikle ilkokulların bünyesindeki anasınıfları okul yönetimleri tarafından yeterince önemsenmemekte, anasınıflarının birçok talepleri ikinci plana itilmektedir. Bu sebeplerden dolayı anaokulu veya anasınıfında çalışmanın okul öncesi

öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarını etkileyen bir faktör olması beklenmesine rağmen, bu çalışmada anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları sınıflarındaki çocuk sayısına göre çalıştıkları kurumdan (duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşma boyutunda, okula karşı olumsuz tutum boyutunda, çalışanların kararların alınmasına katılımı boyutunda ve sinizm ölçeğinin genel toplamında anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Ancak, performansı düşüren etkenler boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Sınıflarında 11-15 aralığında çocuk bulunan okul öncesi öğretmenlerinin, sınıflarında 21-25 aralığında çocuk bulunan öğretmenlerden daha fazla performanslarını düşüren etkenlere ilişkin olumsuz tutuma sahip oldukları bulunmuştur. Okul öncesi eğitim kurumlarında öğretmenler gün boyunca oyun, sanat, müzik, drama, Türkçe, matematik, fen, hareket ve alan gezisi gibi farklı etkinlikler planlayıp uygulamaktadırlar. Diğer eğitim kademelerinde her ne kadar çocuk sayısının azlığı tercih edilse de okul öncesi eğitim kurumlarında çocuk sayısının özellikle 15'in altında olması bazı etkinliklerin (Oyun, drama, hareket) amacına ulaşmasını ve keyif alınmasını engellemektedir. Bu bulgunun ortaya çıkmasında okul öncesi öğretmenlerinin daha iyi bir performans için sınıflarında 21-25 aralığında çocuk olmasını tercih etmelerinin etkili olduğu düşünülmektedir.

Mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu ile örgütsel sinizmin kurumdan uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum, kararların alınmasına katılım boyutları ve toplam sinizm arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu ile örgütsel sinizmin kurumdan uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum, kararların alınmasına katılım boyutları ve toplam sinizm arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mesleki tükenmişliğin kişisel başarı boyutu ile örgütsel sinizmin kurumdan uzaklaşma, okula karşı olumsuz tutum, kararların alınmasına katılım boyutları ve toplam sinizm arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mesleki tükenmişliğin kişisel başarı boyutu ile örgütsel sinizmin performansı düşüren etkenler boyutu arasında ise bir ilişki bulunmamıştır. Mesleki tükenmişlik ile örgütsel sinizm tutumu arasındaki ilişkiye ait bu bulgu Amasralı'nın çalışmasıyla paralellik göstermektedir. Amasralı (2016) öğretmenlerin bilişsel, davranışsal ve duyuşsal sinizm tutumları ile mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları

arasında pozitif, kişisel başarı boyutu arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğunu bulunmuştur. Mesleki tükenmişlik ile örgütsel sinizm tutumu arasındaki ilişkiye ait bulgular genel itibariyle beklenen bulgular olup, mesleki tükenmişliğin artması durumunda örgütsel sinizm tutumunun da arttığı söylenebilir.



6. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

Bu bölümde, yapılan analizler sonucunda ortaya çıkan sonuçlara yer verilmiştir. Bu bölümde, ayrıca uygulayıcı ve araştırmacılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri öğrenim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinin ön lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinden daha fazla mesleklerine karşı duyarsızlaşma yaşadıkları, daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadıkları ve daha fazla kişisel başarısızlık yaşadıkları bulunmuştur.

Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri kurumdaki çalışma durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Kadrolu olarak çalışan okul öncesi öğretmenlerinin ücretli olarak çalışan okul öncesi öğretmenlerinden daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadıkları, daha fazla mesleklerine karşı duyarsızlaşma yaşadıkları ve daha fazla kişisel başarısızlık yaşadıkları bulunmuştur.

Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri eğitim verilen yaş grubuna göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri çalışılan kurum türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri sınıflarındaki çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları cinsiyetlerine göre çalıştıkları kurumdan (Duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşma boyutunda, okula karşı olumsuz tutum boyutunda ve çalışanların kararların alınmasına katılımı boyutunda anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Performansı düşüren etkenler boyutunda ise erkek okul öncesi öğretmenlerinin kadın okul öncesi öğretmenlerinden daha fazla performanslarını düşüren etkenlere ilişkin olumsuz tutum sahibi oldukları bulunmuştur. Ayrıca, sinizm ölçeğinin genel toplamında da erkek okul öncesi öğretmenlerinin kadın okul öncesi öğretmenlerinden daha fazla örgütsel sinizm tutumuna sahip oldukları bulunmuştur.

Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ölçeğinin bütün alt boyutlarında ve ölçeğinin genel toplamında yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ölçeğinin bütün alt boyutlarında ve ölçeğinin genel toplamında kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları öğrenim düzeylerine göre okula karşı olumsuz tutum boyutunda ve çalışanların kararların alınmasına katılımı boyutunda anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Ancak, performansı düşüren etkenler boyutunda, çalıştıkları kurumdan (Duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşma boyutunda ve sinizm ölçeğinin genel toplamında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ön lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinin lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinden daha fazla performanslarını düşüren etkenlere ilişkin olumsuz tutum sahibi oldukları ve daha fazla çalıştıkları kurumdan uzaklaşma tutumuna sahibi oldukları bulunmuştur.

Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları kurumdaki çalışma durumuna göre okula karşı olumsuz tutum boyutunda ve çalışanların kararların alınmasına katılımı boyutunda anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Ancak, çalıştıkları kurumdan (Duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşma boyutunda, performansı düşüren etkenler boyutunda ve sinizm ölçeğinin genel toplamında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ücretli olarak çalışan okul öncesi öğretmenlerinin kadrolu olarak çalışan okul öncesi öğretmenlerinden daha fazla çalıştıkları kurumdan (Duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşmaya ilişkin olumsuz tutuma sahip oldukları bulunmuştur. Ücretli

olarak çalışan okul öncesi öğretmenlerinin kadrolu olarak çalışan okul öncesi öğretmenlerinden daha fazla performanslarını düşüren etkenlere ilişkin olumsuz tutuma sahip oldukları bulunmuştur.

Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ölçeğinin bütün alt boyutlarında ve ölçeğinin genel toplamında eğitim verdikleri yaş grubuna göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ölçeğinin bütün alt boyutlarında ve ölçeğinin genel toplamında çalıştıkları kurum türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları sınıflarındaki çocuk sayısına göre çalıştıkları kurumdan (Duyuşsal ve davranışsal) uzaklaşma boyutunda, okula karşı olumsuz tutum boyutunda, çalışanların kararların alınmasına katılımı boyutunda ve sinizm ölçeğinin genel toplamında anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Ancak, performansı düşüren etkenler boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Sınıflarında 11-15 aralığında çocuk bulunan okul öncesi öğretmenlerinin, sınıflarında 21-25 aralığında çocuk bulunan öğretmenlerden daha fazla performanslarını düşüren etkenlere ilişkin olumsuz tutuma sahip oldukları bulunmuştur.

Mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu ile örgütsel sinizmin kurumdan uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum, kararların alınmasına katılım boyutları ve toplam sinizm arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu ile örgütsel sinizmin kurumdan uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum, kararların alınmasına katılım boyutları ve toplam sinizm arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Mesleki tükenmişliğin kişisel başarı boyutu ile örgütsel sinizmin kurumdan uzaklaşma, okula karşı olumsuz tutum, kararların alınmasına katılım boyutları ve toplam sinizm arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mesleki tükenmişliğin kişisel başarı boyutu ile örgütsel sinizmin performansı düşüren etkenler boyutu arasında ise bir ilişki bulunmamıştır.

6.2. Öneriler

Bu araştırmanın sonuçları temel alınarak hazırlanan öneriler, uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik olarak iki başlık altında toplanmıştır.

Uygulayıcılara yönelik öneriler

- Okul içerisinde idareci-öğretmen-veli arasında açık ve sağlıklı bir iletişime imkan verilmelidir.
- Okulda herkes fikirlerini rahatça paylaşmak konusunda cesaretlendirilmelidir.
- Tükenmişlikle baş etme yolları ve örgütsel bağlılıkla ilgili eğitimler verilerek, öğretmenler, idareciler ve diğer okul çalışanları bilgilendirilmelidir.
- Öğretmenlerin motivasyonlarını ve örgütsel bağlılıklarını artırmak için gerek sınıf ortamlarında, gerekse dinlenme zamanlarını geçirecekleri mekanlarda düzenleme ve iyileştirmeler yapılmalıdır.
- Öğretmenlerden okulun fiziksel şartlarına (çocuk sayısı, okul donanımı, materyal gibi) uygun beklentilerde bulunulmalıdır.
- Öğretmenlerin yapmış olduğu başarılı işler ve gösterdiği çabaları takdir edilmelidir.
- Hem sorumlulukların dağılımında hem de yapılan işlerin ödüllendirilmesinde adil olunmalıdır.
- İdarecilerin seçiminde liyakat ön planda olmalıdır.

Araştırmacılara yönelik öneriler

- Yalnızca Van veya Doğu Anadolu bölgesinde değil, daha büyük örnekleme Türkiye’de okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlikleri ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki incelenebilir.
- Farklı kademelerdeki öğretmenler ile okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlikleri ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki araştırılabilir.
- Öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ve örgütsel sinizm tutumlarının nedenlerini ortaya koyacak çalışmalar yapılabilir.

- Karma çalışma deseni kullanılarak öğretmenlerin tükenmişlikleri ve örgütsel sinizm tutumları, görüşmeler, gözlemler ve ölçek uygulamaları ile derinlemesine incelenebilir.



Kaynakça

- Acun, M. (2010). *Bazı değişkenlere göre biyoloji öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.
- Adiloğulları, G. E. (2013). *Beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal zeka ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Ağaoğulları, M. A. (1994). *Kent devletinden imparatorluğa*. İstanbul: İmge Kitapevi.
- Ağırdan, Ö. (2016). *Örgütsel sinizm: Hastane çalışanları üzerine bir çalışma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Akar (2010). *İlköğretim müfettişlerinin bazı sosyal, demografik ve mesleki özelliklerine göre mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Akduman, G. G. (2012). Okul öncesi eğitimin tanımı ve önemi. (Ed. G. U. Balat). *Okul öncesi eğitime giriş* içinde (s. 2-17). Ankara: Pegem Akademi.
- Akman, B., Taşkın, N., Özden, Z., ve Çörtü, F. (2010). A study on preschool teachers' burnout. *Elementary Education Online*, 9(2), 807-815.
- Akten, S. (2007). *Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Altinkurt, Y., ve Yılmaz, K. (2016). Öğretmenlerin mizah tarzları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 122-143.
- Amasralı, A. (2016). *Ortaokul ve lise matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki (Amasya İli Örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Arıcan, T. (2009). *Öğretmenlerde mesleki tükenmişlik ve okul yönetiminde bürokrasi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

- Atmaca, T. (2014). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldıрма, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Baltaş, Z., ve Baltaş, A. (2008). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Yayınları.
- Baydar, H. Ö. (2013). *İlkokul ve ortaokulda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyumları ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Belgi, S. (2016). *Lisede çalışan rehber öğretmenlerin mesleki öz yeterlik algıları ve mesleki tükenmişlik yaşantılarının incelenmesi (İstanbul ili Bahçelievler ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul.
- Bölükbaşıoğlu, K. (2013). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Burger, K. (2010). How does early childhood care and education affect cognitive development? An international review of the effects of early interventions for children from different social backgrounds. *Early Childhood Research Quarterly*, 25, 140-165.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Can, A. (2016). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Carraro, A., Gobbi, E., ve Moé, A. (2017). More gyms or more psychological support? Preventing burnout and supporting job satisfaction in physical education teachers. *Sport Sciences for Health*, 13(1), 55-62.
- Chan, D. W. (2003). Hardiness and its role in the stress-burnout relationship among prospective teachers in Hong Kong. *Teacher and Teacher Education*, 19, 381-395.
- Cherniss, C. (1980). *Staff burn-out: Job stress in the human services*. Beverly Hills, California: Sage Publications.

- Cihan, B. B. (2011). *Farklı illerde çalışan ilköğretim okullarında görevli beden eğitimi öğretmenlerinin, mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi ve karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Cinay, F. (2015). *İlkokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Çalışkan, K. (2016). *Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının örgütsel sinizm alguları ile örgütsel bağlılıklarının araştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.
- Çanak, M. (2014). *Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizmleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Çatır, V. (2014). *İkili öğretim yapan ilköğretim kurumlarında (ilkokul-ortaokul) görevli yöneticilerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Çavuşoğlu, İ. (2005). *Endüstri meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile bazı kişisel değişkenlerin arasındaki ilişki (Bolu İli Örneği)*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Çelebi, E. (2016). *Yaşlı ve çocuk grupları ile çalışan psikologlarda mesleki tükenmişlik, psikolojik iyi oluş ve yaşam kalitesi düzeylerinin incelenmesi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Çintiriz, Ş. (2016). *Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde kültür dersi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyinin tespiti: Beşiktaş ilçesi örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Çolakoğlu, İ. (2014). *Ortaokullarda görev yapan müzik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Dean, J. W., Brandes, J. P., ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.

- Demirel, N. (2015). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. (Gaziantep Şehitkamil ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Zirve Üniversitesi, Gaziantep.
- Deville, G. J., Wright, R., ve Varker, T. (2009). Vicarious trauma, secondary traumatic stress or simply burnout effect of trauma therapy on mental health professionals. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 43, 373-385.
- Diri, M. S. (2015). *Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi (Aydın İli Örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Erdem, H. (2014). *İlkokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile stres arasındaki ilişki (Diyarbakır ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Zirve Üniversitesi, Gaziantep.
- Ergen, S. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Ergin, C. (1995). Akademisyenlerde tükenmişlik ve çeşitli stres kaynaklarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 12(1-2), 37-50.
- Erkul, A. (2014). *Meslek lisesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Ertürk, M. (2012). *Özel ve devlet okullarında çalışan okul öncesi öğretmenlerin demografik değişkenlere bağlı olarak mesleki tükenmişlik ve anksiyete düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Essa, E. L. (2013). *Introduction to early childhood education*. Belmont: Wardsworth.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Gün, F. (2015). *Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

- Gündoğdu, G. B. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine bir çalışma: Mersin ili örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çağ Üniversitesi, Mersin.
- Halbesleben, J. R., ve Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30(6), 859-879.
- Işıkhan, V. (2004). *Çalışma hayatında stres ve başa çıkma yolları*. Ankara: Sandal Yayınları.
- İnce, N. B. (2014). *Birleştirilmiş ve bağımsız sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- İnce, N. B., ve Şahin, A. E. (2015). Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formunu Türkçe 'ye uyarlama çalışması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6(2), 385-399.
- Karabıyık-Özipek, A. (2006). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyi ve nedenleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Karademir, M. (2016). *Ortaokul öğretmenlerinin okul yönetiminde kayırmacılık algıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi: İstanbul ili Pendik ilçesi örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kılıç, M. (2013). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Kılıç, Ş. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki (Keçiören ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Koç, M. (2015). *İlköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile sinizm arasındaki ilişki (Ağrı ili, Patnos ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

- Koç, H., ve Topaloğlu, M. (2010). *Yönetim bilimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Koçyiğit, S. (2012). Okul öncesi eğitim kurumlarında personel. (Editör: G. U. Balat). *Okul öncesi eğitime giriş* (s. 202-222). Ankara: Pegem Akademi.
- Koralay, F. D. (2014). *İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Korkmaz, Ö. (2004). *Müzik öğretmenlerinin motivasyon kaynakları ve mesleki tükenmişlikleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Kuru-Turaşlı, N. (2012). Okul öncesi eğitimin tanımı, kapsamı ve önemi. (Editör: G. Haktanır). *Okul öncesi eğitime giriş içinde* (s. 1-26). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Maslach, C. (2003). Job burnout new directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.
- Maslach, C. (2006). Stress and burnout. In A. M. Rossi, P. L. Perreve and S. L. Sauter (Eds.) *Stress and quality of working life*. International Stress Management Association.
- Maslach, C., ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- MEB. (2004). *Milli Eğitim Bakanlığı okul öncesi eğitim ve ilköğretim kurumları yönetmeliği*. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/07/20140726-4.htm>
- MEB. (2013). *Okul öncesi eğitim programı*. Ankara: MEB.
- MEB. (2017). *National Education Statistics-2016-2017*. Ankara: Ministry of National Education.
- Metin, Ş., ve Saçan, S. (2017). An analysis of the effects of pre-school teachers' burnout levels on job satisfaction. *International Journal of Family, Child and Education*, 11, 44-67.
- Morrison, G. S. (2011). *Early childhood education today*. Upper Saddle River, N.J: Merrill/Prentice Hall.

- Okday, A. (2000). *Yaşamın sihirli yılları: Okul öncesi dönem*. İstanbul: Epsilon yayıncılık.
- Özcan, E. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Özer, S. (2014). *Örgütsel sinizmin ve liderlik stillerinin sınıf öğretmenlerinin kuruma bağlılığına etkisi: (Adıyaman/Kahta ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Zirve Üniversitesi, Gaziantep.
- Özgüven, İ. E. (2007). *Psikolojik danışma ve rehberlik*. Ankara: PDREM Yayınları.
- Öztürk, A., ve Deniz, M. E. (2008). Analysis of emotional intelligence job satisfaction and burnout levels of preschool teachers according to some variables. *İlköğretim Online*, 7(3), 578-599.
- Pepe, Ş. (2008). *Beden eğitim ve spor öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Polat, E. Ç. (2014). *Kurum içi etkin iletişim ortamı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki: Öğretmenlerin görüşleri açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Polatcan, M. (2012). *Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (Karabük ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Rentzou, K. (2015). Prevalence of burnout syndrome of Greek child care workers and kindergarten teachers. *Education 3-13*, 43(3), 249-262.
- Sağır, T., ve Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 9(2), 1094-1106.
- Sak, R., ve Tezel-Şahin, F. (2012). Analysis of male preschool teachers' thoughts regarding their careers. *International Journal of Early Childhood Education*, 18(1), 73-93.

- Sandıkçı, E. (2010). *Stresin tükenmişlik boyutları üzerindeki etkisi: Diyarbakır'da öğretmenler üzerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Stasio, S., Fiorilli, C., Benevene, P., Uusitalo-Malmivaara, L., ve Chiacchio, C. D. (2017). Burnout in special needs teachers at kindergarten and primary school: Investigating the role of personal resources and work wellbeing. *Psychology in the Schools*, 54(5), 472-486.
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel sinizm: Eskişehir ili büro çalışanları üzerine bir alan araştırması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara
- Şahin, E. (2010). *İlköğretim öğretmenlerinde yaratıcılık, mesleki tükenmişlik ve yaşam doyumu*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Şahinkaya-Güven, S. (2013). *İlkokul öğretmenlerinin okul müdürlerini öğretimsel lider olarak algılama düzeyleri ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.
- Şirin, E. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (İstanbul ili, Esenyurt ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Tunaboşlu, M. (2015). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri (İzmir ili Torbalı ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Okan Üniversitesi, İzmir.
- Tunç, V. (2013). *Tarih öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi: Van ili örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.
- Uzun, T. (2015). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Giresun ili örneği)*. Yayınlanmamış doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Yalçın, S. (2013). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile stres, psikolojik dayanıklılık ve akademik iyimserlik arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Yalçın, U. (2017). *Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi, Ankara.
- Yaşar-Ekici, F. (2017). Mesleki tükenmişlik açısından okul öncesi öğretmenlerinin değerlendirilmesi. *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 425-446.
- Yayla, A., Sak, R., Şahin-Sak, İ. T., ve Taşkın, N. (2017). Comparing the job satisfaction of hourly paid and salaried preschool teachers in Turkey. *Education* 3-13. doi.org/10.1080/03004279.2017.1365919
- Yıldırım, G. (2015). *Lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Yıldırım, S. S. (2009). *Ortaöğretim kurumları yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (İstanbul ili Anadolu yakası örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Yıldız, E. (2012). Mesleki tükenmişlik ve rehber öğretmenler üzerine bir araştırma. *Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33(2), 37-61.
- Yılmaz-Toplu, N. (2012). *Okul öncesi ve ilköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Yu, X., Wang, P., Zhai, X., Dai, H., ve Yang, Q. (2015). The effect of work stress on job burnout among teachers: The mediating role of self-efficacy. *Social Indicators Research*, 122(3), 701-708.
- Yüksel, H. (2015). *Örgütsel sinizm ve bağlılık arasındaki ilişki: İlk ve ortaokul öğretmenleri üzerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

EKLER**Ek-1: Kişisel Bilgi Formu****1) Yaşınız:****2) Cinsiyetiniz:** a) Kadın b) Erkek**3) Mesleki Deneyiminiz (Kıdeminiz):****4) Öğrenim düzeyiniz:**

a) Kız Meslek Lisesi b) Ön Lisans Mezunu c) Lisans Mezunu

d) Yüksek Lisans Mezunu e) Doktora Mezunu

5) Eğer lisans mezunu iseniz, mezun olduğunuz lisans programının adı.....**6) Çalıştığınız kurumdaki çalışma durumunuz:**

a) Kadrolu/Sözleşmeli b) Ücretli

7) Eğitim vermekte olduğunuz grup:

a) 3 Yaş Grubu b) 4 Yaş Grubu c) 5 Yaş Grubu d) 6 Yaş Grubu e) Diğer.....

8) Çalıştığınız kurumun türü:

a) Bağımsız Anaokulu b) Anasınıfı c) Uygulama sınıfı

9) Çalıştığınız kurumun içinde bulunduğu sektör:

a) Özel sektöre ait okul b) Devlete ait resmi okul

10) Sınıfınızda bulunan çocuk sayısı?

a) 5-10 b) 11-15 c) 16-20 d) 21-25 e) 26-30 f) 31-35

11) Son 1 yılda mesleğinizle ilgili herhangi bir eğitime/etkinliğe katıldınız mı?

a) Evet b) Hayır

Cevabınız evet ise lütfen ismini/isimlerini belirtiniz.

Ek-2: Çalışma izni

T.C.
VAN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 21796907-44-E.12118117
Konu : Anket Çalışma İzni

11.08.2017

MÜDÜRLÜK MAKAMINA

İlgi :Yüzüncü Yıl Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının
31/07/2017 tarih ve 12301 sayılı yazıları.

İlgi yazı ekinde gönderilen tezli yüksek lisans öğrencisi Sairen Mohammed Rahsid
Mahmood'e ait anketin, müdürlüğümüzce oluşturulan "**Anket Araştırma ve İnceleme,
Başvuruları Değerlendirme Komisyonu**" nun 07.08.2017 tarih ve 32 nolu karar sayısında
belirtilen açıklamalar doğrultusunda uygulanması müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde; Olurlarınıza arz ederim.

Şakir SİĞİNÇ
İl Millî Eğitim Şube Müdürü

Uygun Görüşle Arz Ederim

Nuran ALTAN GÖL
İl Millî Eğitim Müdür Yardımcısı

OLUR
11.08.2017

Celal GEZİCİ
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü V.

Adres: VAN İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
Abdurrahman Gazı Mah.İskele Cad.65040 VAN
Elektronik Ağ: <http://van.meb.gov.tr>
e-posta:

Bilgi için: Tunay ŞELE ŞEF

Tel: 0 (432) 222 41 64
Faks: 0 (432) 222 41 61

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden b81c-9510-3f03-a71c-3292 kodu ile teyit edilebilir.