

*Article History*

*Received / Geliş*  
*05.08.2019*

*Accepted / Kabul*  
*29.09.2019*

*Available Online / Yayınlanma*  
*30.09.2019*

**INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP  
BETWEEN PROFESSIONAL BURNOUT  
LEVELS AND ORGANIZATIONAL CYNICISM  
ACCORDING TO SECONDARY SCHOOLS  
TEACHERS' PERCEPTIONS**

ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ  
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL SINIZM ALGILARI  
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ<sup>1</sup>

***Durdağı AKAN<sup>2</sup>***  
***Mehmet Ali YARIM<sup>3</sup>***

**Abstract**

In this study, teachers' professional burnout levels and their perceptions of organizational cynicism were investigated. The relational screening model was used in this study. The universe of this study consists of teachers working in secondary schools in the central districts of Erzurum (Yakutiye, Palandöken, Azizye) in the 2017 - 2018 academic year. In the collection of research data, convenience sampling is used from non-random sample methods. The Occupational Burnout Scale, which was developed by Maslach and Jackson (1981) and adapted to Turkish by Ergin (1992), and Organizational Cynicism Scale, which was developed by Luczywek (2007) and adapted to Turkish by Gündüz (2017), were used. The following findings were obtained. Teachers' perceptions of professional burnout and organizational cynicism differ according to variables such as gender, type of school, education level and seniority. There are significant and positive relationships between teachers' professional burnout levels and the cynicism they have experienced. Personal inadequacy levels of teachers significantly predict organizational cynicism perceptions and when the levels of professional burnout increase, the level of cynicism they have experienced increases.

**Key Words:** Burnout; Professional Burnout; Cynicism; Organizational Cynicism; Cynical

**Öz**

Bu çalışmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel sinizme yönelik algıları incelenmiştir. Tarama modelinde yapılan bu çalışmanın evrenini, 2017-2018 eğitim öğretim yılında Erzurum'un merkez ilçelerindeki (Yakutiye, Palandöken, Azizye) ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden elverişlilik örnekleme kullanılmıştır. Araştırmada Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması 1992 yılında Ergin tarafından yapılan "Mesleki Tükenmişlik Ölçeği" ile Luczywek (2007) tarafından geliştirilen ve Gündüz (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan "Örgütsel Sinizm" ölçekleri kullanılmıştır. Araştırmada aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır: Öğretmenlerin mesleki tükenme ve örgütsel sinizm algıları cinsiyet, okul türü, öğrenim durumu ve kıdem gibi değişkenlere göre farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile yaşadıkları sinizm arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler bulunmaktadır. Öğretmenlerin kişisel yetersizlik düzeyleri örgütsel sinizm algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arttıkça yaşadıkları sinizm düzeyleri de artmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Tükenmişlik; Mesleki Tükenmişlik; Sinizm; Örgütsel Sinizm; Kinizm

<sup>1</sup> Bu çalışmanın bir kısmı 7-9 Aralık 2018 tarihleri arasında düzenlenen UMTEB International Congress On Vocational And Technical Sciences IV'te sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup> Doç.Dr. Atatürk Üniversitesi, K.Karabekir Eğitim Fak. Eğitim Bilimleri Böl. [durdagiakan@atauni.edu.tr](mailto:durdagiakan@atauni.edu.tr)

<sup>3</sup> Erzurum Vali Hafızpaşa İlkokulu, [karazeybekli@hotmail.com](mailto:karazeybekli@hotmail.com)

## **GİRİŞ**

Teknolojik gelişmeler, toplumsal rollerdeki değişimler, insan ilişkilerindeki uyumsuzluk ve anlaşmazlıklar, işveren ve çevreden karşılanamayan yüksek beklentiler, güvensiz ve stres yüklü bir ortamı beraberinde getirmekte ve örgüt çalışanlarını strese sokmaktadır. Örgütsel hayatta yaşanan iş stresi, çalışanların özel hayatlarında yaşadıkları zorluklar ve sıkıntılarla birleştiğinde çalışanların verim ve etkinliğinde azalma görülüp, hem bireysel hem örgütsel anlamda ciddi sorunlar meydana getirmektedir (Cemaloğlu, 2007). Örgütsel tükenmişlik duygusu bu sorunların en önemlileri arasında yer almaktadır.

Tükenmişlik “Mesleki bir tehlike” olarak ilk kez Freudenberger (1974) tarafından sağlık çalışanları arasında görülen yorgunluk, hayal kırıklığı ve işi bırakmayla karakterize bir durumu tanımlamak için yapılmıştır. Freudenberger (1974) tükenmişliği; “Başarısız olma, yıpranma enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” olarak ifade etmiştir (Budak ve Sürgevil, 2005).

Işıkkhan (2004)’a göre duygusal tükenme, örgütün yüksek taleplerine cevap veremeyen ve bu talepler karşısında ezik bit tutum geliştiren bireylerde oluşan bir savunma mekanizmasıdır. Genel anlamda; ruhsal ve fiziksel olarak hayat enerjisinin yitirilmesi olarak tanımlanan tükenmişliğin hem birey hem de örgütler açısından önemi her geçen gün artmaktadır (Budak ve Sürgevil, 2005). Tükenmişlik akut olarak bir anda ortaya çıkan bir durum değildir, üst üste yaşanan olumsuzluklar neticesinde gelişen bir süreçtir (Sürgevil 2006).

Tükenmişlik yaşayan çalışanlarda sıklıkla görülen belititler, kronik yorgunluk ve sürekli bitkinlik hissi, bağışıklık sistemi hastalıkları, çeşitli strese bağlı hastalıklar ve kardiyovasküler hastalıklar ile alerjik reaksiyonlar, uyku düzeni ile ilgili hastalıklar, anksiyete, obezite veya anoreksiya ve uyumsuzluktur. Ayrıca engellenme hissi, birlikte çalıştığı kişilere karşı alaycı tavır, asabiyet, duygusal bitkinlik, hayata ve işe karşı istekte azalma, çabuk öfkelenme, işle ilgili olumlu değişimlere karşı direnç ve sert tutum, kognitif becerilerde güçlük yaşama, hayal kırıklığı, sürekli çevreyi suçlayıcı olma, huzursuzluk, sabırsızlık, öz saygıda azalma, değersizlik, eleştirilere karşı kapalı olma, karar verme yetisinde düşüş ve umudu kaybetme gibi belirtiler de görülebilir (Maslach ve Leiter 1997).

Yapılan araştırmalar iş yerinde yaşanan mesleki tükenmişlik ile öz yeterlik, iş stresi, aşırı iş yükü, işten ayrılma oranı, iş tatmini, kişilik özellikleri, psikolojik dayanıklılık, örgütsel vatandaşlık ve çatışma yönetimi becerileri arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. (Lambert ve Lambert, 1999; Kokkinos, 2007; Koustelios ve Tsigilis, 2005; Platsidou, 2010; Betoret, 2009; Betoret, 2006, Leung ve Lee, 2006, Lopez vd., 2008 van Tonder ve Williams, 2009; Sezgin ve Kılıç, 2012; Gögercin, 2017; Çil, 2018).

Örgütsel işleyişte çalışanların beklentileri karşılanmadığında veya kendilerine güvende hissetmediklerinde içinde yaşadıkları toplumdan ve örgütlerinden duygusal olarak uzaklaşp olumsuz bir savunma mekanizması geliştirmektedirler. Buna bağlı olarak kendini geliştirip kalifiye olmuş deneyimli örgüt elemanları buldukları örgütte istediklerini yapamayacaklarını düşünüp kurum değiştirmekte bu imkanı bulamayan idealist ve çalışkan örgüt üyeleri ise örgüt içinde gelişimsel ve verimsel çalışmalarından vazgeçip acımasız bir atalet içine girmektedirler. Her iki durum da örgütleri özellikle de eğitim kurumlarını amaçlarında ve varlık sebeplerinden uzaklaştırıp hantal işe yaramayan zaman kaybından başka işe yaramayan bekleme istasyonlarına çevirmektedir. Bu durumda örgütleri ve toplumu derinden tehdit etmektedir.

İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinmelerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in kinizm felsefesine dayanan sinizm kavramı M.Ö 500 yıllarında felsefi bir düşünce sistemi olarak Antik Yunan'da ortaya çıkmıştır (Kasalak ve Aksu, 2014). Antik dönemde daha ziyade olumlu bir anlamda kullanılan sinik kavramı günümüzde eskiye oranla olumsuz bir anlamda kullanılmaktadır. Günümüzün sinik bireyleri hiç birşeyden memnun olmayan, zor beğenen, çevresindeki meydana gelen olaylara tamamıyla eleştirel yaklaşan, menfaatlerini her şeyden önde tutan bencil, çıkarıcı ve tembel varlıklardır (Yangil, Baş ve Aygün, 2014).

Polis teşkilatındaki memurlar üzerinde Niederhoffer (1967)'in yaptığı çalışma örgütsel sinizm konusunda yapılan ilk çalışma olarak kabul edilmektedir. Bu çalışmada polis memurlarının topluma yönelik geliştirdikleri olumsuz duygu ve davranışların nefret, insanları çekememe, güçsüzlük ve küskünlüğe yol açtığı belirtilmiştir (Helvacı, 2010). Doksanlı yıllardan itibaren örgütsel sinizm araştırmaları gelişme göstermeye başlamıştır. Goldner, Ritti ve FERENCE (1977), Sinizm, örgütün eylemlerinde, kararlarında ve yöntemlerindeki iyiliğinin ya da samimiyetinin reddedilmesidir. şeklindeki tanımlarıyla örgütsel sinizmin ilk tanımını yapmışlardır (James, 2005).

Örgütsel sinizm, bireylerin örgütün amaçları doğrultusunda çalışmaktan uzaklaşması, diğer örgüt üyelerinin ya da paydaşların bencilce bir tutum içerisinde olduklarına inanması ve kendini örgütten soyutlaması olarak tanımlanabilir (Nafei, 2013).

Örgütsel sinizm, çalışanların örgütün aldığı kararlara ve yapılan faaliyetlere karşı bir inançsızlık; amaçlarına inanmama ve yöneticilerinin gerçek karakterlerini gizlemeleri inancı olarak tanımlanmaktadır ve temelinde; doğruluk, dürüstlük, adalet, samimiyet ve içtenlikten yoksun olma durumu vardır. Örgütsel sinizm, bir örgütte çalışanların sadece örgütlerine yönelik duygusal reaksiyon göstermeleri değil bununla birlikte tüm benlikleriyle ve davranışlarıyla, çalıştığı örgüte yönelik süreçleri, ilkeleri ve yönetimi üzerinden genel olarak negatif tutumlara sahip olma durumudur (Wilkerson, Evans ve Davis, 2008; Helvacı ve Çetin, 2012; Sağır ve Oğuz, 2012; Bommer, Rich ve Rubin, 2005).

Örgütsel sinizm, çalışanın örgüte, örgüt çalışanlarına, yöneticilerine, politika ve amaçlarına, ödüllendirme, performans değerlemesine ve bu alanlardan gelen bilgi ve talimatlara karşı duyduğu ve verdiği negatif tutum olan inançsal sinizm boyutu (Mirvis & Kanter, 1989), örgüt çalışanlarının kendi iç hissiyatlarını sorguladığı duygusal boyut(Luczywek, 2007) ve çalışanın örgütle bağlarını koparma noktasına getirebilecek hoşgörü göstermeme, aşağılama, küçümseme ve sürekli eleştirme gibi olumsuz davranışlardan oluşan davranışsal boyut olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır (Turner ve Valentine, 2001; O' Brien ve diğerleri, 2004).

Örgüt çalışanlarının uzun süre umutsuzluk, üzüntü, duyarsızlık, gibi olumsuz duyguların yaşaması , içe çekilme, duyarsızlaşma, verimsizlik gibi patolojik sorunlara yol açabilmektedir ve bu bağlamda örgüt çalışanları örgütün amaçlarından uzaklaşmaktadır. Bireyde topluma ve örgüte karşı oluşan bu olumsuz duygular, çalışanların örgütlerine karşı bir tutum olarak gelişirse bu noktada örgütsel sinizmden bahsedilebilir (Cemaloğlu, 2017). Örgütsel sinizm, bir örgütte çalışanların örgütlerine yönelik güvenlerinin kaybolmasına neden olduğu gibi, örgütlerine olan bağlılıklarını kaybetmelerine ve örgütlerinin çalışanlarına yönelik adalet duygusunun olmadığına yönelik inanç geliştirmelerine, işe yabancılaşmaya, bireyin örgüte olan bağlılığın azalmasına, örgütte işten çıkarılma oranlarının artmasına, örgüte karşı sabotaj, hırsızlık ve dolandırıcılığa, örgütsel küçülme oranlarının artması, örgütte kurallara uymama, yönetime karşı itaatsizliğe, örgütsel performans oranlarının düşmesine, bireyler arasında duygusal tükenmişlikte artışa, örgütle olan bağın zayıflaması, örgüt

liderine olan saygı ve itaatin düşmesine neden olur. (Brandes,1999; Akman,2013; Konaklı ve diğ., 2013; Abraham, 2000; Kalağan, 2009).

Dünyada 1990'lerden sonra yapılmaya başlanan örgütsel sinizm araştırmaları incelendiğinde örgütsel sinizmin, örgütün başarısını olumsuz yönde etkileyen bir etmen olduğu görülmektedir (Anderson, 1996; Abraham, 2000; Johnson & O'Leary-Kelly, 2003; James, 2005 Bommer ve diğerleri, 2005; Bakker, 2007; Kalağan ve Güzeler, 2010; Polat ve Meydan, 2010; Gül ve Ağıröz, 2011; Arslan, 2012; Özgan, Külekçi ve Özkan, 2012; Helvacı ve Çetin, 2012; Yıldız, Akgün ve Yıldız, 2013; Karacaoğlu ve İnce, 2013; Karadağ, Kılıçoğlu ve Yılmaz, 2014, Gün, 2015).

Bünyesinde sinik ve tükenmişlik yaşayan bireyler barındıran örgütler amaçlarından uzaklaşır ve örgüt çalışanları umutsuzluk, kaytarma ve reaktif davranışlar göstermeye başlar. Bu durum daha ilerleyen dönemlerde çalışanların örgütlerine ve yöneticilerine karşı muhalefet ve itaatsizliğine kadar gider. Tükenmişlik ve örgütsel sinizm bu bağlamda devamlılık ve başarıları bireyin performansına bağlı olan örgütlerin işleyişine ve uygulamalarına büyük bir sorun teşkil etmektedir. Mesleki tükenmişlik ve örgütsel sinizm bir örgütün gelişip büyümesinin önündeki en büyük engeller arasında yer alır.

Literatür incelendiğinde okullarda mesleki tükenmişlik ve örgütsel sinizmle ilgili birtakım çalışmalar mevcut olmakla birlikte ortaokullarda yapılan çalışmaların azlığı dikkat çekmektedir. Bu doğrultuda, araştırmada öncelikle öğretmenlerin tükenmişlik ve örgütsel sinizm düzeyleri incelenmiş ve sonrasında öğretmenlerin tükenmişlik yaşama düzeyleri ile örgütsel sinizm davranışları arasındaki açıklayıcı ve yordayıcı ilişkiler belirlenmeye çalışılmıştır.

Bu araştırmanın amacı; Erzurum merkez ilçelerdeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini ve örgütsel sinizm algılarını çeşitli değişkenler açısından inceleyip aralarındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

- 1.Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve örgütsel sinizm algıları hangi düzeydedir?
- 2.Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel sinizm algıları; cinsiyet, okul türü, yaş ve mesleki hizmet süresi değişkenleri açısından farklılaşmakta mıdır?
- 3.Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasında bir ilişki var mıdır?
- 4.Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri örgütsel sinizm algılarını ne derece yordamaktadır?

## **Yöntem**

### **Araştırmanın Modeli**

Bu araştırmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla değişken arasında birlikte değişim varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modeli olarak tanımlanmaktadır (Karasar, 1999).

### **Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini, 2017–2018 eğitim öğretim yılında Erzurum'un merkez ilçelerindeki ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu okullarda 1934 öğretmen görev yapmaktadır. Araştırmada uygulanması kolay, çabuk ve az masraflı olduğu için örneklem olarak olasılıklı (tesadüfi) olmayan örnekleme yöntemlerinden elverişlilik örnekleme kullanılmıştır (Böke, 2009). Bu örnekleme ile araştırmada kullanılan ölçeklerin gönüllü olarak araştırmaya katılan öğretmenler tarafından doldurulması sağlanmıştır.

Araştırmada örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 135'i kadın (%46,2), ve 157'si erkek (%53,8) olmak üzere toplam 292 kişiden oluşmaktadır. Eğitim durumu değişkenine bakıldığında; öğretmenlerin 6'sının ön lisans (%2,1), 267'sinin lisans (%91,4), 19'unun lisans üstü eğitim (%6,5) mezunu olduğu görülmektedir. Mesleki kıdemlerine göre incelendiğinde öğretmenlerin 6'sının 5 yıl veya daha az (%2,1), 39'unun 6-10 yıl arası (13,4), 61'inin 11-15 yıl arası (%20,9), 99'unun 16-20 yıl arası (%33,9) ve 87'sinin 21 yıl ve üzeri (%29,8) kıdeme sahip olduğu saptanmıştır. Aynı tabloya göre öğretmenlerin 182'si İmam Hatip ortaokullarında (%62,3), 110'u ise normal ortaokullarda görev yapmaktadır (%37,7). Yine öğretmenlerin 6'sı 20-25 yaş (% 2,1), 37'si 26-30 yaş (%12,7), 65'i 31-35 yaş (%22,3), 65'i 36-40 yaş (%22,3), 52'si 41-45 yaş (%17,8), 47'si 46-50 yaş (%16,1), 20'si de ise 51 yaş ve üstü (%6,8) yaş aralığında bulunmaktadırlar.

### **Veri toplama araçları**

Çalışmada Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması 1992 yılında Ergin (1992) tarafından yapılan Mesleki Tükenmişlik Ölçeği ile Luczywek (2007) tarafından geliştirilen ve Gündüz (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan Örgütsel Sinizm ölçekleri kullanılmıştır.

22 sorudan oluşan beşli likert tipi ölçek olan Maslach Tükenmişlik Envanteri içerisinde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel yetersizlik olmak üzere toplam 3 alt boyut yer almaktadır. Yapılan faktör analizi sonucu Mesleki Tükenmişlik ölçeğinde yer alan dokuz soru çalışanların duygusal tükenme (KMO=,738) tutumlarını ölçerken, 7 soru duyarsızlaşmayı (KMO=,836), 6 soru ise kişisel yetersizlik (KMO=,609) düzeylerini ölçmektedir. Bu üç ölçek toplam varyansın % 55,33'ünü açıklamaktadır. Ölçekler 5'li likert türündendir. Ölçeğin Cronbach's a güvenirlik katsayısı, 828 ' dir.

Araştırmada kullanılan örgütsel sinizm ölçeğini Luczywek (2007) üç ayrı sinizm tipini ölçmek için geliştirmiştir. Birincisi duygusal sinizmi ölçen maddelerdir ve kendisi tarafından geliştirilmiştir. İkincisi Brandes (2004)'ten uyarlanan inançsal sinizmi ölçmektedir. Üçüncüsü ise Vance, Brooks ve Tesluk (1994)'tan esinlenilmiştir ve davranışsal sinizme ait maddeler içermektedir. Ayrıca beş adet madde de iş tatminine ait maddelerdir. Yapılan faktör analizi sonucu KMO değerleri duygusal sinizmde .841, inançsal sinizm .846, davranışsal sinizm ise .745 olarak bulunmuştur. Ölçeklerin yapılan güvenirlik testi sonucu Cronbach's a güvenirlik katsayısı ,924 'dür. Ölçek Duyuşsal sinizm, bilşsel sinizm ve davranışsal sinizm olarak üç boyuttan oluşmuştur. Ölçekler beşli likert türündendir. Bu üç ölçek toplam varyansın % 64' ünü açıklamaktadır.

Tablo 1. MTE(Mesleki Tükenmişlik Envanteri ) Ve ÖSÖ( Örgütsel Sinizm Anketi)'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Göstergeleri

<i>CFI</i>	<i>X<sup>2</sup></i>	<i>sd</i>	<i>X<sup>2</sup>/sd</i>	<i>GFI</i>	<i>AGFI</i>	<i>RMSA</i>	<i>CFI</i>
<b>MTE</b>	<b>287.12</b>	<b>85</b>	<b>3.37</b>	<b>.90</b>	<b>.91</b>	<b>.079</b>	<b>.92</b>
<b>ÖSÖ</b>	<b>318.58</b>	<b>87</b>	<b>3.66</b>	<b>.97</b>	<b>.92</b>	<b>.074</b>	<b>.91</b>

LİSREL programı yardımıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları incelendiğinde model göstergelerinin kabul edilebilir uyum dereceleri arasında olduğu ve yapı geçerliliğini önemli ölçüde sağladığı görülmüştür. Yapılan bir DFA'da kabul edilebilir uyum indeksleri;  $x^2/sd < 5$ ,  $RMSA < .08$ ,  $GFI > .90$ ,  $AGFI > .90$ ,  $CFI > .90$  dır (Munro, 2005; Şimşek, 2007; Wang ve Wang, 2012; Çokluk v.d., 2016).

### Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmaya ilişkin veriler, mesleki tükenmişlik ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Katılımcılara mesleki tükenmişlik ve örgütsel sinizm hakkında araştırmanın amacı ile ilgili bilgilendirme yapıldıktan sonra, uygulamalar öğretmenlerin ders saatleri dışındaki uygun zaman dilimlerinde gerçekleştirilmiştir.

Veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programı yardımıyla analiz edilmiştir. İlk olarak güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Geçerlilik analizleri için faktör analizine bakılmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığının tespiti için q-q plot testi ve Kolmogorov Simirnov testine bakılmıştır. Kolmogorov Simirnov analizinde "Sig." değerleri 0.05' den büyük olduğu için verilerin normal dağıldığı görülmüş ve verilerin analizinde parametrik test grubundaki standart ortalama, t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Tukey testi ve Pearson korelasyon ve çoklu regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Araştırmada tüm bulgular  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde sınanmıştır.

### Bulgular

**Tablo 2.** Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Sinizm Algı Ortalamaları

Boyutlar	Madde Sayısı	$\bar{X}$	Ss
Duygusal Yetersizlik	9	2,74	,70
Duyarsızlaşma	7	2,30	,54
Kişsel Yetersizlik	6	3,09	,36
Mesleki Tükenme Toplam	22	2,70	,47
Duyuşsal Sinizm	4	2,11	,89
Bilişsel Sinizm	5	2,38	,78
Davranışsal Sinizm	6	2,64	,63
Örgütsel Sinizm Toplam	15	2,41	,69

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki tükenmişliği ( $\bar{X}=2,70$ ) ve örgütsel sinizmi ( $\bar{X}=2,41$ ) orta düzeyde yaşadıkları görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik algıları açısından en yüksek puan kişisel yetersizlik ( $\bar{X}=3,09$ ) boyutunda olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizm algıları duyuşsal sinizm boyutunda ( $\bar{X}=2,21$ ) ve bilişsel sinizm boyutunda ( $\bar{X}=2,27$ ) düşük iken davranışsal sinizm boyutunda ( $\bar{X}=2,91$ ) daha yüksektir.

**Tablo 3.** Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Sinizm Algılarına İlişkin T Testi Sonuçları

Boyutlar		n	$\bar{X}$	Ss	P
Duygusal Tükenme	Kadın	135	2,87	,75	,004
	Erkek	157	2,63	,65	

Duyarsızlaşma	Kadın	135	2,38	,59	,029
	Erkek	157	2,24	,48	
Kişisel Başarısızlık	Kadın	135	3,15	,36	,007
	Erkek	157	3,03	,36	
Duygusal Sinizm	Kadın	135	2,12	,90	,794
	Erkek	157	2,10	,88	
Bilişsel Sinizm	Kadın	135	2,42	,78	,340
	Erkek	157	2,34	,78	
Davranışsal Sinizm	Kadın	135	2,64	,63	,887
	Erkek	157	2,65	,64	

Tablo 3’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile mesleki tükenmişlik algıları arasında her üç boyutta da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma görülmektedir. Kadın katılımcıların mesleki tükenmişlik algılarının erkek katılımcılara oranla daha yüksek olduğu söylenebilir.

Aynı tabloya göre, öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

**Tablo 4.** Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarına İlişkin T Testi Sonuçları

Boyutlar		n	$\bar{X}$	Ss	p
Duygusal Tükenme	İmam Hatip	182	2,39	,47	,000
	Normal	110	3,33	,63	
Duyarsızlaşma	İmam Hatip	182	2,12	,35	,000
	Normal	110	2,61	,66	
Kişisel Başarısızlık	İmam Hatip	182	2,99	,23	,000
	Normal	110	3,25	,48	
Duyuşsal Sinizm	İmam Hatip	182	1,85	,78	,000
	Normal	110	2,53	,90	
Bilişsel Sinizm	İmam Hatip	182	2,17	,70	,000
	Normal	110	2,73	,79	
Davranışsal Sinizm	İmam Hatip	182	2,47	,55	,000
	Normal	110	2,93	,67	

Tablo 4’deki veriler incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin okul türü değişkeni ile duygusal tükenme(p=,000), duyarsızlaşma (p=,000), kişisel başarısızlık (p=,000), duyuşsal sinizm (p=,000), bilişsel sinizm (p=,000) ve davranışsal sinizm(p=,000) boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Her altı boyutta da normal okullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik algıları ve örgütsel sinizm algı ortalamaları imam hatip ortaokulunda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksektir. Bu sonuçlara göre İmam hatip okullarındaki öğretmenlerin okullarını daha çok sahiplendikleri ve okullarıyla

daha barışık bir tutum içinde oldukları söylenebilir. Yine aynı tabloya bakılarak imam hatip dışındaki diğer ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki yönden daha çok tükenmişlik yaşadıkları ve kurumlarına karşı olumsuz bir tutum geliştirdikleri söylenebilir.

**Tablo 5.** Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarına İlişkin Anova Testi Sonuçları

Boyutlar	Yaşınız	n	$\bar{X}$	Ss	P	
Duygusal Tükenme	Önlisans	6	2,55	,68	,275	
	Lisan	267	2,73	,71		
	Lisansüstü	19	2,98	,62		
Duyarsızlaşma	Önlisans	6	2,38	,62	,018	(lisan- lisans üstü)
	Lisan	267	2,28	,53		
	Lisansüstü	19	2,64	,60		
Kişisel Başarısızlık	Önlisans	6	3,02	,49	,731	
	Lisan	267	3,09	,36		
	Lisansüstü	19	3,14	,41		
Duyuşsal Sinizm	Önlisans	6	1,75	,26	,096	
	Lisan	267	2,09	,05		
	Lisansüstü	19	2,50	,19		
Bilşsel Sinizm	Önlisans	6	2,03	,75	,118	
	Lisan	267	2,36	,76		
	Lisansüstü	19	2,69	1,02		
Davranışsal Sinizm	Önlisans	6	2,44	,38	,095	
	Lisan	267	2,63	,63		
	Lisansüstü	19	2,93	,75		

Öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşma olup olmadığını anlamak için yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) testi sonucu mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüş, hangi gruplar arasında farklılık olduğunu anlamak için Tukey testine bakılmıştır. Tablo 5 incelendiğinde öğrenim durumu değişkenine göre duyarsızlaşma boyutunda lisans mezunlarının algıları ile lisansüstü eğitim mezunlarının algıları farklılaşmaktadır. Lisans mezunlarının algıları ( $\bar{X}=2,28$ ) düşük iken lisansüstü mezunlarının algıları ( $\bar{X}=2,64$ ) daha yüksektir. Lisansüstü mezunu öğretmenler yüksek akademik ve yönetsel beklentileri karşılanmadığı için kurumlarına karşı daha elştirel bir tutum geliştirip mesleki tükenmişliği daha derinden yaşayıp sinik bir tutum geliştirdikleri söylenebilir.



**Tablo 6.** Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarına İlişkin Anova Testi Sonuçları

<b>Boyutlar</b>	<b>Kıdeminiz</b>	<b>n</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>SS</b>	<b>p</b>	<b>Anlamlılık</b>
Duygusal Tükenme	0-5yıl	6	3,11	,61	,000	(16-20 yıl arası ile diğerleri arasında)
	6-10yıl	39	3,01	,67		
	11-15yıl	61	2,85	,72		
	16-20yıl	99	2,50	,63		
	21yılve üstü	87	2,81	,73		
Duyarsızlaşma	0-5yıl	6	2,59	,82	,007	(16-20 yıl ile 10 yıl ve aşağısı)
	6-10yıl	39	2,50	,68		
	11-15yıl	61	2,38	,56		
	16-20yıl	99	2,17	,40		
	21yılve üstü	87	2,29	,55		
Kişisel Başarısızlık	0-5yıl	6	3,41	,46	,001	(16-20 yıl arası ile diğerleri arasında)
	6-10yıl	39	3,22	,44		
	11-15yıl	61	3,07	,33		
	16-20yıl	99	2,98	,26		
	21yılve üstü	87	3,13	,41		
Duygusal Sinizm	0-5yıl	6	2,50	1,1	,000	(11-20 arası ile diğerleri arasında)
	6-10yıl	39	2,83	,93		
	11-15yıl	61	1,96	,88		
	16-20yıl	99	1,66	,61		
	21yılve üstü	87	2,37	,83		
Bilşsel Sinizm	0-5yıl	6	3,13	,93	,000	(11-20 yıl arası ile diğerleri arasında)
	6-10yıl	39	2,83	,83		
	11-15yıl	61	2,16	,78		
	16-20yıl	99	2,01	,58		
	21yılve üstü	87	2,69	,70		
Davranışsal Sinizm	0-5yıl	6	3,38	,69	,000	(11-20 yıl ile diğerleri arasında)
	6-10yıl	39	2,92	,72		
	11-15yıl	61	2,48	,64		
	16-20yıl	99	2,44	,53		
	21yılve üstü	87	2,81	,58		

Kıdem değişkenine göre farklılaşma olup olmadığını anlamak için yapılan tek yönlü vaeyanz (ANOVA) testi sonucunda bütün boyutlarda istatistiksel olarak farklılaşma olduğu görülmüş, hangi guruplar arasında farklılık olduğunu anlamak için Tukey testine bakılmıştır. Buna göre, mesleki tükenmişliğin kıdem değişkenine göre öğretmenlerin duygusal yetersizlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık boyutlarında kıdemi 16-20 yıl arasında olanların tükenmişlik düzeyleri diğer kıdemde olanlara oranla düşük olduğu görülmüştür. Aynı tabloya göre örgütsel sinizmin her üç boyutunda da kıdemi 11-20 yıl arası olanların sinizm algıları diğer kıdem de olanlara oranla düşük olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin mesleğin ilk ve son yıllarında örgütsel açıdan daha sinik bir algıya sahip oldukları ve buna bağlı tükenmişlik yaşadıkları söylenebilir.

**Tablo 7.** Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Tükenmişlik Düzeyleri İle Örgütsel Sinizm Algılarına İlişkin Korelasyon Matrisi

	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>1-Duygusal Tükenme</b>	-							
<b>2-Duyarsızlaşma</b>	,624							
<b>3-Kişisel Başarısızlık</b>	,482	,362						
<b>4-M.Tükenmişlik Toplam</b>	,936	,819	,636					
<b>5-Duyuşsal Sinizm</b>	,158	,168	,206	,201				
<b>6-Bilişsel Sinizm</b>	,113	,123	,217	,159	,850			
<b>7-Davranışsal Sinizm</b>	,119	,119	,187	,155	,715	,719		
<b>8- Örgütsel Sinizm Toplam</b>	,141	,148	,222	,186	,929	,936	,886	

N=292 \*p< .001

Tablo 7 incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından duygusal tükenme ile duyuşsal sinizm ( $r=158$ ,  $p=,007$ ) ve davranışsal sinizm ( $r=119$ ,  $p=,047$ ) algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve zayıf ilişki olduğu, duyarsızlaşma ile duyuşsal sinizm ( $r=168$ ,  $p=,004$ ), inançsal sinizm ( $r=123$ ,  $p=,036$ ) ve davranışsal sinizm ( $r=119$ ,  $p=,041$ ) algıları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı ve zayıf ilişki olduğu, yine aynı tabloya göre kişisel yetersizlik ile duyuşsal sinizm ( $r=206$ ,  $p=,000$ ), inançsal sinizm ( $r=217$ ,  $p=,000$ ) ve davranışsal sinizm ( $r=187$ ,  $p=,001$ ) algıları arasında anlamlı ve zayıf ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri arttıkça sinizm algılarının da arttığı söylenebilir. Aynı tabloya göre mesleki tükenmeyle örgütsel sinizm arasında ( $r=186$ ,  $p=,001$ ) istatistiksel olarak anlamlı ve düşük düzeyde bir ilişki bulunmaktadır.

**Tablo 8.** Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Örgütsel Sinizm Algılarını Yordamasına İlişkin Regresyon Sonuçları

	<i>b</i>	<i>sh</i>	$\beta$	<i>t</i>	<i>p</i>
<b>Sabit</b>	1,066	,341		3,127	,002
<b>Duygusal tükenme</b>	-,002	,076	-,002	-,029	,977
<b>Duyarsızlaşma</b>	,101	,093	,079	1,079	,282
<b>Kişisel başarısızlık</b>	,364	,123	,194	2,955	,003

R=.233 R<sup>2</sup>=.054 f=5,53 P=,001

Tablo 8’de görüldüğü gibi, yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin örgütsel sinizm algılarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir (R= .233, R<sup>2</sup>= .054, F= 5,53, p<.001). Elde edilen bu bulgular öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin tüm boyutlarıyla birlikte örgütsel sinizm algılarının toplamda % 5’ini açıkladığı söylenebilir. Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre yordayıcı değişkenlerin örgütsel sinizm üzerindeki önem sırası; kişisel başarısızlık (.194), duyarsızlaşma (.079) ve duygusal tükenme (-.002) dir. Bu sonuçlara göre örgütsel sinizm üzerinde sadece kişisel başarısızlık (p=.003) anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Duyarsızlaşma ve duygusal tükenme önemli bir etkiye sahip değildir.

### **Tartışma ve Sonuç**

Bu araştırmada, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma bulguları katılımcı öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm algılarının orta seviyede olduğunu göstermektedir. Birçok araştırma sonucu da öğretmenlerin belli oranlarda mesleki tükenme ve örgütsel sinizm yaşadıklarını göstermektedir (Kırılmaz, Çelen ve Sarp, 2003; Akten, 2007; Cemaloğlu ve Şahin, 2007; Kayabaşı, 2008; Arslan, 2012; Gün ve Başkan 2017; Kalağan ve Güzeller, 2010; Arabacı, 2010; Nartgün ve Kartal, 2013; Yetim ve Ceylan, 2011; Sezgin ve Kılınç, 2012; Yıldız, 2013; Yıldırım, 2015; Atan ve Özgül, 2016; Amasralı ve Arslan, 2017; Ekici, 2017). İçerli ve Yıldırım (2012)’ in sağlık sektöründe, Aslan ve Boylu’nun (2014) ise otel çalışanları üzerinde yapmış oldukları bir çalışmada çalışanların belli düzeylerde sinizm yaşadıkları sonuçlarına varmışlardır. Gürses (2006)’in avukatların mesleki tükenme düzeylerini incelediği çalışmasında elde ettiği sonuçlar öğretmenlere yönelik yapılan çalışma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Bu sonuçlar sektör farklılığına rağmen örgüt yaşamının benzer sonuçlar doğurabileceğini işaret etmektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin hem mesleki tükenmişlik hem de örgütsel sinizm yaşaması eğitim kurumları açısından önemli düzeyde risk içermektedir. Bu durum okul başarısını ve okul sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Öğretmenlerin bu tür olumsuz durumlara kapılmamaları için yöneticilere, engelleyici politika ve stratejiler geliştirmeleri ve öğretmenlerin kendilerini mutlu ve güvende hissedecekleri uygulamalara yer vermeleri önerilebilir.

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri cinsiyet değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir düzeyde farklılaşmaktadır. Literatürdeki birçok çalışmada bu sonucu destekler niteliktedir. (Gündüz 2004 ; Maslach ve Jackson, 1985, Coşkun, 2012; Sezgin ve Kılınç, 2012; Polat, Ercengiz, Tetik, 2012). Diğer taraftan Cemaloğlu ve Şahin (2007) ile Seferoğlu v.d., (2014)’ nin yaptıkları çalışmalarda cinsiyet değişkeni öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları üzerinde herhangi bir anlamlı fark yaratmamaktadır. Erdost vd., (2007), Efiltili, Gönen ve Öztürk (2008), Güzeller ve Kalağan (2008), Balay, Kaya ve Cülha (2013), Gün ve Başkan (2017) yaptıkları çalışmalarda da benzer şekilde cinsiyetin örgütsel sinizm üzerinde bir değişiklik yaratmadığı sonuçlarına ulaşmışlardır.

Okul türü değişkeni açısından imam hatip ortaokulunda görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik algıları ile örgütsel sinizm algı ortalamaları normal okullarda görev yapan öğretmenlerden daha düşüktür. Bu sonuçlara göre İmam hatip okullarındaki öğretmenlerin okullarını daha çok sahiplendikleri ve okullarıyla daha barışık bir tutum içinde oldukları, diğer okullardaki öğretmenlerin ise mesleki yönden daha çok tükenmişlik yaşadıkları ve kurumlarına karşı olumsuz bir tutum geliştirdikleri söylenebilir. Coşkun (2012)’ un yaptığı çalışmada okul türü değişkenine göre liselerde çalışan Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin mesleki tükenme puan ortalamalarının ilköğretim okullarında çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Seferoğlu v.d., (2014) yaptıkları çalışmada ise devlet okulunda çalışan

öğretmenlerin özel okullarda çalışanlara oranla daha çok tükenmişlik yaşadıkları sonuçlarına varmışlardır. Diğer taraftan, Kalağan ve Güzeler, (2010) yaptıkları çalışmada meslek lisesi öğretmenlerinin sinizmi diğer okul türünde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek yaşamakta oldukları sonucuna ulaşmışlardır.

Kıdem değişkenine göre mesleki tükenmişliğin duygusal yetersizlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık boyutlarında kıdemi 16-20 yıl arasında olanların tükenmişlik düzeyleri diğer kıdemde olanlara oranla düşük olduğu görülmüştür. Literatür incelendiğinde bu sonucu destekleyen bir çok çalışmanın varlığı dikkat çekmektedir. (Cemaloğlu ve Şahin, 2007; Arabacı ve Akar, 2010; Girgin, 2010; Mete, v.d., 2015; Ekici, (2017) . Bunun yanı sıra Sezgin ve Kılınç, (2012) Erkul ve Dalgıç (2014), Bağcı ve Karagöl (2013) ile Polat v.d. (2012)'nin yaptıkları çalışmalara göre ise meslekteki kıdem mesleki tükenmişlik üzerine herhangi bir farklılaşmada bulunmamaktadır.

Örgütsel sinizm açısından elde edilen bulgulara göre, örgütsel sinizmin her üç boyutunda da kıdemi 11-20 yıl arası olanların sinizm algıları diğer kıdem de olanlara oranla düşük olduğu görülmüştür. Mirvis ve Kanter (1991), Kalağan ve Güzeler, (2010) ile Amasralı ve Arslan (2017) da yaptıkları çalışmalar da çalışma sonuçlarını destekler nitelikte olup, kıdemin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir farklılık yattığı sonuçlarına ulaşmışlardır. Bu bağlamda öğretmenlerin mesleğin ilk yıllarında yüksek beklenti ve ideallerle işe başlayıp çalışma hayatında mevcut işleyiş ve uygulamaların bu beklentileri karşılayamaması nedeniyle örgütlerine karşı sinik bir tutum geliştirdikleri erken bir tükenmişlik yaşadıkları söylenebilir. Mesleğin son dönemlerine yaklaşmış kıdemi yüksek öğretmenlerin ise değişen ve gelişen şartlar karşısında bu gelişmelere ayak uyduramayıp kendilerini güvensiz hissedip mesleki bir tükenme yaşadıkları için sinik bir tutum geliştirdikleri yorumu yapılabilir.

Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında düşük düzeyde olmakla birlikte istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki mevcuttur. Bu sonuçlara bakılarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri arttıkça örgütlerine karşı sinik davranışlar sergiledikleri söylenebilir. Yine araştırma bulgularına göre kişisel başarısızlık örgütsel sinizmin anlamlı bir yordayıcısı olmaktadır. Öğretmenlerin algıladıkları kişisel başarısızlık düzeyleri arttıkça okullarında yaşadıkları sinizm düzeyleri artmaktadır. Amasralı ve Aslan (2017) matematik öğretmenlerine yönelik yaptıkları çalışmada da mesleki tükenme düzeyi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ilişkiler olduğu sonucunu varmışlardır. Bu iki kavramın ilişkisine yönelik yapılan çalışmalarda benzer şekilde örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında anlamlı ilişkiler olduğuna yönelik sonuçlara ulaşılmıştır ( Üçok , 2012 ve Alan ve Fidanboy, 2013, Fettahlıoğlu, 2015; İbrahimoglu ve Can, 2017). Bu çalışmada örgütsel sinizmin her üç boyutuyla da en yüksek ilişkiye sahip mesleki tükenme boyutu kişisel yetersizlik boyutu iken, Gün ve Başkan (2017)' in yaptığı çalışmada kişisel yetersizlik boyutunun örgütsel sinizm ile herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır. Sonuç olarak örgütsel sinizm ve mesleki tükenmişlik birbirini tetikleyen iki olumsuz kavram olarak öğretmenleri ve okul yaşamını tehdit etmektedir. Öğretmenlerde sinik tutum arttıkça duyarsızlaşma ve tükenem artmakta ve öğretmenler kişisel yönden yetersizlik hissine kapılabilmektedir.

Araştırma, Türkiye'nin farklı illerindeki toplanacak veriler ile de tekrarlanabileceği gibi, diğer okul türlerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine de başvurularak karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiye çeşitli aracı değişkenlerle bu çalışmalar daha kapsamlı hale getirilebilir. Araştırmada elde edilen bulgular nitel araştırma tekniklerinden yararlanılarak daha ayrıntılı bir şekilde incelenebilir. Öğretmenlerin sinizm ve tükenme bağlamında hassasiyetlerinin anlaşılıp hemen her alan ve türden okullarda okul yöneticilerinin öğretmenlerin sinik tavırlar sergilemelerine neden

olabilecek her türlü tutum ve davranıştan kaçınmaları, iş hayatında ekip ruhuna uygun işbölümü yapmaları, okul çalışanları arasında samimi ve dürüst ilişkiler geliştirmeleri, alınan kararlara öğretmenleri ortak etmeleri, öğretmenlere kendilerini ifade etme ortamı sağlamaları önerilebilir.

#### **Kaynakça**

- Abraham, R. (2000). *Organizational Cynicism: Bases And Consequences. Genetic, Social, And General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Ağıröz, A. & Gül, H. (2011). Mobbing Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İibf Dergisi*, 13 (2), 27-47.
- Akdemir, B.; Kırmızıgül, B. ve Zengin, Y . (2016). Örgütsel Sinizm İle İş Performansı Arasındaki İlişki Ve Bir Araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (2), 115-130.
- Akman, G. (2013). *Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması*. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane Ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2013.
- Alan, H. & Fidanboy, C.Ö. (2013). Sinizm, Tükenmişlik Ve Kişilik Arasındaki İlişkiler: Bilişim Sektörü Çalışanları Kapsamında Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi SBE Dergisi*, Büro Yönetimi Özel Sayısı, (1), 19.
- Altınöz, M., Çöp, Ş., Sığındı, T.(2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Si-Nizm İlişkisi: Ankara'daki Dört Ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *S. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fak. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(21).
- Amasralı H. ve Aslan, A. (2017). Ortaokul Ve Lise Matematik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, ISSN:1302-8944, Sayı: 43 Sayfa: 64-92.
- Arabacı, İ. B. ve Akar, H. (2010). Eğitim Müfettişlerinin Bazı Sosyal, Demografik Ve Mesleki Özelliklerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 78-91.
- Arslan S. B., Şahin S., Değer D. B. (2012). Psikolojik Sözleşmenin Büro Çalışanlarının Sinik Davranışlarına Etkisi, *11. Ulusal Büro Yönetimi Ve Sekreterlik Kongresi Bildiri Kitabı*, S.113, Süleyman Demirel Üniversitesi Matbaası, Isparta.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel Ve Örgütsel Sinizm Düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12-27.
- Aslan, F. K. ve Boylu, Y. (2014). Örgütsel Sinizm Ve Psikolojik Sözleşme İhlali Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Journal Of Recreation and Tourism Research*, 1(2), 33-45.
- Atan, T. ve Özgül, Ö. (2016). Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 18, Sayı 2, S. 1002 – 1016.
- Bağcı, H. & Karagül, S. (2013). Türkçe Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(8), 184-193.
- Bakker Eric D. (2007). Integrity And Cynicism: Possibilities And Constraints Of Moral Communication. *Journal Of Agricultural And Environmental Ethics* , 20, 2007, 119-136.
- Balay, R., Kaya, A. ve Cülha, A. (2013). Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 123-144.
- Balıkçoğlu, S. (2013). *Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları İle Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.

- Betoret, F. D. (2006). Stressors, self-efficacy, coping resources, and burnout among secondary school teachers in Spain. *Educational Psychology*, 26(4), 519-539.
- Betoret, F. D. (2009). Self-efficacy, school resources, job stressors and burnout among Spanish primary and secondary school teachers: A structural equation approach. *Educational Psychology*, 29(1), 45-68.
- Bommer, W.H., Rich, G.A. And Rubin, R.S. (2005), Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects Of Transformational Leader Behaviour On Employee Cynicism About Organizational Change. *The Journal Of Organizational Behaviour*, 26, 733-753.
- Boyar, E. (2011). *Türkiye’de Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Durumlarının Araştırılması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Böke, K. (2009). Örneklem (Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri, Ed: Kaan Böke) İstanbul: Alfa Yayınları.
- Budak, Gülay, Olca Sürgevil. (2005). Tükenmişlik Ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt:20, Sayı:2, 95-108.
- Cemaloğlu, N. ve Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Cemaloğlu, N. (2017). *Örgütsel Sinizm Nedir? İşgörenleri Nasıl Etkiliyor?*. 17. 01. 2018 Tarihinde [Http://Blog.Classroom.Com/Tr](http://Blog.Classroom.Com/Tr) Adresinden Erişilmiştir.
- Cevizci, A. (2010). *Felsefe Tarihi*. İstanbul: Say Yayınları.
- Çil, Ö. (2018). *Banka Çalışanlarında Mesleki Tükenmişlik Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Bahçeşehir Üniversitesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyükoztürk, Ş. (2016). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik Spss ve Lisrel Uygulamaları (4. Basım)*. Pegem Akademi. Ankara.
- Coşkun, M. (2012). Din Kültürü Ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. ISSN:1304-0278 Yaz-2012 Cilt:11 Sayı:41 (064-077).
- Davis, W. D. & Gardner, W. L. (2004). Perceptions Of Politics And Organizational Cynicism: An Attributional And Leader-Member Exchange Perspective. *The Leadership Quarterly*, 15, 439-465
- Demir, K. (2017). Örgütsel Sinizm. Özdemir S. Ve Cemaloğlu N. (Ed.), *Örgütsel Davranış Ve Yönetim*. (S. 588). Ankara.
- Efiliti, S., Gönen, Y. ve Öztürk, F. (2008). *Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesinde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması*. 7. Ulusal Büro Yönetim ve Sekreterlik Kongresi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, 1-14.
- Ekici, F.,Y. (2017) Mesleki Tükenmişlik Açısından Okul Öncesi Öğretmenlerinin Değerlendirilmesi. *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* Cilt: 5 Sayı: 2.
- Erdost, H. E., Karacaoglu, K., Reyhanoglu, M. (2007). *Örgütsel Sinizm Kavramı Ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi*. 15. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı,S: 514- 524.
- Ergin, C., (1992) *Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması*, R. Bayraktar, İ. Dağ ( Ed), VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel çalışmaları, Mefekson AS. 143-154, Ankara
- Erkul, A. ve Dalgıç, G. (2014). Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi Uluslararası E-Dergi*, 4 (2), 1-18.

- Fettahlıoğlu, Ö. (2015). Günümüz İşletmelerinin Temel Hastalığı: Örgütsel Sinizme Yönelik Algılamaların, Tükenmişlik Boyutları Üzerine Etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 3, Sayı: 13, s. 178-191.
- Girgin, G. (2010). Öğretmenlerde Tükenmişliğe Etki Eden Faktörlerin Araştırılması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(32), 32-48.
- Göğercin, T. (2017). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (İstanbul Başakşehir İlçesi Örneği)*. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Gül, H. Ve Ağıröz, A. (2011). Mobbing Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi IIBf Dergisi*, 13(2), S.27- 47.
- Gün, F. ve Başkan, G. (2017). Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)* 32(2): 361-379.
- Gündüz, B. (2004). *Öğretmenlerde Tükenmişliğin Akılcı Olmayan İnançlar Ve Bazı Mesleki Değişkenlere Göre Yordanması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Gündüz, Ş. (2017). The relationship between spiritual leadership and organizational cynicism: The moderating effect of emotional intelligence. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 18 (2), 117-132.
- Gürses, İ. (2006). *Avukatların Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi: Sakarya Örneği*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Güzeller, C. O. ve Kalağan, G. (2008). *Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması Ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi*. 16. Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Antalya, 87-94.
- Helvacı, M. A. (2013). Örgütsel Sinizm. In H. B. Memduhoğlu & K. Yılmaz (Eds.). *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* (Ss. 383-397). Ankara: Pegem Akademi.
- İbrahimağaoğlu, Ö , Can, E . (2017). Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (2), 181-205.
- İçerli, L. ve Yıldırım, M. H. (2012). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 4, Sayı 1, 167-176.
- Jackson, S.E., Turner, J.A., & Brief, A.P. (1987). Correlates Of Burnout Among Public Service Lawyers. *Journal of Occupational Behaviour*, 8, 339-349.
- James, M.S.L. (2005), *Antecedents And Consequences Of Cynicism In Organizations: An Examination Of The Potential Positive And Negative Effects On School Systems*. Unpublished Doctor Dissertation, The Florida State University College Of Business, Florida
- Johnson, J. L. Ve O'leary-Kelly, A. M. (2003). The Effects Of Psychological Contract Breach And Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal. *Journal Of Organizational Behavior*, 24(5), 627-647.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- Kalağan, G. ve Güzeller, O. C. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2013). "Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 18(1), S. 181-202.

- Karasar, N. (2006). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (16. Baskı), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2013). Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 181-202.
- Kasalak G. ve Aksu M.(2014). "The Relationship Between Perceived Organizational Support. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Bilimleri* Vol.14, Pp.125-133, 2014.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 191-212.
- Kırılmaz, A. Y., Çelen Ü. ve Sarp, N. (2007). İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda "Tükenmişlik Durumu" Araştırması. *İlköğretim-Online*, 2(1), 2-9.
- Konaklı, T.; Özyılmaz, G.; Çörtük, (2013). Impact Of School Managers 'Altruist Behaviors Upon Organizational Cynicism. *Educational Research And Reviews*; Victoria Island8.24 (Dec 23, 2013): 2317-2324
- Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77, 229-243
- Koustelios, A., & Tsigilis, N. (2005). The Relationship Between Burnout And Job Satisfaction Among Physical Education Teachers: A Multivariate Approach. *European Physical Education Review*, 11(2), 189-203.
- Lambert, C. E., & Lambert, V. A. (1999). Psychological Hardiness: State Of The Science. *Holistic Nursing Practice*, 13(3), 11-19
- Leung, D. Y. P., & Lee, W. W. S. (2006). Predicting İntention To Quit Among Chinese Teachers: Differential Predictability Of The Components Of Burnout. *Anxiety, Stress, and Coping*, 19(2), 129-141.
- Maslach, Christina, Susan E. Jackson. (1981); "The Measurement Of Experienced Burnout", *Journal Of Occupational Behaviour*, Vol: 2, 99-113.
- Mete, M., Ünal, Ö., Akyüz, B., Kılıç, R. (2015). Piskolojik Şiddetin İşe Bağlı Tükenmişliğe Etkisi: Batman İlinde Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Suleyman Vizyoner Dergisi*, C.6, S.12., ss.37-61
- Mirvis, P. H., Kanter, D. L. (1991). Beyond Demography: A Psychographic Profile of the Workforce. *Human Resource Management*, 30(1), s: 50-62.
- Munro BH. (2005). *Statistical Methods For Health Care Research*. Philadelphia. *Lippincott Williams & Wilkins*. P.351-76.
- Nafei, Wageeh, A. (2013), "The Effects Of Organizational Cynicism On Job Attitudes An Empirical Study On Teaching Hospitals İn Egypt", *International Business Research*, 6 (7), 52-69.
- Nartgün, Ş. S. ve Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47-67.
- Özgan, H., Külekçi E. Ve Özkan, M. (2012). Analyzing Of The Relationships Between Organizational Cynicism And Organizational Commitment Of Teaching Staff. *International Online Journal Of Educational Sciences*, 4(1), 196-205.
- Platsidou, M. (2010). Trait Emotional İntelligence Of Greek Special Education Teachers İn Relation To Burnout And Job Satisfaction. *School Psychology International*, 31(1), 60-76
- Polat, S., Ercengiz, M., Tetik, H. (2012). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, S. 152-173.
- Sağır T. Ve Oğuz E. (2012). Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geliştirilmesi. *International Journal Of Human Sciences*. 9(2), 1094-1106.



- Sezgin F. ve Kılınç, A. Ç. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(3), 103-127.
- Seferoğlu, S., Yıldız H., Yücel, Ü. (2014) . Öğretmenlerde Tükenmişlik: Tükenmişliğin Göstergeleri ve Bu Göstergelerin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Eğitim ve Bilim Dergisi*.Cilt 39 (2014) Sayı 174 348-364.
- Turan, Ş. (2011). *Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm Ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma*, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Bilin Dalı, Yüksek Lisans Tezi, S:91-112.
- Turner, J. H., & Valentine, S. R. (2001). Cynicism As A Fundamental Dimension Of Moral Decision-Making: A Scale Development. *Journal Of Business Ethics*, 34, 123-136.
- Tokgöz, N. Ve Yılmaz, H. (2008), Örgütsel Sinisizm: Eskişehir Ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 238-305.
- Üçok, D. I. (2012). *Sinik Tutum Ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısının Tükenmişlik Üzerine Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Wang j., Wang X. (2012). Structural Equation Modeling: Applications Using Mplus: methods and applications. *West Sussex: John Wiley & Sons*. P.5-9.
- Von Tonder, C. L., & Williams, C. (2009). Exploring the origins of burnout among secondary educators. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 35(1), 1-15.
- Wilkerson, J. M., Evans, W. R., & Davis, W. (2008). A Test Of Coworkers' Influence On Organizational Cynicism, Badmouthing, And Organizational Citizenship Behavior. *Journal Of Applied Social Psychology*, 38, 2273-2292
- Yangil F. M., Baş Metin, Aygün S.(2014). Genel Ve Örgütsel Sinisizm Bağlamında Otel Çalışanları Üzerine Bir İnceleme. *Optimum Journal Of Economics And Management Sciences*, Cilt. 1, Sayı. 1.
- Yavuz, A. Ve Bedük A. (2016). Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Kamu Bankasının Konya Şubelerinde Örnek Uygulama. *Selçuk Ün. Sos. Bil. Ens. Der.* 2016; (35): 301-313
- Yetim, S. A. ve Ceylan, Ö. Ö. (2011). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye İlişkin Bir Araştırma. *e-Journal Of New World Sciences Academy*, 6 (1)
- Yıldırım, Y. (2010), *Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Görevli Akademisyen Personelin Örgütsel Stres ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki. *Kalem Eğitim Ve İnsan Bilimleri Dergisi* 2016, 6 (1), 161-193
- Yıldız, K., Akgün, N. Ve Yıldız, S. (2013). İşe Yabancılaşma İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. *The Journal Of Academic Social Science Studies*, 6(6), 1253-1284.
- Yılmaz V., Çelik H. (2009). *Lisrel ile Yapısal Eşitlik Modellemesi-1*. Ankara: Pegem Akademi.