



**ÖĞRETMENLERİN İŞE BAĞIMLILIK DÜZEYLERİ İLE
ÖRGÜTSEL SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**Orbay BAŞARAN
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Mehmet Akif HELVACI

Uşak

Mayıs, 2020

**ÖĞRETMENLERİN İŞE BAĞIMLILIK DÜZEYLERİ İLE
ÖRGÜTSEL SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Orbay BAŞARAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Mehmet Akif HELVACI

Uşak

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Mayıs, 2020

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN İŞE BAĞIMLILIK DÜZEYLERİ İLE
ÖRGÜTSEL SINIZM ARASINDAKİ İLİŞKİ

Orbay BAŞARAN

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mayıs 2020

Danışman: Prof. Dr. Mehmet Akif HELVACI

Bu çalışmanın amacı, İzmir ili Gaziemir ilçesinde bulunan Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı kamu ve özel okul öncesi, ilkökul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin işe bağımlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

Yapılan bu araştırma, tarama modelinde betimsel ilişkisel bir çalışmadır. Araştırmanın örneklemini, basit tesadüfi örneklem yöntemiyle seçilen İzmir ili Gaziemir ilçesinde 2018-2019 Akademik Yılında görev yapan 367 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak; öğretmenlerin işe bağımlılık düzeylerini belirlemek amacıyla Robinson (1989) tarafından geliştirilen ve Apaydın (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan 4'lü likert tipi, 25 maddelik ve 4 boyutlu bir ölçek olan "İşe Bağımlılık Ölçeği (İBÖ)"; öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek amacıyla ise Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen ve Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan 5'li likert tipi, 13 maddelik ve 3 boyutlu bir ölçek olan "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen veriler SPSS 24.0 istatistik programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde frekans ve yüzde dağılımı, Bağımsız gruplar t-testi, ANOVA, Tukey-HSD testi, Kruskal Wallis H Testi ve Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında; öğretmenlerin işe bağımlılık düzeyleri ile örgütsel sinizmin, cinsiyet, kıdem yılı, çalışılan örgütteki hizmet yılı, okul türü, okul düzeyi ve branş bağımsız değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı, öğretmenlerin işe bağımlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin varlığı incelenmiştir.

Araştırmada elde edilen bulgular ışığında; araştırmaya katılan öğretmenlerin kısmen işe bağımlı oldukları; ancak örgütlerine karşı sinik olmadıkları söylenebilir. Korelasyon testi sonuçlarına göre ise öğretmenlerin işe bağımlılık ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki vardır. Bu kapsamda, öğretmenlerin işe bağımlılık düzeyleri arttıkça, örgütsel sinizm düzeylerinin de düşük düzeyde artmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin işe bağımlılık düzeylerinin; öğretmenlerin kıdem yılı, çalıştıkları okul türü ve branş bağımsız değişkenlerine göre farklılaşmadığı; ancak cinsiyet, hizmet yılı ve okul düzeyi bağımsız değişkenlerine göre kısmen farklılaştığı görülmüştür. Bununla birlikte, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin; cinsiyet bağımsız değişkenine göre farklılaşmadığı, ancak kıdem yılı, hizmet yılı, okul düzeyi ve branş bağımsız değişkenlerine göre kısmen farklılaştığı, okul türü bağımsız değişkenine göre ise farklılaştığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: *İşe Bağımlılık, İşkolik, Sinizm, Örgütsel Sinizm, Okul*

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKAHOLISM LEVELS OF TEACHERS
AND ORGANIZATIONAL CYNICISM

Orbay BAŞARAN

Department of Educational Sciences

Institute of Social Sciences, Uşak University, May 2020

Advisor: Prof. Dr. Mehmet Akif HELVACI

The purpose of this study is to investigate the relationship between workaholism levels of teachers and organizational cynicism formally commissioned in public and private pre-school, primary, secondary and high schools affiliated to the Ministry of National Education in Gaziemir, İzmir.

This research is a descriptive relational study. The sample of the study consisted of 367 teachers working in the 2018-2019 Academic Year in the Gaziemir district of İzmir, which was selected by simple random sampling. As a data collection tool; to investigate workaholism levels of teachers, 4-point Likert-type, 25-item and four-dimensional “Workaholism Scale” developed by Robinson (1989) and was adapted into Turkish by Apaydın (2011); to investigate organizational cynicism levels of teachers, 5-point Likert-type, 13-item and three-dimensional “Organizational Cynicism Scale” adapted into Turkish by Kalağan (2009) were used. The data were analyzed with SPSS 24.0 statistics program. Frequency and percentage distribution, Independent groups t-test, ANOVA, Tukey-HSD test, Kruskal Wallis H Test and Pearson correlation analysis were used in the analysis of the data. Within the scope of the research; whether teachers’ workaholism levels and organizational cynicism levels and sub-dimensions are statistically differentiated according to the independent variables gender, seniority, service year, school type, school level and branch of the

teachers participating in the study; whether there is a relationship between teachers' workaholism levels and organizational cynicism levels and sub-dimensions were examined.

In the light of the findings; it can be said that the teachers who participated in the research were partly workaholics and not cynical towards their organizations. According to the correlation test results, there is a statistically significant, positive and low-level relationship between teachers' workaholism levels and organizational cynicism levels. In this context, it was concluded that organizational cynicism levels of teachers increase in a low-level as their workaholism levels increases. Additionally, it was seen that teachers' workaholism levels did not differentiate according to the teachers' seniority, type of school and branch independent variables; but partially differentiated according to the teachers' gender, year of service and school level independent variables. Furthermore, it was seen that the level of organizational cynicism of teachers did not differentiate according to the teachers' gender independent variable; partially differentiated according to the teachers' seniority, year of service, school level and branch independent variables and differentiated according to the independent variable of school type.

Keywords: *Workaholism, Workaholic, Cynicism, Organizational Cynicism, School*

ÖNSÖZ

Araştırma konumun seçiminden, süreç planlanmasına ve bu sürecin yürütülmesinden sonuç aşamasına kadar her aşamada bilgi, tecrübe, yardımlarını ve sürekli desteğini benden esirgemeyen ve bu süreçte beni her daim motive eden saygıdeğer danışmanım Prof. Dr. Mehmet Akif HELVACI'ya bu tezi hazırlamamdaki katkılarından dolayı sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Yaşamımın her anında yanımda olan, desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, ideallerim ve tüm akademik çalışmalarında beni yüreklendiren en büyük destekçim sevgili eşime, beni bugünlere getiren ve emekleri ödenemez olan canım annem ve babama ve can yarım olan kardeşime şükranlarımı sunarım.

Araştırmam boyunca beni destekleyen, her konuda şahsıma yardımcı olan şan ve şerefle çalıştığım yüksek okul yöneticilerine, anket sorularına verdikleri içten yanıtlar ve ayırdıkları zaman için değerli öğretmenlere ve yüksek lisans eğitimimde emeği geçmiş tüm saygıdeğer hocalarıma sonsuz teşekkür ederim.

Orbay BAŞARAN
İzmir, 2020

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Orbay BAŞARAN
Doğum Yeri ve Tarihi : Diyarbakır – 01.07.1985
Lisans Öğrenimi : Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi,
İngilizce Öğretmenliği Bölümü (Tam Burslu)
2004-2008
Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

İş Deneyimi

- Işıklar Askeri Hava Lisesi, Bursa (2009-2014)
- Milli Savunma Üniversitesi Hava Astsubay Meslek Yüksek Okulu, İzmir (2014- Halen)

İletişim

E-posta adresi: orbaybasaran@msn.com

Telefon : 05306930469

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	iii
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	v
ÖNSÖZ	vi
ÖZGEÇMİŞ.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiii
1. BÖLÜM: GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	8
1.2.1. Alt Problemler	8
1.3. Araştırmanın Önemi	8
1.4. Sayıtlar	9
1.5. Sınırlılıklar	10
1.6. Tanımlar	10
2. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	11
2.1. İŞE BAĞIMLILIK	11
2.1.1. İşe Bağlılık (İşkoliklik) Kavramı.....	11
2.1.2. İşe Bağlılık ile İlgili Kuramlar.....	13
2.1.2.1. Bir Bağlılık Olarak İşkoliklik.....	17
2.1.2.2. Bir Bağlılık Olarak İşkoliklik Boyutları	19
2.1.2.2.1. Duyuşsal Boyut.....	19
2.1.2.2.2. Bilişsel Boyut	20
2.1.2.2.3. Davranışsal Boyut.....	21
2.1.2.3. Bir Sendrom Olarak İşkoliklik	22
2.1.3. İşkolikliğin Öncülleri	23
2.1.3.1. Biyopsikososyal Model.....	24
2.1.3.2. Kişilik Özellikleri Öncülleri.....	24
2.1.3.3. Çevresel Öncüller	26
2.1.3.4. Bilişsel Öncüller	26
2.1.3.5. Biyolojik Öncüller	27
2.1.4. İşkoliklik Bağlılıkları	28

2.1.4.1. İşi Benimseme	28
2.1.4.2. İş Stresi.....	28
2.1.4.3. İş Tatmini	29
2.1.4.4. İş-Yaşam Dengesi.....	29
2.1.4.5. Yaşam Memnuniyeti.....	30
2.1.5. İşe Bağımlılık ve İşe Adanmışlık.....	30
2.1.6. İşkoliklik Sonuçları.....	31
2.1.6.1. Bireyi Etkileyen Sonuçlar	32
2.1.6.2. Aile İlişkilerini Etkileyen Sonuçlar	34
2.1.6.3. Örgütü Etkileyen Sonuçlar.....	34
2.2. ÖRGÜTSEL SINİZM.....	35
2.2.1. Sinizm.....	35
2.2.2. Örgütsel Sinizm	36
2.2.3. Örgütsel Sinizmin Boyutları.....	38
2.2.3.1. Bilişsel Boyut	38
2.2.3.2. Duyuşsal Boyut	39
2.2.3.3. Davranışsal Boyut.....	39
2.2.4. Örgütsel Sinizm Odakları.....	40
2.2.4.1. Kişilik Sinizmi Odağı	40
2.2.4.2. Toplumsal Sinizm Odağı	41
2.2.4.3. Mesleki Sinizm Odağı.....	41
2.2.4.4. İşgören Sinizm Odağı	42
2.2.4.5. Değişim Sinizmi Odağı.....	42
2.2.5. Örgütsel Sinizm Yordayıcıları.....	43
2.2.5.1. Makam Tazminatı.....	44
2.2.5.2. Örgütsel Performans	45
2.2.5.3. İş gücü Daralması	45
2.2.6. Örgütsel Sinizmin Diğer Yapılarla Karşılaştırılması	46
2.2.6.1. Örgütsel Bağlılık.....	46
2.2.6.2. Güven.....	46
2.2.6.3. Yabancılaşma	47
2.2.6.4. İş Tatmini	47
2.3. LİTERATÜR TARAMASI.....	48
2.3.1. İşe Bağımlılık ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	48

2.3.2. Örgütsel Sinizm ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	53
3. BÖLÜM: YÖNTEM.....	59
3.1. Araştırmanın Modeli.....	59
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	59
3.2.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	60
3.3. Veri Toplama Aracı.....	61
3.3.1. İşe Bağımlılık Ölçeği	62
3.3.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği	62
3.4. Verilerin Analizi.....	63
4. BÖLÜM: BULGULAR.....	65
4.1. Birinci Alt Probleme Ait Bulgular	65
4.2. İkinci Alt Probleme Ait Bulgular	67
4.3. Üçüncü Alt Probleme Ait Bulgular	74
4.4. Dördüncü Alt Probleme Ait Bulgular.....	76
4.5. Beşinci Alt Probleme Ait Bulgular.....	83
5. BÖLÜM: TARTIŞMA VE YORUM	85
5.1. Birinci Alt Probleme Yönelik Tartışma ve Yorum	85
5.2. İkinci Alt Probleme Yönelik Tartışma ve Yorum.....	85
5.3. Üçüncü Alt Probleme Yönelik Tartışma ve Yorum.....	87
5.4. Dördüncü Alt Probleme Yönelik Tartışma ve Yorum.....	87
5.5. Beşinci Alt Probleme Yönelik Tartışma ve Yorum	89
6. BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER	93
6.1. Sonuçlar	93
6.1.1. İkinci Alt Probleme Yönelik Sonuçlar	93
6.1.2. Dördüncü Alt Probleme Yönelik Sonuçlar.....	95
6.1.3. Beşinci Alt Probleme Yönelik Sonuçlar	96
6.2. Öneriler	97
6.2.1. Araştırmaya Yönelik Öneriler	97
6.2.2. Araştırmacılara ve Uygulayıcılara Öneriler	98
KAYNAKÇA	99
EKLER.....	117
EK-1: Anket Formu.....	117
EK-2: Ölçek Kullanım İzni.....	120
EK-3: Anket Uygulama İzni	121

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Demografik Bilgilerine İlişkin İstatistiksel Dağılımları ve Betimsel Analizi	60
Tablo 3.2. İşe Bağımlılık Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Madde Dağılımları	62
Tablo 3.3. Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Madde Dağılımları	63
Tablo 3.4. İşe Bağımlılık Ölçeği Puan Değer Aralıkları.....	64
Tablo 3.5. Örgütsel Sinizm Ölçeği Puan Değer Aralıkları	64
Tablo 4.1. İşe Bağımlılık Ölçeğinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	65
Tablo 4.2. İşe Bağımlılık Ölçeği Alt Boyutlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	67
Tablo 4.3. Öğretmenlerin İşe Bağımlılık Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız t-Testi Sonuçları.....	68
Tablo 4.4. Öğretmenlerin İşe Bağımlılık Düzeylerinin Kıdem Yılı Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	69
Tablo 4.5. Öğretmenlerin İşe Bağımlılık Düzeylerinin Çalışılan Kurumdaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	70
Tablo 4.6. Gruplar Arası Oluşan Farka İlişkin İkili Karşılaştırmalar Testi Sonuçları.....	70
Tablo 4.7. Öğretmenlerin İşe Bağımlılık Düzeylerinin Okul Türü Değişkenine Göre Bağımsız t-Testi Sonuçları.....	71
Tablo 4.8. Öğretmenlerin İşe Bağımlılık Düzeylerinin Okul Düzeyi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	72
Tablo 4.9. Gruplar Arası Oluşan Farka İlişkin Tukey HSD Test Sonuçları	73
Tablo 4.10. Öğretmenlerin İşe Bağımlılık Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Bağımsız t-Testi Sonuçları	74
Tablo 4.11. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	74
Tablo 4.12. Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	76
Tablo 4.13. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız t-Testi Sonuçları.....	76
Tablo 4.14. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Kıdem Yılı Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	77

Tablo 4.15. Gruplar Arası Oluşan Farka İlişkin Tukey HSD Test Sonuçları	78
Tablo 4.16. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Çalışılan Kurumdaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	78
Tablo 4.17. Gruplar Arası Oluşan Farka İlişkin İkili Karşılaştırmalar Sonuçları	79
Tablo 4.18. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Okul Türü Değişkenine Göre Bağımsız T-Testi Sonuçları.....	80
Tablo 4.19. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Okul Düzeyi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	81
Tablo 4.20. Gruplar Arası Oluşan Farka İlişkin Tukey HSD Test Sonuçları	81
Tablo 4.21. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Bağımsız t-Testi Sonuçları.....	82
Tablo 4.22. Öğretmenlerin İşe Bağımlılık Düzeyleri ile Örgütsel Sinizme İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları	83

KISALTMALAR LİSTESİ

akt.	: aktaran
vd.	: ve diğerleri
ör.	: örneğin
MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
İBÖ	: İşe Bağımlılık Ölçeği
TDK	: Türk Dil Kurumu
MÖ	: Milattan Önce
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (Örnekleme Yeterliliği Ölçümü)



1. BÖLÜM: GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu ortaya konulmuş, araştırmanın amacı belirtilmiş, önemi vurgulandıktan sonra araştırmanın sınırlılıklarına ve araştırmada sıklıkla geçen kavramların tanımlarına yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Bir insan, hayatı boyunca kendine çalışma alanı edinmek, geçimini sağlayabilmek ve ihtiyaçlarını karşılayabilmek için sürekli bir uğraşı içindedir ve bu uğraşı profesyonellik kazandığında, işe dönüşmektedir. İş sahibi olmak, insanların kendilerine olan güveninin artmasını sağlar. Maddi kazanç sağlayıp kendi ayakları üzerinde durabildiğini gören bir insan, bu öz güvenle hayatına daha emin bir şekilde devam eder. Bir insanın iş yeri sahibi olması veya bir işte çalışması, başkalarına muhtaç olmaması anlamına gelir. Kişi, ailesine ya da bir başkasına maddi anlamda muhtaç kalmadığı gibi aynı zamanda tüketen bireyden üreten bireye dönüşür. İş sahibi olan bireyler, toplumda kendilerine daha güvenilir bir yer bulurlar ve böylece sosyal çevrelerini geliştirme olanağına sahip olurlar. Çalışma alanları ile ilgili toplantılara, seminerlere ya da forumlara katılarak yeni arkadaşlar edinip bir yandan da özgürleşmiş olurlar.

Bu bağlamda, işin önemi şu şekilde özetlenebilir: Çalışmak ve bir işe sahip olmak, bireyin hayatında kayda değer bir merkezdedir. İş; kişilerin sosyal, iktisadi ve ruhsal ihtiyaçlarının yerine getirilmesine olanak sağlayarak hayatlarını daha kolay ve konforlu devam ettirmelerini sağlamaktadır. Bireyler, çalışma hayatlarında ekonomik değer yaratıp kazanç elde ederek kendilerinin ve ailelerinin gereksinimlerini karşılarlar (Yıldırım, 2007).

Bireyin ömrünün takribî üçte biri çalışarak geçmekte ve bu faaliyetle birey, hayatının devamlılığını sağlamaktadır. Çalışma ile birey hem maddi kazanç elde eder hem de yaptığı işten mutlu ve tatmin olarak manevi kazanımlar elde eder. İnsanların, uyku haricindeki vakitlerini işleriyle geçirdikleri dikkate alınırsa, bireyin yaşamında işin müspet ya da menfi etki etme gücü ortaya çıkmaktadır (Keser, 2004).

İşin, insan yaşamındaki rolü tarih boyunca çeşitli şekillerde kavramsallaştırılmıştır: Bir lanetten (Antik Yunan), insanlığın kendini ilahî olana benzetme yöntemlerine (Rönesans); kendini gerçekleştirme eyleminden (Marx), kendini reddetme eylemine (Freud) kadar uzanmaktadır (Hardy, 1990). Tarihsel

olarak, tüm meslek alanlarının bir iş veya uğraşı olarak görülebileceği fikri, 16. yüzyıla dayanmaktadır. Martin Luther ve John Calvin gibi reformcular, egemen olan çağın felsefesine tepki göstererek “dünyevi” mesleklerin de manevi öneme sahip olabileceği fikrini geliştirmişlerdir (Dik ve Duffy, 2007).

Ruiz ve Wilpert’e (1988) göre ise; zamana ve kültüre bağlı işle ilgili normlar, sosyal beklentileri belirlemeye yardımcı olur, işin bireyler için öznel anlamlarını etkiler ve sosyal etkileşimi düzenler. Bireylerin işlerine attıkları anlamların, bireylerin inançlarını veya elde ettikleri kazanımlarını önemli ölçüde etkilediği varsayılmaktadır (Pratt ve Ashforth, 2003; Wrzesniewski ve Dutton, 2001).

İşin öznel anlamlarının bir yönü, amaç veya anlamlılık duygusuna ne ölçüde katkıda bulunduğudır. Amaç, birey için anlamlı olan ve sonuçlarının bireyin de ötesinde anlamlı olduğu bir şeyi başarmak için kararlı ve genelleştirilmiş bir niyettir (Damon, Menon ve Bronk, 2003). Bireyin yaptığı işin anlamlı olması ise, kişinin varlığı ve doğası gereği ilgi duyduğu anlam ve önem hissi olarak kavramsallaştırdığı durumlardır (Steger, Frazier, Oishi ve Kaler, 2006). Drenth’e (1991) göre iş, yalnızca merkezi antropolojik kategorilerden birini oluşturan bir kavram değil, aynı zamanda insanlığın hayatta kalması için de önemli bir faaliyettir.

Limoges’e (2003) göre iş, yedi önemli yarar sağlamaktadır. Bunlar; (1) gelir artışı, dolayısıyla satın alma gücü ve tüketimin artmasını sağlaması, (2) statü ve itibar kazandırması, (3) zamanı ve mekânı yönetmesi, (4) iş evreninde ve iş dışında toplumsal ilişkileri geliştirmesi, (5) plan yapmaya ve bu planı uygulamaya fırsat sağlaması, (6) bireyin kim olduğunu tanımlaması ve (7) bireyin hayatına anlam katmasıdır. Bu faydalar, iş yükünün nasıl dengelenmesi gerektiğinin öğrenilmesinin önemini göstermektedir (akt. Apaydın, 2011).

İşin İngilizce tanımına bakıldığında, “düzenli istihdamın ücretli olması”, “bir sorumluluk veya görev”, “özellikle ödemesi yapılan bir görev veya emek parçası”, “gelir kazanma aracı olarak zihinsel veya fiziksel aktivite” olarak tanımlanmaktadır (Oxford İngilizce Sözlüğü). Türk Dil Kurumu’na göre ise iş; “bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma”, “bir değer yaratan emek”, “herhangi bir yere düzen verici, günlük yaşayışı sağlayıcı her türlü çalışma” ve “geçim sağlamak için herhangi bir alanda yapılan çalışma, meslek” olarak tanımlanmaktadır. Sevimli ve İşcan (2005) işi, “örgütte belirli bir zamansal süreçte gerçekleşen, doğası gereği birtakım ilişkiler geliştiren ve ücret karşılığı ürün ve hizmet oluşturma çabası” olarak tanımlamıştır.

Gelişmenin süreklilik kazandığı iş yaşamı ve sosyo-ekonomik gibi birçok alanda yüksek performans göstermenin yolu, bireyin profesyonel anlamda kendini gerçekleştirmesine bağlıdır. Günümüzde bireyin itibarı ve kariyeri, profesyonel vasıflara veya diğerlerinden daha pratik çözüm üretebilme niteliğine dayalı olduğu için; daha çok insan, işini hayatındaki en önemli husus olarak görmektedir (Bayraktaroğlu ve Dosaliyeva, 2016). Klimova ve Barabanschikova'a (2015) göre, bu yatkınlık aslı itibarıyla, yalnızca kötü olarak algılanamaz, çünkü çalışmak insanın özgüvenini artırmaktadır. Ancak; çalışma hayatındaki ağır mesai temposu, artan görev ve sorumluluklar, çalışan davranışlarını menfi şekilde etkileyebilmektedir. Bu açıdan bakıldığında, birey için iş bir araç olmaktan çıkıp amaç haline dönüşebilir. Bu sürecin öngörülememesi durumunda, çalışanın olumsuz eylemleri performansını düşürmekte ve bireyi mesleki deformasyona doğru sürükleyebilmektedir. Bu mesleki deformasyon türlerinden birisi de işe bağımlılıktır (işkoliklik).

Wayne Oates (1971), işkolik terimini “bireyin kesintisiz veya kontrol edilemez bir şekilde çalışma ihtiyacı hissetmesi” olarak ilk kez tanımlamıştır (McMillan, O'Driscoll, Marsh ve Brady, 2001). O zamandan beri, işkoliklik üzerindeki araştırmalar, yapının nasıl tanımlanacağı ve nasıl ölçüleceği konularını çevreleyen anlaşmazlıklar etrafında süregelmıştır. Örneğin; işkoliklik, bir çalışma bağımlılığı olarak (Ng, Sorensen ve Feldman, 2007; Porter, 1996; Robinson, 1996), bir patolojik olay olarak (Fassel, 1990), çok sayıda örgütte devam eden bir davranış şekli olarak (Spence ve Robbins, 1992; Scott, Moore ve Miceli, 1997) ve yüksek dürtü, yüksek işe bağlılık ve düşük çalışma keyfi ile oluşan bir sendrom olarak (Aziz ve Zickar, 2006) tanımlanmıştır.

Bu çeşitli bakış açılarını uzlaştırmak için, bu tanımlar arasındaki temel ortaklıklar şu şekilde sıralanabilmektedir: (a) iç baskılar nedeniyle çalışmaya zorlama hissi, (b) iş dışındayken bile sürekli iş hakkında düşüncelere sahip olmak, (c) olumsuz sonuçlara (ör. evlilik sorunları) rağmen, işin gereklilikleri veya temel ekonomik ihtiyaçların belirlediği şekilde kendisinden makul olarak beklenenin ötesinde çalışmak. İşkolikliğin, sadece çalışmak için çok fazla zaman harcamakla karıştırılmaması gerektiğini belirtmek önemlidir.

Tartışılmaya devam edilen alanlardan biri de işkolikliğin olumlu mu yoksa olumsuz bir olgu olduğudur. Kimi araştırmacılar, işkolikliği olumlu olarak tanımlarken, diğerleri olumsuz bir olgu olarak görmektedir (Spence ve Robbins, 1992; Scott vd., 1997; Burke, 2000(a); Harpaz ve Snir, 2003). Diğer taraftan işkolikliği

olumsuz olarak nitelendiren araştırmacılar işkolikleri; çalışma arkadaşlarına zorluk çıkaran, işlerini kaliteli yapmayan, mutlu olmayan ve saplantılı kişiler olarak görmektedir (Burke, 2000(a); Porter, 2001; Robinson, 2000; Harpaz ve Snir, 2003). Örnek olarak; Baruch (2011), işkolikliğin yüksek düzeyde “eustress” (hoş/yararlı stres), iş/yaşam memnuniyeti ve yüksek performans gibi diğer olumlu sonuçlarla ilişkili olduğunu ve işkoliklerin diğer çalışanlar için rol model teşkil edebileceğini iddia etmektedir. Ng vd. (2007) ise, işkolikliğin kısa vadede olumlu sonuçlara (çalışma zevki, iş performansı), ancak uzun vadede olumsuz sonuçlara (kötü sağlık ve ilişki sorunları) yol açabileceğini öne sürmektedir. Peiperl ve Jones (2001) ise işkolikleri, işlerinden çok zevk alan ve fayda gören gayretli çalışanlar olarak tanımlamaktadır. Scott vd. (1997) tarafından başarı odaklı işkolikler ve Spence ve Robbins (1992) tarafından tartışılan iş meraklıları bulunmaktadır. Diğer yandan, Clark (2016) işkoliklik ve işle ilgili diğer yapılar arasındaki hatları bulanıklaştırdığından dolayı olumlu ve olumsuz işkolik türlerinden oluşan tipolojilerin, işkolikliğin tanımlanmasında gereksiz bir karışıklık yarattığını ve işkolikliğin çok çeşitli zararlı sonuçlarla ilişkili olumsuz bir fenomen olduğunu desteklemektedir.

İşkolik yapısı göz önüne alındığında, bunun diğer kişilik özellikleriyle nasıl ilişkili olduğu konusu da önem arz etmektedir. McCrea ve Costa (1985) tarafından geliştirilen 5 Faktör Kişilik Envanteri (dışa dönüklük, duygusal denge, gelişime açıklık, uyumluluk, öz-disiplin) işkoliklikle ilgili olarak bazı araştırmacılar tarafından incelenmiştir (Clark, Lechhook ve Taylor, 2010). Elde edilen bulgulara bakıldığında genel olarak, dışa dönüklük, duygusal denge, gelişime açıklık ve öz-disiplin işkoliklik ile anlamlı şekilde ilişkilidir; ancak uyumluluk ile işkoliklik arasında anlamlı bir ilişki yoktur (Andreassen, Hetland ve Pallesen, 2010; Burke, Matthiesen ve Pallesen, 2006; Clark vd., 2010). Bununla birlikte, bu ilişkiler nispeten zayıftır ve çalışmalar arasında oldukça fazla değişkenlik vardır.

İşkolikliğin en güçlü kişilik korelasyonlarından bazıları; A Tipi kişilik, başarı motivasyonu ve mükemmeliyetçilik gibi başarı odaklı kişilik özellikleridir. Konuyla ilgili araştırmalar sınırlı olmasına rağmen, narsisizmin işkoliklik ile anlamlı bir şekilde ilişkili olduğuna dair kanıtlar da alanyazında mevcuttur (Andreassen, Ursin, Eriksen ve Pallesen, 2012; Clark vd., 2010). Bazı çalışmalar, işkoliklik ve mükemmeliyetçilik arasındaki ilişkiyi anlamak için daha ayrıntılı bir yaklaşım sağlamıştır. Örneğin, işkolikliğin mükemmeliyetçilik ile ilişkili olduğu görülmektedir (Clark vd., 2010). Toplum tarafından tanımlanmış mükemmeliyetçiliğe karşı, bireysel olarak

tanımlanmış mükemmeliyetçiliğin işkoliklik ile farklı açılardan nasıl ilişkili olduğunu da göz önüne alan çalışmalar mevcuttur (Stoeber, Davis ve Townley, 2013; Taris, Beek ve Schaufeli, 2010).

Teoride ve pratikte, işkoliklik ve işe bağlılık çoğu zaman karıştırılabilmektedir. İşe bağlılık, “enerji, özveri ve kendini adama ile nitelendirilen olumlu, tatmin edici ve iş ile ilgili ruh hali” olarak tanımlanabilir (Schaufeli, Salanova, González-Romá, ve Bakker, 2002). İşkoliklerin ve işlerine bağlı çalışanların davranışları benzer gözükabilmektedir, çünkü her iki durumda da bu bireyler genellikle diğerlerinden daha fazla ve daha uzun süre çalışmaktadırlar. Ancak, işkoliklik ve işe bağlılık arasında önemli farklar bulunmaktadır:

İşkoliklik ve işe bağlılık arasındaki önemli birinci fark, bu davranışların altında yatan motivasyonlardır. İşlerine bağlı çalışanlar, işlerini doğası gereği zevkli bulduklarından çalışmaya yönelirlerken; işkolikler, işleri için içsel bir zorunluluk (çalışma gereksinimi) hissettiklerinden dolayı çalışmaya yönelmektedirler (Graves, Ruderman, Ohlott ve Weber, 2012). Birçok çalışma, işkoliklik ve işe bağlılığın farklı motivasyonel temellerle ilgili olduğu konusunda hemfikirdir (Clark, Beiler ve Zimmerman, 2015; Van Beek, Hu, Schaufeli, Taris ve Schreurs, 2012; Van Beek, Taris, Schaufeli ve Brenninkmeijer, 2014).

İkinci fark ise, işkolik ve işe bağlı olan çalışanların farklı duygular yaşadığıdır. Örneğin; bir çalışmada işkolikliğin, işyerindeki ve evdeki olumsuz duyguların (suçluluk, kaygı, öfke ve hayal kırıklığı) deneyimiyle ilişkili olduğu, işe bağlılığın ise olumlu duyguların (neşe, nezaket, dikkatlilik ve öz-güven) deneyimiyle ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, işkoliklerin iş yerinde daha az neşe ve öz-güven hissettikleri bulunmuştur (Clark, Michel, Stevens, Howell ve Scruggs, 2014). Schaufeli (2013) işlerine bağlı çalışanların, keyifli duyguları (heyecan, mutluluk, coşku) deneyimlediğini, işkoliklerin ise hoş olmayan duyguları (öfke, tedirginlik, saldırganlık, gerginlik) deneyimlediklerini belirtmiştir. İşkolikler, aşırı ve zorunlu çalışmakla karakterize edilmektedir (Salanova ve Schaufeli, 2010; Schaufeli, Taris ve Bakker, 2006). İşkolikler, kendilerini yetkin ve etkin hissetmektedirler; ancak işlerinden zevk almamaktadırlar. İşlerine bağlı çalışanlar ile eş değer enerji seviyelerine sahip olmalarına ve işleriyle özdeşleşmelerine rağmen, bu olumlu koşullar olumlu duygulara dönüşmemektedir. Bu nedenle, işkolikler orta seviye enerji, zorluk, beceri ve düşük haz seviyeleri ile karakterize edilmektedirler (Ng vd., 2007).

Kısaca, işkolikliğin temelde olumsuz sonuçlarla, işe bağlılığın ise olumlu sonuçlarla ilişkili olduğu anlaşılmaktadır. Örneğin, Clark vd. (2015) işkolikliğin iş-aile çatışması ile anlamlı bir ilişki içinde olduğunu; işe bağlılığın ise iş-aile dengesini zenginleştirdiğini tespit etmiştir. Yazarlar, işkolikliğin en güçlü olumsuz ilişkilerden bazılarını, işkoliklik ve iş stresi, iş-yaşam çatışması ve tükenmişlik arasında bulmuşlardır. Anılan çalışmada dikkat çeken önemli bir bulgu da işkolikliğin performansla anlamlı bir ilişkisinin olmadığıdır. Bu durum, işkoliklerin ortalama bir çalışandan daha fazla işi düşünmeye ve fiziksel olarak çalışmaya bağlı kalmaya devam etmelerine rağmen, bunun işverenleri için bir faydası olmayabileceğini göstermektedir.

Bu araştırmada da işe bağımlılık (işkoliklik) olumsuz bir kavram olarak ele alınmıştır. Alanyazına bakıldığında, işkoliklik genel olarak olumsuz sonuçlar (zorla çalışmayla kendini göstermesi, iş yerindeki çalışma arkadaşlarına zorluk çıkarma, işleri kaliteli yapmama, mutsuzluk, suçluluk, kaygı, öfke ve hayal kırıklığı hislerini yaşama, saplantılı kişilik özelliği taşıma, iş-aile çatışması yaşama, iş yerinde daha az neşe ve öz-güven hissetme vb.) ile ilişkilidir. Bu bağlamda, doğası gereği işkoliklik “kötü”, işe bağlılık ise “iyi” olarak kabul edilir (Schaufeli, Taris ve Bakker, 2008).

Örgütsel sinizm de işe bağımlılık gibi eğitim örgütlerinde dikkate alınması gereken etkenlerin başında gelmektedir. Türk Dil Kurumu (2019) sözlüğünde, “insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes’in öğretisi, kinizm.” şeklinde tanımlanan sinizm, MÖ 500 yıllarında felsefi bir düşünce modeli olarak Antik Yunan’da beliren “sinik (kinik)” kavramından türetilmiştir (Kasalak ve Aksu, 2014). Örgütsel değişimin ve kalite iyileştirme çabalarının sinizmi tetiklediği düşünülmektedir (Shapiro, 1996). Çalışanların, örgütün kalite iyileştirme süreciyle gelen hamleleri konusunda giderek daha sinik olduğu belirtilmektedir (Cunniff, 1993).

Antik Yunan’da bir düşünce okulu ve bir yaşam biçimi olarak sinizm oluşmuştur. Terimin kendisi, Yunanca köpek (kyon) kelimesi veya siniklerin okullarının bulunduğu Atina yakınlarındaki bir kasaba olan Kynosarges’ten geliyor olabilir. İlk Sinik, aslında Sokrates’in bir öğrencisi olan Antisthenes’dir, fakat dürüst bir insan bulmak için gün ışığında elinde bir lamba ile gezinmesi ile ünlenen Diyojen tarafından tarih boyunca gölgelenmiştir. Örgütün değil bireyin, insan yaşamının doğal birimi olduğuna inanan Sinikler, din ve devlet yönetimi gibi el üstünde tutulan kurumların doğal olmadıklarını ve bunların gereksiz olduğuna inanıyorlardı

(akt. Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Sinikler, bu tür kurumları açık bir şekilde hor görüyorlardı. Çarpıcı ve alışılmışın dışında gösterileri kullanarak insanları, görüşlerini dile getirebilecekleri konuşmalara çekiyorlardı. Mizah, Siniklerin favori silahıydı (Mack, 1993).

Abraham (2000)'a göre örgütsel sinizm, ümitsizlik ve alıkonulmuş olma hislerinden dolayı bireylerin örgütlerine karşı negatif tutumlarının olmasıdır. Bu tutumlar, örgüte yönelik negatif duygular ve eleştirel davranışları kapsamaktadır (akt. Altinkurt, Yılmaz, Erol ve Salalı, 2014).

Örgütsel sinizme yönelik yapılan çalışmalara göre, örgütün eylemleri iş görenlerin sinik davranışlar göstermelerine sebep olabilmektedir (Helvacı, 2013). Brandes, Dharwadkar ve Dean (1998) örgütsel sinizmi işveren örgütüne karşı üç boyutu içeren olumsuz bir tutum olarak tanımlamıştır: (1) örgütün dürüstlükten yoksun olduğu inancı (bilişsel boyut); (2) örgüte karşı olumsuz duygu hâli (duyuşsal boyut); (3) bu inanç ve duygularla tutarlı olan, örgüte karşı küçümseyici ve eleştirel davranış eğilimleri (davranışsal boyut). Diğer bir ifade ile bu sinizm anlayışı; inanç, duygu durumu ve davranışsal eğilimler olan üç bileşene tekabül eden çok boyutlu bir yapıdır.

Alanyazından anlaşılabileceği üzere; örgütsel sinizm, eğitim örgütlerinde olumsuz hatta bazı yıkıcı sonuçlara neden olabilmektedir. Bu durumun olası nedenleri ve tepkileri arasında öğretmenlerin, okullarının ilke ve kurallardan yoksun olduğuna inanmaları, örgütlerinde tutarsızlık olduğunu, kuralların ciddiye alınmadığını, okullarının amaçları ile uygulamaları arasında uyumsuzluk olduğunu düşünmeleri, yapılacağı söylenen işlerin yapılması konusunda şüphe içinde olmaları (Dean vd., 1998) bilişsel sinizme örnek olarak verilebilir. Öğretmenlerin, okullarına kızgınlık duymaları, okullarından nefret etmeleri, okullarını düşündüklerinde üzüntü ve utanç hissetmeleri (Abraham, 2000; Dean vd., 1998); okullarını şikâyet etmeleri, küçümsemeleri, okulları hakkında iğneleyici konuşmalar yapmaları ve dalga geçmeleri (Brandes ve Das, 2006) duyuşsal ve davranışsal sinizme örnek olarak verilebildiğinden, örgütsel sinizmin özellikle eğitim örgütlerinde kaçınılması/önlenmesi gereken bir davranış olduğu göze çarpmaktadır.

Bu kapsamda, öğretmenlerin işe bağımlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm arasında bir ilişkinin olup olmadığı sorusuna yanıt aranmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, İzmir ili Gaziemir ilçesinde bulunan Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı kamu ve özel okul öncesi, ilköğretim, ortaokul ve lise öğretmenlerinin işe bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1.2.1. Alt Problemler

- a) Öğretmenlerin işe bağlılıkları (iş takıntısı, kontrol, iletişimin zarar görmesi/kendini özümseme ve kendine değer verme alt boyutları) ne düzeydedir?
- b) Öğretmenlerin işe bağlılık düzeyleri; cinsiyet, kıdem yılı, çalıştığı kurumdaki hizmet yılı, okul türü, okul düzeyi ve branş gibi değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?
- c) Öğretmenlerin örgütsel sinizmleri (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları) ne düzeydedir?
- ç) Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri; cinsiyet, kıdem yılı, çalıştığı kurumdaki hizmet yılı, okul türü, okul düzeyi ve branş gibi değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?
- d) Öğretmenlerin işe bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Burke (2001), işkolikler; işlerini iyi yapmayan ve iş arkadaşları için zorluklar yaratan mutsuz, saplantılı, trajik figürler olarak nitelendirmiştir. Bazı araştırmacılar da işkolikliğin profesyonel yardım gerektiren klinik bir problem olduğunu öne sürmüşlerdir (Bonebright, Daniel ve Ankenmann, 2000; Naughton, 1987; Robinson, 1998). Diğer araştırmacılar ise işkoliklik konusunda daha iyimserlerdir ve işe bağlılığın kimi zaman bireyler kimi zaman da örgütler için faydalı olabileceğini düşünmektedirler (Burke, 2001; Machlowitz, 1980). Bireyler ve örgütler için, işkolikliğin olumlu ya da olumsuz olup olmadığını anlamaya yönelik bir yaklaşımın, kısa ve uzun vadeli sonuçlarının farklı olduğu değerlendirilmektedir.

İşkolikliğin sonuçlarına zamansal bir bakış açısıyla baktığımızda, işkolikliğin sonuçlarının kısa vadede ziyade, uzun vadede daha olumsuz olacağı beklenebilir. Özellikle iş ve kariyer memnuniyeti, iş ortamları ve iş bağlamında oldukça hızlı bir şekilde dalgalanma gösterebilir ve bu nedenle işkolik davranışlardaki artış öğretmenlerin kendileri için kısa vadeli olumlu sonuçlara yol açabilir. Ancak daha

uzun vadeli süreçlerde; devam eden mükemmeliyetçilik, başkalarına duyulan güvensizlik, zayıf ruhsal ve fiziksel sağlık, hem işkoliklerin kendi çalışmalarının düzgün işleyişini hem de ekip çalışmasının kalitesini, örgütteki çalışma gruplarındaki iletişimi ve moral kalitesini olumsuz anlamda etkileyebilir.

Eğitim örgütleri için diğer önemli bir kavram ise sinizmdir. Sinizm, insanda doğuştan var olan bir kişilik özelliği olup insan davranışlarına ilişkin negatif görüşleri yansıtır. Örgütsel sinizm ise kişinin örgütüne karşı deneyimleri sonucunda kazanmış olduğu negatif bir tutumdur. Sinizm birey kaynaklı sebeplere odaklanırken, örgütsel sinizm örgüt içi sebeplere odaklanmıştır (Abraham, 2000).

Örgütsel sinizm; örgüte karşı güvensizlik, eşitsizlik, içtensizlik gibi birçok olumsuz duygunun çoğalmasıyla, örgütte bütünlüğün olmadığı inancı, örgüte karşı hissedilen olumsuz duygular ve bu inanç ve duygular sonucunda örgüte karşı küçümseyici ve eleştirici davranış sergileme eğilimi şeklinde tanımlanabilir (Dean vd., 1998).

Yukarıda verilen tanımlar ve açıklamalardan da anlaşılacağı üzere bu araştırmadan elde edilecek bulguların, eğitim örgütlerinde görevli tüm personel için tatbikî veriler sunacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca, yabancı alanyazın incelendiğinde işe bağımlılık ve örgütsel sinizm ilişkisinin işletme ve diğer sektörler üzerine yoğunlaştığı, yerel alanyazında ise eğitim örgütlerinde, örgütsel sinizm ile diğer değişkenlerin (tükenmişlik, örgütsel bağlılık, iletişim becerileri, örgütsel adalet algısı, vb.) incelendiği; ancak işe bağımlılık ve örgütsel sinizmin incelenmediği gözlemlenmiştir.

Araştırmada, öğretmenlerin işe bağımlılıklarının ne düzeyde var olduğunun ortaya konmasının yanı sıra bu doğrultuda örgütsel sinizm düzeylerinin de ne olduğu ele alınmaktadır. Öğretmenlerin işe bağımlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesinin literatüre önemli katkılar sağlayacağı değerlendirilmektedir.

1.4. Sayıtlar

Araştırmada, örneklem grubuna uygulanan veri toplama araçlarındaki maddelere örneklem grubunda bulunan öğretmenlerin doğru, tutarlı, samimi ve yansız olarak yanıt verdikleri kabul edilmektedir.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıda belirtildiği gibidir:

- 2018-2019 eğitim öğretim yılında İzmir ili Gaziemir ilçesindeki MEB'e bağlı kamu ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır.
- Araştırma evreni yalnızca öğretmenlerle sınırlıdır. Okul yöneticileri ve diğer personel araştırmaya dâhil edilmemiştir.
- Okul türü olarak; birleştirilmiş sınıflı okullar, rehberlik araştırma merkezleri ve bilim sanat merkezleri araştırma kapsamına alınmamıştır.
- Araştırma yalnızca işe bağımlılık ve örgütsel sinizm değişkenleri ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Bu araştırmada sıklıkla kullanılan ve araştırmanın temelini oluşturan tanımlar aşağıda verilmiştir:

İşe Bağımlılık (İşkoliklik): Araştırmanın takip eden bölümlerinde işe bağımlılık ve işkoliklik birbirini yerine eş anlamlı olarak kullanılmıştır:

- a) Kompulsif ve kontrol edilemeyen bir şekilde sürekli çalışma ihtiyacı (Oates, 1971).
- b) Aşırı çalışma ve içsel zorlanmayla karakterize, karşı konulamayan negatif psikolojik bir durum (Salanova ve Schaufeli, 2008).
- c) Aşırı ve kompulsif çalışmalar (Schaufeli vd., 2006).
- ç) Dışsal nedenlere bağlı olmaksızın, işle ilgili aktivite ve düşüncelere gereğinden fazla zaman ayırma (Snir ve Zohar, 2000).

İşe Bağımlı (İşkolik): İşine kendini aşırı şekilde veren, çalışmaya bağımlı öğretmen.

Örgüt: Bünyesinde eğitim-öğretim verilen, belli yapıları, süreçleri ve sonuçları barındıran ve belli zorunlukları içeren, örgütlenmiş toplumsal bir eğitim kurumudur.

Örgütsel Sinizm: Bireyin, örgüte karşı yaşadığı hoşnutsuzluk, örgüte yönelik güvensizlik hissi, hayal kırıklığı ve örgütten soğuma yaşamasıdır (Dean vd., 1998).

2. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kavramsal çerçeve bağlamında, işe bağımlılık ve örgütsel sinizm kavramları alt başlıkları ile detaylı olarak ele alınmış olup takip eden bölümlerde ise araştırmanın temel hareket noktaları olan işe bağımlılık ve örgütsel sinizm ile ilgili yerli ve yabancı alanyazında kısmi ilgi ile yer alan çalışmalara yer verilmiştir.

2.1. İŞE BAĞIMLILIK

2.1.1. İşe Bağımlılık (İşkoliklik) Kavramı

İşkoliklik kavramını ilk kez, Oates 1971 yılında “bireyin kesintisiz veya kontrol edilemez bir şekilde çalışma ihtiyacı hissetmesi” olarak tanımlamıştır (McMillan vd., 2001). Dolayısıyla, işkolikler kendilerini bir yandan kontrol edemeyen bağımlılar; öte yandan özellikle çalışan ve özverili çalışanlar olarak görmektedirler.

İşkolik terimi, önyargıya yol açabilen bir kavram olabilir çünkü olumsuz çağrışımları olan ve patoloji ile ilişkilendirilen bir terim olan alkolizm ile bir ilişki göstermektedir. Oates (1971) tarafından önerildiği şeklinden sonra zaman içerisinde işkolikliğin tanımının önemli değişiklikler geçirdiği vurgulanmalıdır ve alanyazın incelendiğinde, bu kavramı üç temel bakış açısı ile değerlendirmek mümkün görünmektedir (Malinowska ve Tokarz, 2014)

Birinci bakış açısı; Oates (1971) tarafından benimsenen yaklaşımın bir devamı niteliğindedir. Bu kavramsallaştırma esasen, zorlama ve takıntı semptomlarına odaklanır; ancak alanyazında açıklanan bağımlılığın tüm özelliklerini içermez. Robinson'a (1998) göre, işkoliklik şu nitelikleri içermektedir: kendi kendini empoze eden talepler, zorunlu-aşırı çalışma, iş alışkanlıklarını düzenleme yetersizliği, iş yaşamında temel yaşam faaliyetlerinin aşırı göz ardı edilmesi, aile ya da arkadaşlarla olan ilişkilerin ihmal edilmesidir. İşkolikliğin, etkilenen kişi ve çevresi için tamamen olumsuz sonuçları olan bir bağımlılık olduğu görüşü, Killinger (1991); Porter (1996); Paluchowski ve Hornowska (2013) tarafından da belirtilmiştir.

İkinci bakış açısı; zararlı etkileri olan diğer bağımlılıkların aksine işkolikliğin olumlu bir davranış olduğu görüşüdür. Cantarow (1979), işkolikliği “çalışmaya düşkünlük” olarak tanımlamaktadır. Machlowitz (1980) de benzer bir görüşe sahiptir ve işkolikliği, “bir işkolikliğin gerçekten işinden zevk aldığı, içten/samimi ve uzun saatler çalışmanın kendini gösterdiği bir faaliyet” olarak tanımlamaktadır. Friedman ve Lobel

(2003) aşırı çalışmanın, bireyin değerler sistemine göre optimize edildiği takdirde, işkolikliğın örgüt için bir avantaj olabileceği fikrini desteklemektedir.

Üçüncü bakış açısında işkoliklik; işkolik türüne bağılı olarak “olumlu” veya “olumsuz” bir davranış olarak görülmektedir. Bu görüş, zorlayıcı-bağımlı işkolik, mükemmeliyetçi işkolik ve başarı odaklı işkolik arasında ayırım yapan Scott vd. (1997) tarafından temsil edilmektedir. Zorlayıcı-bağımlı işkolik ve mükemmeliyetçi işkolik tanımları, özellikle bu bağımlı davranışı azaltmaya ya da sonlandırma bakımından bağımlılıklara ve obsesif-kompulsif (saplantı-zorlantı) kişilik bozukluklarına atfedilen bir dizi karakter özellikleri içermektedir. Aksine; başarı odaklı işkolikler, kendilerini işlerine adamaya değer verirler, kişisel ya da aile hayatıyla ilgili aktivitelerden vazgeçebilirler, ancak davranışları üzerinde az da olsa kontrolü ellerinde tutabildiklerinden, zorlayıcı-bağımlı ve mükemmeliyetçi işkoliklerden farklıdırlar (Griffiths, 2005).

Spence ve Robbins (1992) tarafından benimsenen işkoliklik yaklaşımının da bu bakış açısından kaynaklandığı dikkate alınmalıdır. Yazara göre işkoliklik, üç göstergeden oluşmaktadır: çalışma ilgisi, çalışma yönelimi ve çalışma zevki. Yukarıda sunulan bakış açıları, işkolikliğın kompleks bir yapı olduğunu ve net bir tanımı yapılamayan bir olgu olduğunu göstermektedir. Tanımların farklı kapsamaları vardır; bazıları işe bağımlılığın yalnızca bilişsel veya davranışsal yönlerine odaklanırken, diğerkleri bu sendromun patolojik veya tipik özelliklerini açıkça vurgulamaktadır. Araştırmacıların, işkolikliği analiz ederken üstü kapalı şekilde patojenik (hastalığa neden olan faktörler) ya da salutogen (hastalığa neden olan faktörlerden ziyade insan sağlığını ve refahını destekleyen faktörlere odaklanma) yaklaşımı esas aldığını varsayabiliriz. İş ya da eğitim örgütlerinde yaşanan yerel ve küresel son gelişmeler, tek bir tanımı seçmeyi zorlaştırmaktadır. Tek bir perspektifi empoze etmeden ya da üstün tutmadan, işkolikliğın tüm boyutlarını kapsayan geniş ve tümleşik tanımları aramanın gerekli ve yararlı olduğu düşünülmektedir.

Bu bağlamda; Ng vd. (2007) tarafından yapılan tanımlamaya dikkat çekmek faydalıdır. Bu tanıma göre; “işkolikler, çalışma eyleminden hoşlanan, çalışmaya takıntılı, uzun saatlerini ve kişisel zamanlarını çalışmaya ayıran bireylerdir”. Yazar, Smith ve Seymour'un (2004) çalışmasının ardından işkoliklik de dahil olmak üzere her tür bağımlılık için davranışsal, bilişsel ve duyuşsal olmak üzere üç tür zihinsel süreç veya boyutun analiz edilmesi gerektiğini savunmaktadır.

Bu üçlü yaklaşımı kullanarak, Ng vd. (2007) işkolikliğin boyutlarını şu şekilde işlevselleştirmektedir: (1) davranışsal boyut, ağırlıklı olarak işe zaman ayırmayı ve diğer faaliyetler için zamanı sınırlamayı; (2) bilişsel boyut, sınırlanamayan veya kontrol edilemeyen ciddi bir çalışma ilgisi olarak ortaya çıkan iş takıntısını, bireyin çalışmadığı zamanlarda bile sürekli işi düşünmesini; (3) duyuşsal boyut, temel doyum ve zevk kaynağı olan işle ilgili olumlu duyguları ve bireyin çalışmadığı zamanlarda ortaya çıkan olumsuz duyguları (endişe, korku, suçluluk duygusu, depresyon, vb.) ifade etmektedir.

Ng vd. (2007) tarafından önerilen ve farklı işkoliklik göstergeleri arasındaki ilişkilerin kavramsal modelinin dikkat çeken nitelikleri vardır: Birincisi, bu model kompleks bir yapıya sahiptir: işkolikliğin üç perspektifinde vurgulanan birçok farklı işkoliklik göstergesini içermektedir. İkincisi, teori ve saha çalışmalarına dayalıdır: işkolikliğin boyutları işlevsel hale getirilmekte ve bağımlılar üzerinde yapılan araştırmalara dayandırılmaktadır (Malinowska ve Tokarz, 2014).

Bahsedilen tanımların birçoğunda, işkolikliğin birçok boyuttan oluşan bir sendrom olarak kabul edildiğine dikkat edilmelidir (Harpaz ve Snir, 2003). Öte yandan, yukarıda bahsedilen bu yaklaşımlar işkolikliğin seçilen boyutlarına odaklanmaktadır: yalnızca bilişsel (Robinson, 1989), yalnızca davranışsal (Snir ve Zohar, 2008), bilişsel ve duyuşsal (Spence ve Robbins, 1992) ya da davranışsal ve bilişsel (Schaufeli vd., 2006).

2.1.2. İşe Bağımlılık ile İlgili Kuramlar

Oates (1971); Seybold ve Salomone (1994) işkolikliği bir bağımlılık olarak görmektedirler. Bu sebeple, işe bağımlılığın bireyler ve örgütlerce öneminin anlaşılması gerektiğini ifade etmektedirler. Türk Dil Kurumu'na göre bağımlının tanımı ise; (1) “başka bir şeyin istemine, gücüne veya yardımına bağlı olan, özgürlüğü, özerkliği olmayan, tabi”; (2) “bir kimseye veya şeye maddi veya manevi yönden aşırı bağlı olan, müptela”dır.

Bununla birlikte; alanyazına bakıldığında, Oates'in (1971) araştırmasından bu yana, işe bağımlılık kavramının tanımı ve işe bağımlılık ile ilişkili başka boyutların da kullanıldığı ve bu boyutlar dizisinden hangilerinin, işkolikliğin en doğru ve eksiksiz tanımını sağladığı konusunda bir fikir birliği yoktur. Alanyazında daha yaygın kullanılan işkoliklik kuramlarının ve boyutlarının açıklamaları aşağıda ele alınmıştır:

Fassel (1990), işkolikliği patolojik olarak tanımlamaktadır. İşkolikliğin, bireyin çalışma sürecine bağımlı olduğu ve ilerleyen derecede ölümcül bir hastalık olduğunu öne sürmektedir. Yazara göre; çalışanın iş dışı (kişisel) yaşamı, işine o kadar aşırı bağımlıdır ki kişisel yaşamı yönetilemez hale gelmektedir. Bu “ölümcül hastalık” perspektifi, oldukça keskin görünmektedir. Bu tanım, insanları işkolikliğin olası ciddi sonuçlarına karşı uyarabilir ve bu nedenle konuya dikkat çekmeyi başarabilir. Aynı zamanda, işkoliklerin kendilerini değerlendirmelerini teşvik edebilir. Pek çok işkolik, yazarın iddia ettiği gibi bir hastalık durumunda güçlü bir ruhsal sağlığa sahip olmazlar ve toplum tarafından “hastalıklı” olarak etiketlenmeye direnç gösterebilirler.

Fassel’in (1990) bağımlılık ve olası hastalığın ilerlemesi üzerindeki vurgularından farklı olarak, Spence ve Robbins’in (1992) tanımı daha çok işkolikliğin köklerine odaklanmaktadır. Aslında bu yazarların tanımı, alanyazında en çok alıntı yapılan tanımlardan biridir (Kanai, Wakabayashi ve Fling, 1996; Bonebright vd., 2000; Burke, 2000). Spence ve Robbins (1992) işe bağımlılığın üç özelliğinin (boyutunun) olduğunu belirtmiştir. Bunlar; çalışma ilgisi, çalışma zevki ve çalışma yönelimi boyutlarıdır. Genel olarak, Spence ve Robbins’in (1992) tanımı çok boyutlu bir işkoliklik perspektifini desteklemektedir.

Porter’in (1996) tanımı da benzer şekilde çalışma ilgisi ve çalışma yönelimi unsurlarını vurgulamaktadır. Yazar, işkolikliği “yaşamın diğer alanlarını ihmal etmek ve iş veya örgütün gerekliliklerinden öte davranış sürdürmenin iç güdülerine dayanan aşırı çalışma ilgisi” olarak tanımlamaktadır. Bir bakıma, bu tanım Spence ve Robbins’in (1992) iyileştirilmiş bir tanımıdır, çünkü daha açık bir biçimde, çekirdek davranışsal bileşeni (aşırı çalışma ilgisi) tanım içine almaktadır.

Scott vd. (1997) de işkolikleri benzer bir şekilde, “iş faaliyetlerinde (diğer iş dışı faaliyetler için zamandan ödün verme pahasına bile olsa) çok fazla zaman harcayan, işte olmadıkları zaman bile iş hakkında sürekli düşünen ve örgütsel ihtiyaçların ya da ekonomik ihtiyaçların ötesinde çalışanlar olarak” tanımlamaktadırlar. Böylelikle iki unsurun; (a) diğer önemli yaşam rollerinin pahasına çalışarak harcanan zaman ve (b) çalışmanın içsel bir itici güç olduğu, işkolikliğin temel özellikleri olarak ortaya çıkmıştır.

Araştırmacılar, işkolikliğin örgüte bağlılığın aşırı bir örneği olup olmadığı konusunda da farklı sonuçlara varmışlardır. Örneğin; Machlowitz’e (1980) göre, işkolikler kendilerini aday ve gayretli çalışanlardır ve bu nedenle işverenler bu tip bir çalışanı işe almayı, ona mesleki katkıda bulunmayı ve onu bünyesinde tutmayı

amaçladığından işkoliklerin örgütler üzerinde olumlu bir etkisi olabileceğine inanmaktadır.

Günümüzde giderek artan bir şekilde çalışmaya yönelik küresel eğilim göz önüne alındığında ve kendi sorumlulukları altındaki işlerini devredemedikleri ve diğerleriyle iş birliği içinde çalışamayacakları için işkoliklerin, mükemmeliyetçi oldukları doğruysa bir örgütün üretken üyeleri olma ihtimali yoktur (Aziz, Shahnaz ve Uhrich, 2014). Bu açıdan bakıldığında, işverenler örgütlerinde işkoliklerden kaçınmalı ve örgütsel bir işkoliklik kültürünü caydırmalıdır. İşkolikliğin, örgütlerde arzulanan veya istenmeyen bir özellik olup olmadığı konusunda anlaşmazlık olsa da çoğu araştırmacı bunu bireyin sağlık, mutluluk ve/veya kişisel ilişkilerine müdahale eden ve bağımlılık yapan bir davranış olarak görmektedir (Robinson, 1996; Burke, 2000; Aziz ve Zickar, 2006).

İşkolikliğin, alanyazında en yaygın olarak kullanılan tanımı Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilmiştir (Aziz vd., 2014). Yazar işkolikliği, “bireyin işine son derece bağımlı, işine çok fazla zaman harcayan ve dışarıdan gelen talepler ya da bireyin işindeki zevklerden dolayı değil, çalışmayınca sıkıntı ve suçluluk duygularına yol açan bir iç baskının yol açtığı harekete geçme ya da zorlama hissi” olarak tanımlamıştır. İşkolikliğin üç belirgin bileşenini incelemiştir: çalışma ilgisi, çalışma yönelimi ve çalışma zevki. Çalışma ilgisi, işe yüksek bağlılık ve bireyin zamanının neredeyse hepsini işine adanması olarak tanımlanabilir (Buelens ve Poelmans, 2004). Çalışma yönelimi, bireyin çalışma için hissettiği içsel motivasyon ve bireyin kendisini çalışmaya mecbur hissetmesidir. Çalışma zevki, bireyin örgütü için çalışmaktan duyduğu zevktir. İşgörenin çalışmaktan zevk alması; güçlü ve içsel bir motivasyonun yanı sıra, bireyin kendi çalışma tarzından memnun olması, tutkulu çalışmaktan zevk alması, iş taleplerini yerine getirmesi ve çalışmalarının örgütsel olarak ödüllendirilmesinden mutluluk duyduğunu göstermektedir (Buelens ve Poelmans, 2004). Bu yönlerin birbirinden bağımsız olduğu da düşünülmüştür, çünkü bir kişi bir bileşenin üzerinde yüksek, bir diğerinde düşük olabilir. Bir kümeleme analizi tekniği kullanan Spence ve Robbins (1992), çalışanları altı çalışan türüne ayırmış ve işkolikleri, çalışma ilgisi ve çalışmaya yönelmede yüksek, çalışma zevkinde düşük olarak tanımlamıştır.

Vodanovich ve Piotrowski (2006), daha önceki tanımlamaları genişletmiş ve işkolikliği giderek daha kötü aşamalarda ilerleyen bir sendrom olarak kavramsallaştırmıştır. Erken evrede; işkolik davranışlar bireysel farklılıklar,

sorumluluklar ve stresin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu aşamada, işkolik davranışlar vardır ama işkolinin günlük işleyişini bozmamaktadır. Sonraki evrelerde ise bu davranışlar, bireyin hayatına müdahale noktasına kadar yoğunlaşır ve bu döngü tekrar eder. Sendrom, tam olarak ortaya çıktığı zaman iş; kişinin davranışını güçlendirir, kişinin bireysel hayatını tüketir ve onu işlevsiz kılar. Bu son aşamada; işkoliklik sendromu aile, sosyal ilişkiler ve bireysel sağlık da dahil olmak üzere işgörenin hayatın diğer tüm yönlerini ihmal etmesine neden olmaktadır.

İşkolikliğe ilişkin temel kuramların ayırt edici özelliklerini özetleyecek olursak, aşağıdaki gibi bir sınıflandırma yapmak olasıdır (Douglas ve Morris, 2006):

Davranışsal (Scott vd., 1997; Robinson, 2000b) olarak, tutumsal olarak (Spence ve Robbins, 1992), bir bağımlılık olarak (Oates, 1971; Killinger, 1991; Robinson, 2000a), olumlu olarak (Cantarow, 1979; Machlowitz, 1980; Sprankle ve Ebel, 1987), olumsuz olarak (Oates, 1971; Cherrington, 1980; Porter, 1996; Seybold ve Salomone, 1994), çeşitli öncüllere ve sonuçlara sahip farklı tiplerde (Naughton, 1987; Spence ve Robbins, 1992; Scott vd., 1997; McMillan vd., 2002; Buelens ve Poelmans, 2004;).

Oates (1971), işkolikliği bir bağımlılık görmekte ve işkolinin “iş ihtiyacı o kadar aşırı hale gelmiş ki bedensel sağlığı, kişisel mutluluğu ve sosyal ilişkileri ile arasında gözle görülür bir rahatsızlık ya da müdahale yaratan bir kişi” olarak tanımlamaktadır. Spence ve Robbins (1992), işkolikliği bir dizi tutum olarak gören ilk akademik ve işlevsel tanımı sağlamıştır. İşkolik bir bireyi, diğer çalışanlara kıyasla “yüksek oranda çalışma ilgisi duyan, iç baskılar nedeniyle çalışmaya zorlanan veya çalışmaya yönelmiş hisseden ve çalışma zevki düşük olan” bir kişi olarak tanımlar.

Benzer şekilde, Machlowitz (1980) de işkolikleri diğerlerinden ayıran niteliğin iş yerinde çalıştıkları süre değil, işe karşı tutumları olduğunu ifade etmektedir. İşkolinin, maddi gelirden dolayı değil sorumluluk, amaç, fırsat ve tanınırlıktan gelen “ruhsal doyum” tarafından motive edildiğini savunmaktadır (Seybold ve Salomone, 1994).

Aksine Scott vd. (1997), işkolikliğin bir tutum değil, üç kritik unsuru olan bir davranış modeli olduğunu savunmaktadır. Bu unsurlar; bireyin iş faaliyetlerinde önemli ölçüde zaman harcaması, işte olmadığında bile iş hakkında düşünmesi ve örgütsel veya ekonomik gerekliliklerin ötesinde çalışmasıdır.

Robinson (2000) “gerçek işkliği” oldukça sert bir şekilde tanımlamaktadır. İşkliği “kendini zorla kabul ettiren talepler, çalışma alışkanlıklarını düzenleyememe ve diğer yaşam aktivitelerinin çoğunun dışlanması adına işine aşırı hoşgörü gösteren obsesif-kompulsif bir bozukluk” olarak tanımlamaktadır.

Snir ve Harpaz (2004), işklik tanımının temel unsurlar olarak işe kayda değer davranışsal ve bilişsel yatırım içermesi gerektiğini savunmaktadır. İşe yapılan yatırım istikrarlı olmalıdır. İşkliğın sonuçlarının doğası hakkında önceden varsayımlarda bulunmamalı ve işklik davranışı teşvik edebilecek dışsal gereklilikleri dikkate almalıdır. İşklik “bireyin dış ihtiyaçlardan kaynaklanmayan işle ilgili faaliyetlere ve düşüncelere sabit ve hatırı sayılır bir zaman ayırmasıdır” (Snir ve Harpaz, 2000).

Bu tanım, McMillan vd.’nin (2001) işkliğın, her zaman ve her yerde çalışma eğilimi (veya iş hakkında düşünme) ile kanıtlanan, işten kurtulmak için kişisel bir isteksizlik olduğu yönündeki operasyonel tanımıyla paralellik göstermektedir. İşkliğe ilişkin tüm bu görüşlerdeki ortak nokta, işkliğın bir örgütün normalde gerektirdiğinden çok fazla çalışma çabası içermesidir.

Genel olarak işklik yapısının karmaşık ve çok boyutlu olduğu kabul edilmektedir. Bazı çalışmalar sadece işkliklerle ilgilidir (Robinson, 2000, Scott vd., 1997), diğerleri işklik ve işklik olmayan kategorileri tanımlar (Buelens ve Poelmans, 2004, Naughton, 1987, Spence ve Robbins, 1992). Robinson (2000), işkizmin çeşitli çalışma tarzlarında ve örüntülerinde kendini gösterdiğini ve işkliklerin birçok sınıflamasının sadece “gerçek işklik” olan bir ya da iki türü olduğunu, diğerlerinin ise işklik olmadığını ileri sürmektedir.

2.1.2.1. Bir Bağımlılık Olarak İşklik

Bağımlılık, olumsuz sonuçlara yol açan aşırı ve sürekli davranışları tanımlayan bir terimdir (Porter, 1996). İşklik, alkolizm gibi diğer bağımlılıklarla karşılaştırılmıştır. Alkolik bireyler düzenli alkol alma davranışlarını aniden bıraktıklarında psikolojik olarak huzursuz hissedebilirler. Alkoliklere benzer biçimde, işklik bireyler de çalışmadıkları zamanlarda kendilerini rahatsız, stresli ve sinirli hissetmekte ve yaşamlarındaki olumsuz duygu ve durumlardan kaçınmak için çalışmayı tercih ettiklerinden işten uzak kaldıkları taktirde zamanlarının boşa geçtiği inancı ile istirahat edememe ve sonunda da tükenmişlik sendromu yaşamaktadırlar (Temel, 2006).

İşkoliklerin uyumsuz davranış kalıpları çalışma zorunlulukları tarafından yönlendirilmekte, işkolikler; sağlık ve iş ile ilgili olumsuz sonuçlara yol açan kişisel faaliyetleri göz ardı ettikleri için işlerini aşırı düşünmektedirler. Pek çok kişi, işkolik olmanın sadece haftada tam zamanlı çalışan bireyden daha fazla saat çalışmak anlamına geldiğini düşünmektedir. Mosier (1983), işkolikleri haftada en az 50 saat çalışanlar olarak tanımlamıştır. Diğer yandan; McMillan, Brady, O'Driscoll ve Marsh (2002), çalışma saatlerinin tek başına işkolikliği tanımlamaması gerektiğini vurgulamak için işkoliklik ile çalışılan saatlerin anlamlı bir ilişkisi olmadığını çalışmalarında vurgulamışlardır. Bireyler, pek çok farklı nedenden (son teslim tarihleri, denetçi baskısı, vb.) dolayı uzun saatler çalışmaktadır. Kısacası; işkoliklerin olumsuz sonuçların göz ardı edilmesine yol açan yoğun, içsel bir yönelmeleri vardır. Bu yoğun içsel itici güç, işkolikliğin temelidir.

Her şeyi 24 saate sıkıştırma felsefesi, kabul edilmiş bir yaşam biçimi haline gelmiştir. Aslında, aşırı çalışma saatleri genellikle başarı için bir ön koşul olarak görülmektedir. Sonuç olarak; bazı bireyler, kendilerine fırsat verildiğinde bile mesai sonrası işten ayrılmayı istemeyebilirler (Porter, 2001). İşkolikler, dikkatlerini işlerine verdikleri için yaşamlarının diğer yönlerini genellikle göz ardı etmektedirler. Bu da örgütte harcanan zamanın miktarına dayanan bir mesleki stres oluşturunca, iş dışı faaliyetler için mesai sonrası enerji eksikliğine ve iş yaşamı ile kişisel yaşam talepleri arasında gerginlik yaratan iş-yaşam dengesizliğine neden olmaktadır (Fisher, Bulgar ve Smith, 2009).

Porter (1996), işkoliklerin hayatın diğer yönlerini göz ardı etmelerine neden olan etmenin çalışma yönelimi (motivasyon) olduğunu iddia etmektedir. Bu işkoliklik belirtisi, diğer bağımlılık bozuklukları için de tanı kriterlerine dâhil edilmiştir (Amerikan Psikiyatri Birliği, 2000). Uzun saatler çalışmak kaçınılmaz olarak; hobiler ile ilgilenmek, aile ve arkadaşlarla birlikte olmak veya dengeli bir yaşamı içeren diğer aktiviteler için harcanabilecek zamanı çalmaktadır. İş-yaşam dengesine sahip olmak gereklidir çünkü aile ve arkadaşlarla geçirilen zaman ya da diğer eğlenceli aktiviteler ile uğraşmak, iş stresi kaynaklı sağlık sorunlarından kaçınmak için hayati öneme sahip psikolojik ve fizyolojik iyileşme dönemi olarak hizmet etmektedir (Schaufeli, Bakker, Heijden ve Prins, 2009a). İşkoliklik ve iş-yaşam dengesinin, birçok çalışmada (Aziz ve Zickar, 2006; Aziz, Adkins, Walker ve Wuensch, 2010b; Apaydın, 2011) ilişkili olduğu bulunmuştur. İşe yönelme; iş-yaşam dengesizliği ile en güçlü şekilde bağlantılı olan işkolik boyutudur (Bonebright vd., 2000).

2.1.2.2. Bir Bağımlılık Olarak İşkoliklik Boyutları

Scott vd. (1997), bir işkoliklik tanımı belirlemek için tümevarımsal bir yaklaşım kullanmıştır. Öncelikle, işkoliklerin genel olarak önerilen niteliklerini bir araya getirmişler ve daha sonra bu özellikleri gözlemlemek için teorik boyutlar önermişlerdir. Özellikle; işkoliklik bir bağımlılık biçimi olduğu için, işkolikliğin temel içerik boyutlarını belirlemede rehberlik edecek olan bağımlılık davranışı üzerine odaklanmışlardır.

Bağımlılık unsuru; işkoliklik anlayışının merkezi olmuştur. Smith ve Seymour (2004), “Bağımlılık Yaratıcı Davranışların El Kitabı”nda uyuşturucu ve alkol kullanımı, kumar, yemek, çalışma ve satın alma gibi herhangi türden bir bağımlılığın olumsuz sonuçlarına rağmen bağımlılığın genellikle baskı, oto kontrolü kaybetmeyi (bilişsel), ve devam eden bağımlılık (davranışsal) içerdiğini ileri sürmüştür. Öte yandan, Orford (1985) bağımlılığı haz ve tatmin getiren memnuniyet olarak (duyuşsal), diğer bir ifade ile “aşırı arzu” olarak kavramsallaştırmaktadır. Benzer şekilde, Amerikan Psikoloji Derneği (2000), dürtü-kontrol bozukluklarının “eylemi yerine getirirken zevk, tatmin ya da özgür kalma” içerdiğini belirtmektedir.

Ng vd. (2007) duyuşsal, bilişsel ve davranışsal alanlarda işkolikliğin öncüllerini belirtmiştir. Bağımlılığın, bu üç temel kapsama boyutunu içerdiği göz önüne alındığında, önerilen işkolikliğin tanımı da bu üç boyutu yansıtmaması gerektiği düşünülebilir. Bu nedenle işkolikler; çalışma eyleminden zevk alanlar, çalışma takıntısı olanlar ve çalışmak için uzun saatlerini ve kişisel zamanlarını ayıranlar olarak tanımlanabilir. Kısacası, işkolikler duyguları, düşünceleri ve davranışları işleri tarafından kontrol edilen kişilerdir. İşkolikliğin üç boyutunun her biri takip eden bölümlerde ayrıntılı olarak tartışılmıştır:

2.1.2.2.1. Duyuşsal Boyut

Çalışma saplantısı; zamanlarının ve enerjilerinin çoğunu işlerine harcama dürtüsü ve başarısızlıklarına rağmen hırs dürtüsü ile işkoliklere hizmet etmektedir. Yapılan bazı araştırmalar işkolikliği olumlu duygularla ilişkilendirmiştir. Örneğin, Bonebright vd. (2000), çalışmaktan elde edilen “muazzam keyif” için işkolikliği öne çıkarmaktadır. Spence ve Robbins (1992), bir kişinin işten zevk almasının, işkolikliğin bir öz boyutu olduğunu iddia etmektedir. Cantarow (1979); işkoliklerin, tutkulu bir katılım ve çalışmaktan memnuniyet duyanlar olduğunu öne sürmektedir. Çok çalışan

bireylerin iş deneyimlerini tanımlamak için sıklıkla “eğlenceli/zevkli” kelimesini kullandıkları görülmüştür (Kiechel, 1989; Machlowitz, 1980).

Spence ve Robbins (1992), bazı işkolik bireylerin yaptıkları işten zevk almadıklarını ileri sürmektedir. Herhangi bir sebepten ötürü, bir kişi diğer davranışlar yerine çalışmaya bağımlı hale gelirse, o zaman bu faaliyetten gelen içsel veya dışsal ödüller bireyi tatmin edici veya iftihar edici bir seviyeye getirmelidir. Böylelikle, Spence ve Robbins’ın (1992) işten zevk almanın bir işkoliklikten ibaret olduğu yönündeki önerisinden farklı olarak, çalışma zevkinin daha uygun bir boyut olduğu düşünülebilir. Bu ayrım, yazarlar tarafından yıllar boyunca tanımlanan temel kaygılardan birini ele almaktadır (akt. McMillan vd., 2002; Scott vd., 1997).

İşkolikler, çalışmamayı tatminkâr bulmazlar çünkü hayattaki mutlulukları öncelikli bir kaynaktan, yani çalışmaktan gelir. Örneğin, Morris ve Charney (1983), işten mahrum bırakıldıklarında, işkoliklerin endişe ve hatta depresyon yaşadıklarını ileri sürmektedir. Bazı işkolik olmayanların da işten mahrum bırakıldıklarında bu olumsuz duyguları yaşamalarına rağmen, yazara göre bu olumsuz duyguların sıklığı ve yoğunluğunun işkolikler tarafından daha güçlü bir şekilde deneyimlendiği görülmüştür.

İş dışı faaliyetler sırasında işkoliklerin yaşadığı olumsuz duyguları hesaba katmak, işkolikliğin duyuşsal boyutunun daha eksiksiz kavramsallaştırılmasını sağlamaktadır. Özellikle suçluluk ve endişe, işten mahrum bırakıldıklarında, işkolikler tarafından sıkça karşılaşılan iki temel olumsuz duygu gibi görünmektedir. Örneğin; Spence ve Robbins (1992), “işten çıkarken kendimi suçlu hissedirim” ifadesi içeren bir ölçek kullanarak işkolikliği ölçmüştür. İşkolikler tarafından endişe yaşandığı görülmüştür çünkü işkolikler genellikle hedefe yönelik ve rekabetçidirler (Scott vd., 1997) ve bu nedenle çalışma dışı faaliyetlere harcanan süre, rekabetin dışında bırakılan bir süre olarak görülebilir.

2.1.2.2.2. Bilişsel Boyut

İşkolikliğin bilişsel boyutu, işkoliklerin aşırı çalışmasına neden olan zihinsel süreçleri yansıtmaktadır. İşkolikliği karakterize eden esas bilişsel elementin çalışma takıntısı olduğu açıktır (McMillan vd., 2002). İşkolikler, bastıramadıkları ve kontrol edemedikleri güçlü bir çalışma kaygısına sahiplerdir (Smith ve Seymour, 2004).

Alanyazındaki çoğu işkoliklik tanımında bu bilişsel bileşene ya değinilir ya da bu bileşen açıkça belirtilmektedir: Scott vd. (1997) işkolikliğin, iş dışı zamanlarda

sürekli olarak işi düşünmeyi içerdiğini öne sürmektedir. Oates (1971), işkolikliğin çalışmanın kontrol edilemeyen bir ihtiyacı olduğunu öne sürmektedir. Cherrington (1980); Porter (1996) işkolikliğin, anlaşılamayan derecede çalışmaya aşırı bir bağlılık olduğunu; Naughton (1987); Spence ve Robbins (1992), işkolikliğin aşırı bir şekilde çalışmak için içsel bir dürtüyü veya yönelmeyi gerektirdiğini ileri sürmektedirler. Dolayısıyla, bu araştırmacıların hepsi aşırı çalışmanın gerekli olmadığı düşüncesiyle bile işkolikliğin, çalışma takıntısı ile ilişkilendirildiği konusunda hemfikirlerdir.

2.1.2.2.3. Davranışsal Boyut

İşkolikliğin davranışsal boyutu, işe aşırı katılımdır. Ancak bu davranışsal boyut, işkoliklik sonuçlarıyla aynı değildir. Bu davranışsal bileşen daha ziyade, işkolikliğin kendi karakterinin bir parçasıdır. İşkolikliğin bu boyutunun altında yatan iki alt bileşen vardır: (1) uzun saatler çalışmak ve (2) işin kişisel hayata aşırı müdahalesidir.

İşkoliklerin, uzun saatler boyunca çalışanlar olduğu yaygın olarak kabul edilmektedir (Machlowitz, 1980; Oates, 1971; Porter, 1996). Örneğin, önceki sayfalarda da belirtildiği gibi Mosier' (1983) göre, işkoliklik haftada 50 saatten fazla çalışmaktır. Bonebright vd. (2000), işkolikliğin en önemli özelliklerinden birisinin, iş faaliyetlerinde çok fazla zaman harcanması olduğunu öne sürmektedir. McMillan vd. (2002), bu alandaki iki araştırmanın (Scott vd., 1997; Spence ve Robbins, 1992) uzun çalışma saatlerini, işkoliklik tanımının kritik bileşeni olarak vurguladığını gözlemlemiştir. Dolayısıyla, işkolikliğin tanımlanmasında, uzun saatler çalışmanın dikkate alınması kabul edilebilir görünmektedir. Bununla birlikte, uzun saatler çalışmanın ardındaki nedenlerin, işkolik ve işkolik olmayanlar arasında genellikle farklı olduğuna dikkat etmek önemlidir. İşkolikler için uzun saatler çalışmak bağımlılığın bir sonucudur. Öte yandan, işkolik olmayanlar örgütsel gereklilikler veya finansal zorunluluktan dolayı uzun saatler çalışıp mesaiye kalabilirler, ancak hala önemli iş dışı faaliyetler ile ilgilenmeye çalışmaktadırlar (Naughton, 1987).

McMillan vd. (2002), işkolikliği temsil etmek için yalnızca çalışma saatlerini kullanmanın yanıltıcı olabileceğini vurgulamıştır. Bu nedenle, işkolikliğin davranışsal boyutunun altında yatan ikinci kritik bileşen, kişisel yaşamla (iş dışı) işin hangi ölçüde sarmalandığıdır. Bu, işkoliklerin işin kişisel hayata müdahale etmesine izin verdiği veya işin kişisel hayatın yerine geçmesine (ör. aileden kaçınma, arkadaşlara yeterli vakit ayırmamak) izin verdiği anlamına gelebilir. Örneğin; işkolikler, oyun oynarken,

yemek yerken ya da tatildeyken bile bir miktar iş yapabilirler (Machlowitz, 1980). Ayrıca, hobileri de yaptıkları işlerle çok ilgili olabilir. Bu duruma, bir finansal danışmanın önemli veya potansiyel müşterilerle hafta sonu kahvaltı planlaması örnek olarak verilebilir.

Bu ikinci davranışsal öğenin (işin, kişisel yaşamla dengelenmesine izin vermek), bazı araştırmacılar tarafından da işkolikliğin tanımlanmasında önemli olduğu kabul edilmektedir. Örneğin Cherrington (1980); işkoliklerin, zamanlarını iş dışı ilgilere rahatça aktaramadıklarını ileri sürmektedir. Benzer şekilde Bonebright vd. (2000), işkolikliğin temel özelliklerinden birisinin, işlere daha fazla zaman ayırmak karşılığında sosyal ve eğlence faaliyetlerinin feda edildiğini ileri sürmektedir. İşkolikler; işlerini tamamlayan veya ilerleme kaydetmelerini sağlayacak, iş ve iş dışı yaşam arasındaki ayrımı daha da bulanıklaştıran eğlence faaliyetlerini de seçebilirler.

Kısacası; Ng vd. (2007)'nin öne sürdüğü çok boyutlu işkoliklik tanımının, diğer araştırmacılar (Fassel, 1990; Oates, 1971; Spence ve Robbins, 1992) tarafından sağlanan tanımlara göre iki önemli avantajı vardır. Birincisi, önceki araştırmalarda (çalışma zevki, çalışma takıntısı, aşırı çalışma saatleri ve hayatın diğer kısımlarının ihmal edilmesi dâhil), işkolikliği karakterize etmek için kullanılan en kritik öğeleri barındırmaktadır. İkincisi ise, bağımlılığın üç kapsayıcı boyutunu (duyuşsal, bilişsel ve davranışsal) içerdiğini öne süren bağımlılık üzerine yapılan araştırmalara dayanmaktadır. O zaman işkoliklik; duyuşsal, bilişsel ve davranışsal göstergeler oluşturan temel faktördür ve bu üç boyut işkolikliğin temel yapısının önemli göstergeleridir (Law, Wong ve Mobley, 1998).

2.1.2.3. Bir Sendrom Olarak İşkoliklik

İşkolikliği ölçmek için tasarlanan başka araçlar (Mudrack ve Naughton, 2001; Robinson, 1998) olsa da Spence ve Robbins'ın (1992) aracı, işkolikliğin en sık kullanılan öz bildirim ölçütüdür (Burke, 2000; Porter, 1996). Spence ve Robbins'ın (1992) işkoliklik özellikleri, işkolikliğin diğer kavramsallaştırmaları ile benzerdir (Porter, 1996; Scott vd., 1997; Snir ve Zohar, 2000). İşkolikliğin özelliklerine ek olarak Spence ve Robbins (1992), altı çalışan profili belirlemiştir: (1) iş meraklısı, (2) işkolik, (3) hevesli işkolik, (4) serbest (umarsız) çalışan, (5) rahat (gevşek) çalışan ve (6) inancını yitirmiş çalışan.

Tıp alanında, bir sendrom “düzenli olarak ortaya çıkan ve böylece belirli bir ismin verildiği bir hastalık oluşturan semptomlar grubuna uygulanan bir terim” olarak tanımlanmaktadır (Macpherson, 2004). Buna ek olarak, bir durum tam olarak henüz tanımlanmamış olduğunda hastalık yerine, sendrom terimi kullanılmaktadır (Haubrich, 1984). Eğer işkoliklik gerçekten bir sendrom ise, Spence ve Robbins’ın (1992) modelindeki üç bileşenin her biri (aşırı çalışma ilgisi, aşırı çalışma yönelimi ve düşük çalışma zevki), bir kişinin işkolik olarak sınıflandırılması için gerekli (yeterli olmamakla birlikte) şartlar olabilir. Önceki araştırmalar, işkolikliğin kurucu unsurlarının her birini ayrı ayrı incelemiş, araştırmalar diğer değişkenler ile işkoliklik unsurları arasındaki ilişkileri göstermiştir. Burke (2001); işten zevk almanın, işten ayrılma niyeti ile düşük düzeyde anlamlı ilişkili olduğunu bulmuştur. Bununla birlikte, bu tek değişkenli bulgular, işkolikliğin bir sendrom olduğunu kanıtlamamaktadır. Örneğin, tek başına düşük çalışma zevki yaşayan bireyin işkolik olduğu söylenemez. Eğer işkoliklik gerçekten bir sendrom ise, boyutları aynı anda araştırmak önemlidir.

Spector (1994) öz-bildirim araştırmasıyla, işkolikliğin tanındıklarından veya bu durumu doğrulayabilen diğer kişilerden bilgi toplanmasını tavsiye etmiştir. Birincil katılımcının (işkolik) dönütlerini desteklemek için diğer kaynaklardan veri toplanması, özellikle işkoliklik araştırmasında önemli olabilir. Porter (1996), işkoliklerin, işlerine tamamen gömüldüklerinin farkında olmadıklarını ifade etmiştir. Sonuç olarak; işkolikler, uzun saatler çalışmanın hem fiziksel hem de ruhsal sağlık üzerindeki zararlı etkilerinden habersiz olabilirler. İşkolikliğin zamanının çoğunu geçirdiği insanlar, işin bitmek bilmediği çalışma saatlerini ve sonuç olarak ortaya çıkan zararlı etkileri gözlemlemektedirler.

Öz-bildirim raporlarının ötesine geçmek ve başkalarının bakış açılarını da göz önüne almak, daha güvenilir bir işkoliklik göstergesi sağlayabilir. Nitekim; Harpaz ve Snir (2003), sonraki işkoliklik araştırmalarında aile, arkadaş ve iş arkadaşlarından alınan bildirimlerin ve dönütlerin araştırmaya dâhil edilmesini önermiştir.

2.1.3. İşkolikliğin Öncülleri

İşkolikliğe yol açan potansiyel öncüllerin sayısı, değişen yaşam ve çalışma koşulları nedeniyle artmıştır. Bu sebeple, araştırmacılar hangisinin en önemli olduğuna, birbirlerini nasıl etkilediklerine ve doğrudan veya dolaylı olarak işkolikliğe nasıl sebep olduklarına karar vermede net bir sonuca ulaşamamışlardır (Aziz vd., 2014). Ng vd. (2007) eğilimlerin, sosyo-kültürel deneyimlerin ve davranışsal

takviyelerin doğrudan işkolikliği etkilediğini ileri sürmüşlerdir; ancak, üç farklı öncü grup (çalışma ilgisi, çalışma yönelimi ve çalışma zevki) arasında herhangi bir etkileşimin gerçekleştiğini öne sürmemişlerdir. Liang ve Chu (2009); kişilik özelliklerinin, kişisel teşviklerin (ör. içsel iş değerleri) ve örgütsel faktörlerin (ör. akran rekabeti) doğrudan işkolikliği etkilediğini ve kişilik özelliklerinin işkoliklik üzerindeki etkisinin hem kişisel teşvikler hem de örgütsel faktörler tarafından yönlendirildiğini öne sürmüştür.

Takip eden bölümde, işkolikliğe neden olan olası öncüllere Biyopsikososyal Model, kişilik özellikleri, 5 Faktör Kişilik Envanteri, çevresel öncüller, bilişsel öncüller ve biyolojik öncüller başlıkları altında değinilmiştir:

2.1.3.1. Biyopsikososyal Model

Bu modele göre kişi; organizmal hiyerarşinin en üst, toplumsal hiyerarşinin de en alt birimi olma özelliğini taşımakta ve sistemin merkezinde yer alan birimi oluşturmaktadır. Hassas dengenin merkezini oluşturan insanın da altındaki ve üzerindeki yapılarla etkileşim içinde olmadan tam bir bütünlük arz edemeyeceği görülmektedir (George ve Engel, 1980).

McMillan ve O'Driscoll'a (2008) göre Biyopsikososyal Model, biyolojik, psikolojik, sosyal ve makroekonomik değişkenlerinin etkileşimi yoluyla çok çeşitli fiziksel ve zihinsel hastalıkların gelişimini açıklamaktadır. Yazar, Biyopsikososyal Model gibi kompleks bir yapının, işkolikliğin nedenlerini açıklarken gerekli olduğunu ifade etmektedir. Bu modelin birkaç nedenden ötürü işkolikliğin gelişimini açıklamak için doğru yapılardan biri olduğu düşünülebilir. Bu nedenler; işkoliklik literatüründe öne sürülen tüm farklı öncülleri içerebilir olması, tüm öncüllerin birbirleriyle etkileşebileceğini varsayması ve bir grup öncülün bir diğerine göre önemini tartmamasıdır (Aziz vd., 2014).

2.1.3.2. Kişilik Özellikleri Öncülleri

Kişilik özellikleri, belirli bir ortam veya koşullar tarafından tetiklenebilen ve bir bağımlılığa yol açan eğilimler olarak işlev görmektedir. Hangi özelliklerin ve davranışların işkolikliğin ilerlemesi için en önemli olduğunu belirlemek, araştırmacılar için zorlu bir görev olmuştur. Mükemmeliyetçilik, obsesif-kompulsif kişilik, A tipi kişilik ve 5 Faktör Kişilik Envanteri kişilik özellikleri, kavramsallaşma ile kişilik arasındaki ilişkiye dair tartışmaların odak noktasını oluşturmuştur (Eysenck, 1997).

Mükemmeliyetçilik ve obsesif-kompulsif kişilik özellikleri, ortak başlangıçları paylaşır ve benzer sonuçlara yol açar. Diğer bir ifade ile, her ikisi de çevrelerini kontrol etme ve bu davranışlara yol açan tetikleyicilerden kaynaklanır (Robinson, 2007). Killinger (1991), “Mükemmeliyetçilik, olumlu bir özellik değil, başarılı olmak için zorlayıcı bir ihtiyaç doğuran ve yalnız başarıya odaklanan kişi yaratan bir lanettir” şeklinde belirtmektedir. Spence ve Robbins (1992), hem erkek hem de kadın örneklemelerde mükemmeliyetçiliğin; çalışma yönelimi, işten zevk alma ve çalışma ilgisi boyutlarının yüksek derecede ilişkili olduğunu bulmuştur. Bu bulgu, Burke ve Fiksenbaum’un (2009), Kanadalı işletme doktorası mezunları ve Avustralyalı psikologlar üzerinde yaptıkları çalışmalarında da tekrarlanmıştır.

Ng vd. (2007) obsesif-kompulsif kişilik bozukluğunun, işkolikliğin anahtar kişilik özelliği olduğunu aktarmıştır. Naughton (1987), işkolikliğin en sade anlamıyla işyerindeki obsesif-kompulsif kişilik özelliği olduğunu ifade etmiştir. Aziz vd. (2010), Spence ve Robbins (1992) tarafından öne sürülen teorinin üç boyutunun da obsesif-kompulsif davranışı öngördüğünü, özelde ise bu boyutlardan çalışma yöneliminin obsesif-kompulsif davranış ile en güçlü ilişkiye sahip olduğunu bulmuştur.

İşkoliklerin, ilerleme konusunda güçlü bir isteklerinin olması ve dış ödüllendirmelere karşı duyarlı olmaları, A tipi kişilik gibi başarı odaklı kişilik özelliklerinin işkolikliğin öncüllerinden kabul edilmesi şaşırtıcı değildir. A tipi kişilik ve işkolik olan bireyler arasında bir ortaklık vardır. Her ikisi de zorlu, ivedi ve sabırsız bir yaklaşımla yüksek strese maruz kalmaktadır (Robinson, 1996). İşkolikler, çocukluktaki Tip A davranışlarının yetişkinlik dönemindeki işkolikliğin gelişimine karşı kişilik öncülleri olabileceğini düşündüren benzer davranışsal özellikler göstermektedirler (Steinberg, 1985). Robinson (2000), yüksek iş bağımlılığı riski taşıyan kişilerin Tip A Öz Bildirim Envanterinde ve Jenkins Aktivite Ölçeği’nin birkaç alt ölçeğinde (ör., aşırı hırs ve rekabet, hız ve sabırsızlık) iş bağımlılığı orta ya da düşük olan insanlara nazaran daha yüksek değerler aldığını bulmuştur.

McCrea ve Costa (1985) tarafından geliştirilen 5 Faktör Kişilik Envanteri’ne göre kişiliğin beş boyutu (gelişime açıklık, öz-disiplin, dışadönüklük, yumuşak başlılık ve duygusal denge) vardır. Farklı çalışma ortamlarında Amerikalı çalışanlardan oluşan bir örneklemde Spence ve Robbins’ın (1992) işkoliklik üçlüsünü kullanan Aziz ve Tronzo (2011), yumuşak başlılık ve öz-disiplinin çalışma ilgisi ile anlamlı olarak ilişkili olduğunu, diğer taraftan öz-disiplin ve gelişime açıklığın da

çalışma yönelimi ile anlamlı ilişkili olduğunu bulmuştur. Ayrıca; yumuşak başlılık, öz-disiplin ve gelişime açıklık, çalışma zevki ile anlamlı ilişkiliyken; duygusal denge ile anlamlı bir ilişkisi yoktur. Araştırmacılar; yeni işe alımlarda işkolikliğin ilerlemesine yol açan kişilik eğilimlerini tanımlayabilmenin, uygulayıcılara yardımcı olabileceğini belirtmişlerdir.

2.1.3.3. Çevresel Öncüller

Farkında olmadan iş bağımlısı bireyler yetiştiren aileler, bir taraftan mükemmel aile, diğer taraftan ise düzensiz aile olarak nitelendirilmektedirler (Robinson, 2007). Görünüşte mükemmel olan ailelerde çocuklar; katı kurallara, sıkı programlara ve yüksek beklentilere maruz kalmaktadır. Çocuk ne kadar iyi performans gösterirse, ebeveynlerin beklentileri bir sonraki düzeyde o kadar yüksek olmakta ve çocuk daha zorlayıcı ve başarılı bir davranış sergileyen yeni beklentileri benimsemektedir (Machlowitz, 1980). Düzensiz ailelerde ise, çocuklar bazen yetişkin rollerine zorlanırlar. Bu tip ortam, çocukların kontrol duygularını kaybetmelerine neden olabilir ve çocuklar çok geçmeden etraflarındaki her şeyi fazlasıyla kontrol etmeye çalışabilirler. Bu çocuklar, büyüdüklerinde de kontrol gereksinimlerini işyerlerine taşımaktadırlar (Aziz vd., 2014).

İşkolikliğin ailevi fonksiyonlar ile ilişkisi üzerine yapılan bir araştırmada, yüksek riskli işkolik grubu; ailevi sorunları çözmede sıkıntı yaşadıklarını, ailede iletişim sorunu bulunduğunu, açık bir şekilde tanımlanmayan aile rollerinin var olduğunu, düşük duyuşsal katılımın olduğunu (ör. bir aile bireyinin diğer bireyin aktivite ve ilgilerine değer vermesi) belirtmişlerdir (Robinson ve Post, 1997). Bireyin kişiliğinin, çocukluk döneminde geliştiği ve çocukluğun aile yaşamından çarpıcı bir şekilde etkilendiği kabul edildiği için, aile yaşamının işkolikliğin gelişiminde rol oynadığı göz ardı edilmemelidir.

2.1.3.4. Bilişsel Öncüller

Burke (2000b), işkolikliğe yol açabilecek üç inancı tanımlamıştır: İlk inanış, insanların kendileri veya başkaları tarafından başarısız olarak değerlendirilmeleri korkusu ya da övgüye değer başarılar yoluyla kendilerini kanıtlamaları gerektiğidir. Başarısız olarak yargılanma korkusu, bir kişiyi işkolikliğin temel bir özelliği olan başarılı bir davranış modeline itebilir. İkinci inanış, insanın adaleti kendi ellerine alma olasılığını arttıran evrensel ahlak ilkesinin mevcut olmamasıdır. Üçüncü inanış ise,

adil paylaşımlar elde etmek için insanların, başkalarına karşı çaba göstermeleri gerektiğidir, çünkü istenen kaynaklar sınırlıdır. Bu son iki inanış hem işkoliklik hem de A Tipi kişilikte baskın olan rekabetçi ve bazen de düşmanca davranışlara yol açabilir (Robinson, 1999).

Spence ve Robbins'ın (1992) çalışma ilgisi bileşeni, tüm üç inanç ve korkularla anlamlı olarak ilişkiliyken, çalışma zevki ile anlamlı bir ilişkisi yoktur. Çalışma yönelimi bileşeninin çalışma zevkinden çok, üç inanç ve korku ile daha güçlü korelasyonları olduğu dikkate değerdir. Bu bulgular; Türk yöneticileri ve uzmanları, Avustralyalı psikologlar ve Kanadalı işletme doktorası mezunları örneklerinde olduğu gibi kültürler arası çalışmalarla desteklenmiştir (Burke ve Köksal, 2002; Burke, Richardsen ve Martinussen, 2004; Burke ve Fiksenbaum, 2009).

2.1.3.5. Biyolojik Öncüller

Biyolojik faktörler, bağımlılığın tıbbi yönü aracılığıyla işkolikliğin ilerlemesini açıklamaya yardımcı olabilir (McMillan vd., 2001). Hatcher (1989); Fassel (1990), işkoliklerin kendi adrenalinlerine bağımlı olabileceğini iddia etmektedir. Hatcher (1989), işe bağımlılarının sıkı/tempolu çalıştıkları için kolayca artan adrenalin patlamaları ile çevrelerinin farkında olduklarını ve çevrelerinin kontrolüne sahip oldukları için zevk duyduklarını gözlemlemiştir. Kiechel (1989), işkoliklerin aşırı çalışma biçimlerinin, yoğun çalışma için ödüllendirilmekten duydukları duygusal patlamalar ile nasıl motive olabileceğini anlatmıştır. Yukarıdaki örneklerde, duygusal ve adrenalin patlamaları iki farklı kaynaktan gelse de her ikisi de yoğun çalışmanın doğrudan veya dolaylı olarak, bireyleri fizyolojik olarak nasıl etkileyebileceğini ve onları iş bağımlılığına doğru nasıl sürüklediğini göstermektedir.

Bazı araştırmacılar (Fassel, 1990; Porter, 1996; Robinson ve Kelley, 1998; McMillan vd., 2001), işkolik çalışanların iş yerinde değilken adrenalin sıkıntısı yaşayabileceğini; ardından depresyon, baş ağrısı, uykusuzluk ve diğer yoksunluk belirtilerini gösterebileceklerini ileri sürmüşlerdir. Bu kavramı desteklemek için vücuttaki kimyasalların dalgalanmalarını çalışan bir çalışmanın olmadığı gözlemlenmiştir, bu nedenle klinik gözlemler bu fizyolojik reaksiyonların tek kanıtıdır (Robinson, 1989; Fassel, 1990; McMillan vd., 2001).

2.1.4. İşkoliklik Bağınıtları

Flowers ve Robinson (2002); McMillan vd. (2002), diğér araştırmacılar gibi işkolikliğin daha ziyade çok boyutlu bir yapı olduğu fikrini desteklemektedirler. Bu yapılar, aşağıda detaylı şekilde ele alınmıştır:

2.1.4.1. İşi Benimseme

Kanungo (1982), işi benimsemeyi “mevcut işin, bireyin mevcut ihtiyaçlarının ne kadarını karşılayabileceğinin denklemini kuran bir inanç” olarak tanımlamıştır. İşi benimseyen bireyler işlerine aktif olarak katılırlar, işlerini merkezî bir yaşam faaliyeti olarak, iş performansını benlik saygısının anahtarı olarak ve iş performansını kendi inançları ile tutarlı olarak görürler. İş benimsemesi yüksek olan bireyler; içsel olarak motivedirler, daha çok tatmin olmuşlardır, örgütleri ile daha çok mutludurlar ve işlerinde daha az devamsızlık yaparlar (Pinder, 1998). Mudrack ve Naughton (2001), iş benimsemesi yüksek olan bireylerin çalışma dışı etkinliklere ilgisiz olduğunu ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına daha fazla katılma eğiliminde olduklarını aktarmaktadır.

Dikkat çekici bir bakış açısı da işkolikliğin sadece işin aşırı benimsenmesi biçimi olduğudur (Scott vd., 1997). İşin benimsenmesi, çalışma ile ilgili bir tutumu; işkoliklik ise, davranışsal kalıpları ve işin genel görünümünü ifade etmektedir. İş çok benimsemek, işkoliklik ile bağlantılı olmak zorunda değildir. İşlerini çok benimsemeyen çalışanlar, işlerine çok fazla ilgi gösterebilirler ve hayatlarında kilit bir unsur olarak görebilirler; ancak işkolik olmayabilirler. Örneğin, mesai sonunda ayrılabilirler ya da sonraki mesai gününe kadar işi düşünmezler (Harpaz ve Snir, 2003). Bu nedenle; işkoliklik, yalnızca işin aşırı benimsenmesi durumu değildir. Aşırı çalışma yönelimi ve düşük çalışma zevki gibi diğér unsurlar da işkolikte bulunabilir.

2.1.4.2. İş Stresi

İş stresi, birey-çevre etkileşiminde bireyin iyi uyumunu tehlikeye sokan ve eldeki kaynaklarını zorlayan ya da aşan taleplerdir (Folkman, Lazarus, Dunkel, DeLongis ve Gruen, 1986). Lazarus ve Folkman (1984), stresle başa çıkmayı “bireyin, kaynaklarını tüketici veya aşırı miktarda zorlayıcı olarak kıymetlendirdiği istekleri yönetme süreci” olarak tanımlamaktadır. Çalışmaya ayrılan aşırı zaman, stresle ilişkilidir (Porter, 2001). İşkolik olmayan meslektaşlarıyla karşılaştırıldığında, işkolikler daha fazla strese maruz kalmaktadır (Burke, 2000; Burke ve MacDermid,

1999). Buna ek olarak, Spence ve Robbins (1992) çalışma ilgisi ile çalışma yönelimi ve iş stresi ölçümü arasında anlamlı ilişkiler bulmuştur. Ancak; yalnızca çalışılan saatler ile psikolojik zorlanma arasındaki ilişki oldukça düşük düzeyde anlamlıdır (Sparks, Cooper, Fried ve Shirom, 1997). İşkolikler, içsel stres ve baskı yaratabilir ve kendilerini daha stresli ve zorlu mesleklere yönlendirebilirler.

2.1.4.3. İş Tatmini

İş tatmini, iş veya meslek durumuna “duygusal bir tepki” olarak tanımlanmıştır (Cranny, Smith ve Stone, 1992). İş tatmini, işkoliklerin iş ile ilgili hedeflere ulaşma derecesine bağlı olarak mümkündür. İşkolikler, iş özlemlerini yerine getiremezlerse işten daha az tatmin olabilirler (Burke, 2000b; Scott vd., 1997). Bu bakış açısı Schaefer ve Fassel (1988) tarafından da desteklenmektedir. Onlar işkolikliği, “memnuniyeti azaltan bir bağımlılık ya da mecburiyet olarak” tanımlamaktadırlar. Bu, işkoliklerin daha fazla stres yaşadığı gerçeğinde yatmaktadır ve bu durum da memnuniyeti azaltmaktadır. Ayrıca, Burke (2000b), işkoliklik ve çalışma zevki arasında anlamlı olmayan bir ilişki de bulmuştur.

2.1.4.4. İş-Yaşam Dengesi

Fisher (2001), iş ve sosyal yaşam çatışması üzerine yapılan araştırmalarda sadece aileye odaklanmanın, diğer sosyal yaşamın yönlerini (ör. ev işleri, kişisel hobiler) göz önünde bulundurmada başarısız olduğunu öne sürmüştür. Bu nedenle, yazar, iş-yaşam dengesi olarak adlandırılan daha geniş bir yapı geliştirerek iş ve iş dışı çatışmadan kaynaklanan stresi anlamamızı geliştirmeye çalışmıştır. İş-yaşam dengesi, iş-aile çatışmasıyla ilişkili olsa da daha geniş kapsamlı bir kavramdır.

Fisher (2001), iş-yaşam dengesini; “zaman tüketimine dayanan kaynaklara (iş dışı faaliyetlerde harcanan zamana göre işte harcanan süre), enerjiye (işten sonra iş dışı faaliyetlerini sürdürmek için enerjiye sahip olmak), hedef başarısının eksikliğine ve iş ile kişisel yaşam talepleri arasındaki rol karmaşasına dayalı bir mesleki gerginlik” olarak tanımlamıştır. Örgütler, küçülürken veya yeniden yapılırken çalışanların daha fazla çalışması gerekebilir. Böylesi örgütsel değişikliklerin bir sonucu olarak daha uzun çalışma süreleri ortaya çıkmaktadır ve bu da iş-yaşam dengesini engellemektedir (Danna ve Griffin, 1999; Bonebright vd., 2000). Seybold ve Salomone (1994) ayrıca, çalışanların kişisel hayatlarından kaçmak için işe aşırı katılımda bulunduklarını öne sürmüştür.

Apaydın'ın (2011), yaptığı araştırmada da öğretim üyelerinin işe bağımlılıkları arttıkça iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengelerinin azaldığını, aksine işe bağımlılıkları azaldıkça iş-yaşam ve iş-aile dengelerinin artış gösterdiğini belirtilmiştir.

2.1.4.5. Yaşam Memnuniyeti

Yaşam memnuniyeti, bireylerin yaşamlarının genel kalitesini olumlu olarak yargılama derecesidir (Diener, Emmons, Larsen ve Griffin, 1985). İşkolikliğin, iş dışında kalan zamanlardaki (yaşam doyumu) çalışan memnuniyetini etkilediğini varsaymak mantıklıdır. İşkoliklik ile sonuçlanan stres, tükenmişlik ve sağlık şikayetleri, yalnızca işle ilgili sonuçlar (ör. iş performansı) üzerinde bir etkiye sahip olmakla kalmayacak, aynı zamanda işin sınırlarının dışında kalan, yani yaşam memnuniyeti ile ilgili olumsuz etkilere de sahip olacaktır.

2.1.5. İşe Bağımlılık ve İşe Adanmışlık

İşkoliklik, “zorla çalışmayla kendini gösteren, aşırı yoğun çalışma eğilimi ve işe takıntılı olma” ile karakterizedir (Schaufeli, Shimazu ve Taris, 2009). İşkolik çalışanlar işlerine aşırı zaman harcarlar ve örgütsel veya ekonomik standartları karşılamak için gerekenden ve meslektaşlarından daha fazla çalışırlar. Ayrıca, işkolik çalışanlar işten ayrılmada isteksizdirler ve çalışmadıkları zamanlarda bile işlerini düşünürler. Çok çalışmak için güçlü ve kontrol edilemez bir iç dürtüye maruz kalırlar (Scott, Moore ve Miceli, 1997).

İşe adanmışlık ise çalışanın örgütüne olan duyuşsal ve entelektüel bağlılığı ya da çalışanların, örgütlerinde isteğe bağlı gösterdikleri gayretin miktarıdır (Saks, 2006). Schaufeli vd.'ne (2002) göre işe adanmışlık; dinçlik (vigor), adanma (dedication) ve yoğunlaşma (absorption) boyutlarından oluşan zihnin işle ilgili olumlu, doyum sağlayan halidir. Dinçlik boyutu; bireyin çalışırken yüksek düzeyde enerji ve zihinsel esnekliğe sahip olması, zorluklar karşısında bile kişinin işine çaba sarf etmesi ve sebat göstermesi anlamına gelir (Gonzales Roma vd., 2006). Adanmışlık boyutu, bireyin çalışmasına güçlü bir şekilde bağlanmasıdır ve önem, coşku, ilham, gurur, meydan okuma hissi yaşaması anlamına gelmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Yoğunlaşma boyutu ise, çalışanın işine tam anlamıyla odaklanması ve işiyle derinlemesine ilgilenmesi anlamına gelir, böylece zaman hızla geçer ve birey kendini işten ayırmakta zorlanır (Gonzales Roma vd., 2006).

İşkoliklik olumsuz sonuçlarla ilişkilendirilirken, işe adanmışlık genellikle olumlu sonuçlarla bağlantılıdır. Örneğin, işkolik çalışanlar işyerinde daha çok kişilerarası çatışma yaşarlar (Mudrack, 2006), işlerinden daha az memnundurlar (Burke ve MacDermid, 1999), daha fazla iş-aile yaşamı çatışması yaşarlar (Schaufeli, Bakker, Van der Heijden ve Prins, 2009; Taris, Schaufeli ve Verhoeven, 2005) ve iş dışındaki sosyal ilişkileri işkolik olmayan çalışanlardan daha zayıftır (Robinson, 2007; Schaufeli, Taris ve Van Rhenen, 2008). Ayrıca, yaşam memnuniyetleri düşüktür (Bonebright, Clay ve Ankenmann, 2000) ve yüksek düzeyde iş yükü ve sağlık şikayetleri (Burke, 1999) yaşarlar.

Buna karşın, işe adanmış çalışanlar işlerinden daha memnundurlar ve örgütlerine daha fazla bağlılardır (Schaufeli, Taris ve Van Rhenen, 2008), daha fazla inisiyatif alırlar (Sonnentag, 2003), daha iyi performans gösterirler (Salanova, Agut ve Peiro, 2005; Schaufeli, 2009), örgütten ayrılma niyetleri daha azdır (Schaufeli ve Bakker, 2004) ve işte daha az devamsızlık gösterirler (Schaufeli, Bakker ve Van Rhenen, 2009). Ayrıca, işe adanmış çalışanlar sosyalleşme, hobilerle uğraşma ve gönüllü çalışmalar için zaman ayırırlar (Schaufeli vd., 2001), yüksek yaşam memnuniyetleri, iyi bir zihinsel ve fiziksel sağlığa sahiplerdir (Schaufeli ve Salanova, 2007a; Schaufeli, Taris ve Van Rhenen, 2008).

Bu nedenle hem işkolikler hem de işe adanmış çalışanlar çok çalışmalarına rağmen, farklı sonuçlarla ilişkileri olduğundan, farklı psikolojik durumları temsil etmektedirler. Genel olarak bakıldığında, işkoliklik olumsuz sonuçlarla ilişkiliyken, işe adanmışlık olumlu sonuçlarla bağlantılıdır. Bu nedenle, işkoliklik doğası gereği “kötü”, işe adanmışlık ise “iyi” olarak kabul edilir (Schaufeli vd., 2008).

2.1.6. İşkoliklik Sonuçları

Her ne kadar işkolik davranışlar kısa vadede olumlu sonuçlara yol açsa da (ör., iş yerindeki olumlu etki: Baruch, 2011; terfi açısından kariyer başarısı: Burke, 2001; çalışma zevki ve kariyer memnuniyeti: Ng, Eby, Sorensen ve Feldman, 2005) işkoliklik üzerine yapılan araştırmaların çoğunluğu çalışanlara, yakınlarına ve bir bütün olarak örgütlere zararlı sonuçları olduğunu göstermiştir (Ng vd., 2007).

Araştırmalar; işkolik olmayanlara kıyasla, işkoliklerin uzun vadede daha fazla stres, mükemmeliyetçilik, daha kötü ruhsal/fiziksel sağlık ve daha zayıf sosyal ilişkiler yaşadıklarını göstermiştir (Bonebright vd., 2000; Ng vd., 2007). Ek olarak, işkolikler

daha fazla sinirlilik, kendini ihmal etme ve sabırsızlık sergilemelerinin yanı sıra, gündelik faaliyetlere katılmakta güçlük çekmektedir (Robinson, 1996).

Burke (2001), araştırmacıların işkolikliği işlerini iyi yapmayan ve iş arkadaşları için zorluk yaratan mutsuz, saplantılı, trajik figürler olarak isimlendirdiklerini belirtmiştir. Bazı araştırmacılar da işkolikliğin profesyonel yardım gerektiren klinik bir problem olduğunu öne sürmüşlerdir (Bonebright vd., 2000; Naughton, 1987; Robinson, 1998). Clark, Beiler ve Zimmerman (2015) işkolikliğin iş, aile ve bireysel sonuçları olmak üzere üç ana konuda gruplandırmış ve birbirleri ile olan ilişkilerini incelemiştir.

2.1.6.1. Bireyi Etkileyen Sonuçlar

İşkoliklerin aşırı iş davranışları, işten psikolojik olarak ayrılamamalarıyla birleştiğinde, iş dışında hayattan zevk alma becerilerini zayıflatmaktadır. Örneğin, işkolik olmayanlara nazaran işkoliklerde; iş-yaşam dengesizliği ve iş stresi (Aziz ve Zickar, 2006), daha fazla iş-aile çatışması (Bakker, Demerouti ve Burke, 2009; Shimazu, Demerouti, Bakker, Shimada ve Kawakami, 2011, Apaydın, 2011), daha az yaşam doyumu ve yaşam amacı (Bonebright vd., 2000) vardır. İşkolikliğin bu sonuçları, kişinin ruhsal ve fiziksel sağlığını bozan temel stres faktörleri olarak tanımlanmaktadır (Burke, 2001; Ng vd., 2007). Birçok çalışma; işkoliklerin işkolik olmayan çalışanlara oranla stresle kaynaklı hastalıklara (Bonebright vd., 2000), kronik yorgunluğa (Tyler, 1999), artan kaygı düzeylerine (Caproni, 1997) ve psikolojik sıkıntıya (Shimazu vd., 2011) daha fazla maruz kaldığını göstermiştir.

Aşırı çalışma saatleri ve süregelen kronik stres, fiziksel sağlığı olumsuz yönde etkilemektedir, bu yüzden işkolikliğin, çalışanların fiziksel refahları üzerinde bir neticesi olması şaşırtıcı değildir. Shimazu vd. (2011); işkolikliğin kötü sağlıkla doğrudan ilişkisi olduğu sonucuna varmışlardır; bu da işkoliklerin işkolik olmayanlara göre daha fazla sağlık şikâyeti sunduğunu kanıtlayan diğer çalışmalarla desteklenmiştir (Kanai vd., 1996; Chamberlin ve Zhang, 2009). İşkolikler diğer çalışanlardan çok daha uzun saatler çalışmakta, bu da kısmen daha yüksek iş stresine bağlı olarak sağlıklarının kötüleşmesine ve boş zaman alışkanlıklarının olmaması nedeniyle dinlenme için yetersiz zamana neden olmaktadır (Taris, Schaufeli ve Verhoeven, 2005).

Burke ve Cooper'a (2009) göre, uzun çalışma saatlerinin; aşırı sigara, kahve, alkol tüketimi, egzersiz eksikliği, uyku azlığı, kilo alımı ve sağlıksız diyet gibi olumsuz sağlık davranışları ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Bu sağlıksız davranışlar genellikle yüksek tansiyon ve kolesterol, obezite, diyabet, koroner kalp hastalığı ve daha kötü genel sağlık gibi uzun vadeli fizyolojik değişikliklerle sonuçlanmaktadır.

Aşırı çalışma; duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve azalan kişisel başarının bir sendromu olan tükenmişliğe yol açabilir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Benzer şekilde işkolikler, ruhsal tükenmişlik ve iş ile ilgili saplantıları nedeniyle yapılan konuşmaları veya seyahatleri untabildikleri kısmi hafıza kaybına uğrayabilirler (Robinson, 1996). Diğer işkoliklik belirtileri arasında yorgunluk, kaygı, depresyon, öfke, ani ruh hali değişimleri, uykusuzluk ve ümitsizlik sayılabilir (Seybold ve Salomone, 1994; Robinson, 1998; Robinson, 2000).

Ruh sağlığının yanı sıra, işkoliklik ile ilişkili diğer olası sonuçlar aşırı mükemmeliyetçilik ve meslektaşların güven eksikliğine olan eğilimdir. Spence ve Robbins (1992), önerdikleri işkolikliğin üç boyutunun, mükemmeliyetçilikle ve meslektaşlara iş yetkisi devri ile ilişkili olduğunu ifade etmiştir. İşkolikler, yaptıkları işlerle azami ölçüde ilgilendikleri için, aşırı yüksek performans standartlarına sahiplerdir ve bu nedenle meslektaşlarına kendi standartlarına uymaları için güven duymakta zorluk çekmektedir (Porter, 1996). Mükemmeliyetçiliğe yönelme, işkolikliğin kendi iş girdisini artırmaya yönelik eğilimini daha da ileri götürerek, yetenek ve iş performansında daha olumsuz algılara yol açabilir. İşkolik davranışlar, çok rekabetçi bir ortam yaratabilir ve böylece iş arkadaşları ile ilişkileri daha da zorlaştırabilir (Spruell, 1987).

Daha önce yapılan araştırmalar (Machlowitz, 1980; Ng vd., 2005) işkolikliğin iş ve kariyer memnuniyeti ile anlamlı ilişkili olabileceğini göstermektedir. Özellikle, çalışmayı zevkli bulan ve iş dışı faaliyetlerde kendini suçlu ve tedirgin hisseden kişiler işte (çalışma zevki) ve iş kariyerlerinde (kariyer memnuniyeti) daha fazla tatmin olmuş hissederler. Örneğin Burke (2001), Spence ve Robbins (1992) tarafından tanımlanan işkolikliğin önemli boyutlarından biri olan çalışma zevkinin, kariyer memnuniyeti ile anlamlı şekilde ilişkili olduğunu bulmuştur.

2.1.6.2. Aile İlişkilerini Etkileyen Sonuçlar

İşkoliklik, sadece bağımlılığı deneyimleyen bireyler için olumsuz sonuçlar doğurmakla kalmamakta, aynı zamanda aile üyelerini, sosyal arkadaşları, çalışma arkadaşlarını ve diğer bireyleri de etkilemektedir (Porter, 1996). İşkoliklerin aile bireyleri tipik olarak; yalnızlık duygusu, düşük benlik saygısı, terk edilme, kendini toplumdan izole etme ve sevilmemeye duygularını belirtmişlerdir (Robinson, 1998). Robinson ve Kelley (1998) tarafından yapılan bir araştırmada, işkolik babaların çocuklarının daha ilerideki yaşamlarında ruhsal sağlık sorunlarına sahip olma olasılıklarının daha yüksek olduğu, depresyon, dışsal kontrol odaklarının ve kaygı düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

İşkolikler, genellikle iş için kişisel ilişkilerini göz ardı etmekte bu da onların iletişim, aile rolleri ve duygusal bağlanma ile ilgili sorunlarını açıklamaktadır (Bakker vd., 2009). Esasen, işkoliklerin işte harcadıkları aşırı zaman ve enerjiden dolayı, işkolikliğin sosyal ilişkilerin daha zayıf olmasına neden olabileceği ve yakın ilişkilere zarar verebileceği ifade edilmiştir (Robinson ve Post, 1997; Porter, 2001). Örneğin, işkoliklik daha ciddi evlilik sorunlarıyla (Robinson, 2000) ve daha fazla iş-aile çatışmasıyla ilgilidir (Bonebright vd., 2000). İşkoliklerin eşleri, daha az olumlu duygulara ve daha fazla dışsal kontrol odağına sahip olduklarını belirtmişlerdir (Seybold ve Salomone, 1994; Robinson, 2000). Benzer şekilde Yaniv (2011) de işkolikliğin, eşlerin birbirlerine yabancılaşmasına sebep olduğunu bildirmiştir.

2.1.6.3. Örgütü Etkileyen Sonuçlar

İşkoliklik davranışların neticesinde, çeşitli olumsuz örgütsel sonuçlar da ortaya çıkabilmektedir. Örneğin; işverenler, sağlık sorunlarıyla bağlantılı olarak artan sağlık hizmetleri maliyetleriyle karşı karşıya kalabilirler, devamsızlıktan dolayı üretim kaybı yaşayabilirler (Rodbard, Fox ve Grandy, 2009). Stres ve tükenmişlik nedeniyle, örgüt bazında uzun vadeli sonuçlar bireysel performansın azalması, sağlık/kaza ile ilgili harcamalardaki artış ile ilişkilidir (Maslach ve Jackson, 1981; Homer, 1985). Ayrıca, işkoliklerin performans standartları gerçekçi olmayan bir şekilde yüksektir ve meslektaşlarının da bu yüksek standartları yerine getirmelerine olan güvenleri tam değildir. Bu durum da çalışma ortamındaki ilişkilerine daha fazla zarar vererek örgütün genel etkinliğine zarar verebilir (Porter, 1996). İlaveten, Galperin ve Burke (2006) çalışma yöneliminin yüksek olduğu çalışanların örgütsel takıntılı davranışlarda bulunma olasılıklarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

2.2. ÖRGÜTSEL SİNİZM

2.2.1. Sinizm

Sinizm, antik Yunan edebiyatına kadar giden tarihsel köklere sahiptir. İlk olarak, Yunanca “Kyon” (köpek) kelimesinden türetilmiştir (Dean vd., 1998). Bu eski uygarlığın sinikleri, topluma yüksek ahlaki standartları uygulamayı vurguladılar, güç ve statü arayanları da aşağılayıp küçük düşürdüler (Arslan, 2018; Dean vd., 1998). Sinikler, insanoğlunun geleneklerinin doğal olmadığına, iyi bir yaşamı karakterize eden bağımsızlık ve kendi kendine yeterlilik adına mümkün olduğu kadar toplumun geneli tarafından benimsenen bu yaşam tarzından kaçınılması gerektiğine inanıyorlardı (Brandes vd., 1998). Sinikler toplumun kurumlarına olan inançlarını çok düşük bir düzeyde tutmuşlar hem sözleri hem de eylemleri ile onları değersiz gördüklerini ifade etmişlerdir (Brandes vd., 1998). Yazara göre, yüzyıllar boyunca “kinik”, “sinik” ve “sinizm” terimleri kendi dilimizde yer alarak, sinizmin ilkelerinden yavaşça çıkarılan anlamlarla yer değiştirmişlerdir. Oxford İngilizce Sözlüğü, kinik kelimesini “insanın güduları ve eylemlerinin samimiyetine veya iyiliğine inanmamaya eğilimli bir tutum gösteren, bunu küçümsemeyi ve iğnelemeyi alışkanlık edinmiş, sürekli hata bulan bir kişi” olarak tanımlamaktadır.

Helvacı’ya (2013) göre, sinikler dünya materyalizmi adına her şeyi reddetmekte ve mütevazı bir yaşam modelini benimsemektedirler. İnsanların bencilliğini ve siyasal düzeni şiddetli bir biçimde eleştirmekte ve bunu yaparken eleştirdikleri yaşam modelinin bir parçası olmamaktadırlar. Sokrates’in öğrencisi olan Antisthenes’in ilk sinik olduğu, takiben Diyojen’in de sinizm felsefesini sürdürdüğü bilinmektedir. Tarihte Diyojen’e ilişkin birçok anekdot vardır. Büyük İskender’in Diyojen’i ziyareti esnasında ona bir iyilikte bulunma önerisine verdiği “Gölge etme yeter!” yanıtına ilişkin rivayetler aslında, siniklerin altını çizdiği insanların kendi kendilerine yetebildiği inancı ve dünyevi zenginlikleri geri çevirip mütevazı bir yaşam modelini benimsedikleri görüşleriyle uyusmaktadır (Helvacı, 2013).

Beşinci yüzyılda Sinik okulunun kuruluşundan bu yana sinikler; güç, servet ve materyalizmin sonu gelmeyen kovalamacasıyla alay etmişlerdir (Goldfarb, 1991). Eski Yunan sinikleri, yüksek ahlâk standartlarını benimsemişlerdi ve bu erdemleri sağlamayanlarla acımasızca alay ediyorlardı (Dudley, 1937). Bununla birlikte modern zamanlarda sinikler, etik değerlere güçlü bir şekilde bağlı kalmayı faydalı bulmazlar, aksine kendilerini toplumun onayladığına inandıkları “kötülüklerden” ayırmaktadırlar

(Kanter ve Mirvis, 1989). Çağdaş sinizm; liderleri, örgütleri ve destekledikleri uygulamaları baltalayabilir (Goldfarb, 1991).

İlk araştırmalar; sinizmi, “diğerlerinden hoşlanmama ve diğerlerine olan kuşku” olarak tanımlamıştır (Cook ve Medley, 1954). Yıllar içinde bu kavram çeşitli kavramsallaştırma ve özelliklerle sunulmuştur. Sinizm bir bireye, gruba veya örgüte karşı hayal kırıklığı, umutsuzluk ve kızgınlık sergileyen genel veya özel bir tutumu açıklar (Andersson ve Bateman, 1997). Sinizm ile ilgili son tanımlar şüphecilik, güvensizlik, olumsuzluk ve itimatsızlık ile karakterize edilir (Schraeder vd., 2016; Erdost vd., 2007). Sinizm, toplumdaki belirli örgütlerin günümüz hayatının getirdiği yüksek beklentileri karşılamamasından kaynaklanan hayal kırıklığı ile eşleştirmiştir (Kanter ve Mirvis, 1989). Sinizm; bir kişilik özelliği (Smith, Pope, Sanders, Allred ve O'Keefe, 1988) ve bir duygu olarak (Meyerson, 1990) tanımlanmış olmasına rağmen çoğu sinizm çalışması, onu “bir amaca (ör. işyeri) yönelik bir tutum, ortamdaki faktörlere maruz kalarak değişime yatkınlık” olarak tanımlamıştır (Bateman, Sakano ve Fujita, 1992; Mirvis ve Kanter, 1992; Stern, Stone, Hopkins ve McMillion, 1990; Wanous, Reichers ve Austin, 1994). Ajzen (1994) ise, sinizmi bir tutum olarak diğer bir ifade ile “bir nesneye, kişiye, örgüte ya da olaya olumlu ya da olumsuz yanıt verme eğilimi” olarak tanımlamaktadır.

Sinizmi bir kişilik özelliği ya da istikrarlı bir huy olarak gören araştırmacılar (Guastello vd., 1992; Kanter ve Mirvis, 1989; Mirvis ve Kanter, 1991; Reichers vd., 1997) görüşlerini destekleyen çok az kanıt bulmuşlardır. Günümüzde çoğu araştırmacı (Andersson, 1996; Andersson ve Bateman, 1997; Dean vd., 1998), sinizmi bir tutum olarak görmektedir. Diğer bir ifade ile belirli bir durumu bir dereceye kadar iyilik veya hoşnutsuzluk ile değerlendirmek için psikolojik bir eğilimdir (Eagly ve Chaiken, 1993). Eğilim, deneyimlerin onaylanmamasının bir sonucu olarak tutumların zaman içinde değişebileceğini ve değiştirilebileceğini gösterirken, bir huy veya kişilik özelliği olarak sinizm, çalışanları sürekli hatta bazen de kalıcı bir güvensizlik durumuna sokmaktadır.

2.2.2. Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm; ilgisizlik, işten ayrılma, yabancılaşma, umutsuzluk, başkalarına güven eksikliği, şüphecilik, hayal kırıklığı, düşük performans, kişilerarası çatışmalar, devamsızlık, tükenmişlik gibi bir dizi olumsuz unsurla ilişkilendirilmiştir (Andersson, 1996). Ayrıca, çalışanlar tarafından kendini savunma biçimi, bulanık veya

hayal kırıklığı yaratan olaylarla yüzleşmenin bir yolu olarak da tanımlanabilir (Reichers vd., 1997). Reichers ve Wanous (1997) örgütsel sinizmi, örgütün veya örgütü temsil eden bireyin algılanan kötüye kullanımının sonucu olarak gelişen olumsuz bir tutum olarak tanımlamıştır. Böyle olumsuz bir tutum örgüte bir bütün olarak ve/veya örgütteki bireylere yönlendirilebilir. Örgütsel sinizm; işi baskıcı, memnuniyet vermeyen, değersiz bir çaba olarak gören kendine özgü bir tutumdur (Stern, Stone, Hopkins ve McMillion, 1990). Örgütsel sinizm ile iş değerleri ilişkisini içeren bir çalışma, sinizmi belirli bir olumsuz çalışma tutumu olarak tanımlamış ve örgütsel sinizmin istikrarlı bir kişilik özelliği ile ilişkili olmadığını göstermiştir (Guastello, Rieke, Guastello, D. ve Billings, 1992). Benzer şekilde; başka bir araştırma örgütsel sinizmi, “yanlış yönetilen örgüt politikalarına tekrar tekrar maruz kalmanın neden olduğu karamsarlık ve umutsuzluk tutumu” olarak tanımlamış ve örgütsel sinizmin, olumsuz duygu durumu ile ilişkili olmadığını bulmuştur (Wanous, Reichers ve Austin, 1994). Ayrıca; polis ve cezaevi literatüründe örgütsel sinizm, çalışma şartlarına ve sosyal etkileşime karşı düşmanca, şüpheli ve aşağılayıcı tutumları ifade etmektedir (Crank, Culbertson, Poole ve Regoli, 1987; Ulmer, 1992).

Brandes vd. (1998), örgütsel sinizmi örgüte karşı üç boyutu içeren olumsuz bir tutum: (1) örgütün dürüstlükten yoksun olduğu inancı, (2) örgüte karşı olumsuz duygular ve (3) örgüte karşı küçümseyici ve eleştirel davranış eğilimleri olarak tanımlamıştır. Yazar örgütsel sinizme, bir kişilik özelliği (her şey hakkında sinik olan kişilerin bir özelliği) olarak değil, bir durum (zaman içinde değişebilen ve örgütlere yönelik) olarak odaklanmıştır.

Çalışanların, örgütteki insanların davranışlarına dayanarak örgütleri hakkında tutum oluşturabilmeleri ve örgütün bu tutumun hedefi olabileceği öngörülmektedir. Örgütsel uygulamaların dürüstlükten yoksun olduğu yönündeki algılar, ilgili bireylere atfedilebilir; ancak bu tür davranışların örgütte yaygın ve kalıcı olduğuna dair algıların örgütsel özelliklere atfedilmesi daha olasıdır (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994).

Örgütsel sinizm, insan davranışının üç yönünü (duyuşsal, bilişsel ve davranışsal) içeren karmaşık bir yapıdır (Arslan, 2018). Sinizmin duyuşsal boyutu olumsuz inançlardan ve öfke, saygı göstermeme, utanç gibi olumsuz duygulardan oluşur (Abraham, 2000; Dean vd., 1998). Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu, sinizm yaşayan bir kişinin güvenilir olmayan davranışlar sergilediğini açıklamaktadır (Dean vd., 1998). Bu kişi yalan söyleyebilir ve aldatmacalı eylemlerde bulunabilir (Brown ve Gegan, 2008). Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu, tam bir umutsuzluk ile

sonuçlanan karamsarlığı tetikleyebilir. Bu eğilim, motivasyon ve örgütsel bağlılığı olumsuz etkileyen agresif ve saldırgan davranışları teşvik eder (Reichers vd., 1997; Dean vd., 1998). Örgütsel sinizmin davranışsal sonuçları, bireyin örgütteki devamsızlığını da arttırabilir (Brown ve Gregan, 2008). Davranışsal boyutunun sonuçlarının, çalışma ortamlarındaki taraf tutma ve haksızlık duygusunun algılanması nedeniyle şiddetlendiği Bommer vd.'nin (2005) çalışmasında belirtilmiştir.

Dean vd. (1998) örgütsel sinizmi bir tutum olarak ele alıp üç boyutlu (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal) bir yapı önermişlerdir. Bu boyutlar, sinizmin çeşitli kavramsallaştırılmasında sunulmaktadır.

2.2.3. Örgütsel Sinizmin Boyutları

2.2.3.1. Bilişsel Boyut

Örgütsel sinizmin ilk boyutu, örgütün dürüstlükten yoksun olduğu inancıdır. TDK (2019) sözlüğünde dürüstlük; “doğru ve dürüst olma durumu, doğru olana yakışır davranış, adalet” olarak tanımlanmaktadır. Sinizmin sözlük tanımı (insan güdülerinin ve eylemlerinin samimiyetine veya iyiliğine inanmama) ile dürüstlüğü tekrar ilişkilendirirsek, sinik inançların açık bir ifadesi insanların dürüstlükten yoksun olduğudur. Dolayısıyla örgütsel sinikler; örgüt faaliyetlerin adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerle uyuşmadığına inanmakta, bu ilkelerin çoğunlukla örgütsel çıkarlara kurban edildiğine ve ilkesiz davranışların standart olduğuna inanırlar. Ayrıca, örgüt içinde yükselmenin bencilliğe bağlı olduğuna, insanların davranışlarının da tutarsız ve güvenilmez olduğuna inanabilirler (Goldner, Ritti ve Ference, 1977).

Dean vd.'ne (1998) göre sinizmin bilişsel boyutu şunlardan oluşur: Örgütün samimiyetine inanmama (Goldner vd., 1977; Urbany, 2005); bencilliğin ve sahtekarlığın insan doğasının merkezinde olduğu inancı (Kanter ve Mirvis, 1989;; Mirvis ve Kanter, 1992); örgütlerin acımasız oldukları ve yalnızca kendi çıkarlarına hizmet ettikleri (Valentine ve Elias, 2005); örgütlerin dürüstlükten yoksun oldukları (Dean vd., 1998; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003) veya belirtilen örgütsel amaçlara inanmama (Stanley vd., 2005).

2.2.3.2. Duyuşsal Boyut

Tutumlar; inançlar ve hedefe duyulan duygusal tepkilerden meydana gelen duygu durumlarından oluşur (Eagly ve Chaiken, 1993). Bu, örgütsel sinizmin hem duygu hem de bilinç yoluyla düşünce deneyiminin hissedildiği anlamına gelir. Sinizm, örgütle ilgili şefkatli bir yargı değildir; güçlü duygusal tepkileri içerebilmektedir. Sinik tutumların bu duygusal bileşenini kavramsallaştırırken, dokuz temel duyguyu tanımlayan Izard'ın (1977) çalışması temel alınabilir. Bu duygular: (a) ilgi-coşku, (b) haz-sevinç, (c) sürpriz-şaşkın, (ç) sıkıntı-acı, (d) öfke-hırs, (e) bıkkınlık-tepki, (f) küçümseme-hor görme, (g) korku-terör ve (ğ) utanç-aşağılamadır.

Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu, bu duyguların birçoğunu içermektedir. Helvacı'ya (2013) göre, örgütsel siniklerin örgütlerine karşı hissettikleri acıma, küçümseme, tikslenme gibi duyuşsal reflekslerin altında yatan gizil durum, bireylerin örgütlerindeki bu eksik yönleri görerek kendi üstünlüklerini yaşama zevkleridir. Örneğin sinikler, örgütlerine karşı nefret ve öfke hissedebilirler. Örgütlerini düşündüklerinde sıkıntı, iğrenme ve hatta utanç duyabilirler (Brandes vd., 1998). Bu nedenle, sinizm çeşitli olumsuz duygularla ilişkilidir (Andersson, 1996; Andersson ve Bateman, 1997; O'Leary, 2003). Ne var ki sinikler de kendi standartlarına göre yargıladıkları örgütlerine karşı üstünlüklerini gizil bir şekilde yaşayabildiğinden örgütsel sinikler sadece kendi örgütleri hakkında belirli inançları değil, aynı zamanda ilgili duyguları deneyimleyenler olarak da değerlendirilebilirler.

2.2.3.3. Davranışsal Boyut

Davranışsal boyut, bireylerin örgüte yönelik eylemlerini ve eğilimlerini kapsamaktadır. Bu davranışlar arasında en sık görüleni ise örgüte yönelik açık eleştiri ve yergilerdir (Helvacı, 2012). Örgütsel sinizmin bu boyutu, olumsuz ve genellikle dezavantajlı davranışlara yönelik eğilimlerdir. Sinik tutumlar, belirli davranışlardan ziyade belirli davranış türlerine yönelik eğilimleri içermektedir (Ajzen, 1994). Eski siniklerde olduğu gibi sinik tutumları olanlar için en belirgin davranışsal eğilim, örgütü güçlü şekilde eleştirmektir. Bu; dürüstlük ve samimiyet eksikliği ya da örgütün eksikliğini açık şekilde ifade etmek gibi çeşitli biçimlerde olabilir. İş görenler, sinik tutumlarını göstermek için özellikle alaycı mizah kullanabilirler (Brandes vd., 1998).

Örgütsel olayları yorumlamak da örgütsel sinikleri karakterize eden davranışsal bir eğilim olabilir (ör. örgütün çevresel sorunlar ile ilgilenmesinin tek sebebinin iyi bir kamuoyu algısı oluşturmak olduğunu söyleyen bir çalışan).

Örgütsel sinikler, örgütün gelecekteki eylem süreci hakkında karamsar öngöründe bulunma yatkınlığı gösterebilirler. Önemli bir örgütsel teşebbüsün maliyetli olur olmaz yönetim tarafından terk edileceğini düşünebilirler (Reichers, Wanous ve Austin, 1997). Ayrıca örgüt çalışanları sinik tutumları iletmek için belirli sözel olmayan davranış türlerine yönelik eğilimler kullanabilirler. Bu davranışlar; kötü niyetli ve alaycı şekilde bakmayı, bıyık altından gülmeyi içerebilir.

Çalışan sinizmini açık veya gizli bir şekilde eyleme çeviren davranışsal boyut, düşmanca itham ve dürtülerin kötüleşmesi (Turner ve Valentine, 2001), yabancılaşma, psikolojik tükenmişlik ve işten ayrılma, değişime liderlik edenlere olan inanç kaybı (Reichers vd., 1997; Wanous vd., 2000) ya da bir kişiye, gruba, ideolojiye ya da örgüte karşı duyulan güvensizlik (Andersson, 1996; Andersson ve Bateman 1997; Bateman vd., 1992; Turner ve Valentine, 2001) gibi kavramsallaştırmaların anahtarıdır.

2.2.4. Örgütsel Sinizm Odakları

Alanyazındaki araştırmalar analiz edildiğinde, örgütsel sinizmin farklı türlerde kategori edildiği gözlenmiştir. Bu kategoriler; kişilik sinizmi, toplumsal sinizm, işgören sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve mesleki sinizmdir (Kalağan, 2009).

2.2.4.1. Kişilik Sinizmi Odağı

Sinizm için kişiliğe dayalı yaklaşımları kullanan araştırmacılar, genel olarak sinizmi insan doğası üzerine genel bir bakış açısı olarak tartışırlar. Bununla ilgili çalışmalar, Cook ve Medley'in (1954) "Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri" ne odaklanmaktadır. Graham (1993), anılan kişilik envanterindeki sinizm ölçeklerinde yüksek puan alan bireylerin, başkalarını bencil ve umursamaz olarak gördüklerini, başkalarının motivasyonlarını sorguladıklarını ve ilişkilerde ihtiyatlı ve güvenilmez olduklarını ileri sürmektedir. Psikolojideki düşmanlık kavramını inceleyen akademisyenler (Barefoot, Dodge, Peterson, Dahlstrom ve Williams (1989); Costa, Zonderman, McCrae ve Williams (1986); Greenglass ve Julkunen (1989), Cook ve Medley'in (1954) araştırmasını başkalarına güvensizlik içeren, ancak saldırganlığın açık ifadelerini içermeyen "sinik düşmanlığını temsil eden" olarak yorumlamışlardır.

Cook ve Medley'in (1954) bu ölçeği, daha çok kişinin kendi izlenimlerini yansıtmaktadır. Örneğin, "Alanında benden daha iyi olmayan uzman kişilerle sık sık konuşurum" ölçek maddelerinden birisidir. Wrightsman'ın (1974) "İnsan Doğasının

Felsefesi Ölçeği” odak noktası olan insanlara karşı genel bakış açılarını daha az göstermektedir. Kişilik özelliğine dayalı bir yaklaşımın sonucu olarak bu araştırmalar, kişinin sinizm derecesini değiştirme adına çok az şey yapılabileceğini varsaymaktadır. Tokgöz ve Yılmaz’a (2008) göre kişilik sinizmi ve örgütsel sinizm, yapısal bağlamda farklıdır. Kavramdan da anlaşılacağı üzere, kişilik sinizmi bireyin karakterinden kaynaklanırken; örgütsel sinizm, bireyde sinik tutumların oluşmasına neden olmaktadır.

2.2.4.2. Toplumsal Sinizm Odağı

Kanter ve Mirvis’e (1989) göre, Amerikalıların hayattaki sinik bakışları, yirminci yüzyıldaki sosyal ve politik dalgalanmalardan kaynaklanmıştır. Yazara göre toplumsal sinizm, toplumun karşılanamayan istekleri sonucunda bireylerin hayal kırıklığına uğramalarıdır. Sinizme katkıda bulunan diğer olaylar ise, sanayileşmenin ilk aşamalarında işçilerin sömürülmesi ve işyerinde yaşamı iyileştirmek için modern örgütlerin başarısız vaatleridir. Kanter ve Mirvis (1989) sinizmi; toplumun, örgütlerin ya da başkalarının hayal kırıklığını içerdiği şeklinde tartışsa da bunların ölçülebilir hale gelmesi, genel olarak insanların diğerleri üzerindeki izlenimlerinden kaynaklanır.

2.2.4.3. Mesleki Sinizm Odağı

Niederhoffer (1967), görev belirsizliklerinin etkileşiminden ve polis mesleğinin profesyonelleşmesine ilişkin çelişkilerden kaynaklanan ve polisliği “sosyal yapıdaki bir anominin (ümitsizlik, dışlanmışlık) yan ürünü” olarak tanımladığı polis sinizminin gelişimine dikkat çekmiştir.

O’Connell, Holzman ve Armandi (1986), polis memurlarının sinizmlerinin iki hedefi olduğunu bulmuştur: (1) örgüt (örgütsel sinizm), (2) halkın ve yasanın hizmeti (iş sinizmi). O’Connell vd. (1986), yüksek ve düşük örgütsel sinizm seviyelerinin dört farklı ahenk tipini oluşturmak için birleştiğini öne sürmektedir. Araştırma sonuçlarına göre iş sinizmi ve örgütsel sinizm arasında ilişki vardır; ancak bu ilişki aynı yapı olduklarını ileri sürmek için anlamlı değildir. Yazara göre örgütsel sinizm; (1) daha karmaşık iş ayrıntılarına sahip olan, (2) vardiyada çalışan, (3) ayrıcalıklı olmayan ve (4) merkezde çalışmış olan memurlar için daha yüksektir.

2.2.4.4. İşgören Sinizm Odağı

İşgören sinizmi; işgören ve işveren arasında güven, inanç ve eşitliğe dayalı sözleşmenin ihlali anlamına gelmektedir (Helvacı, 2013). Andersson (1996); Andersson ve Bateman (1997) sinizm için üç potansiyel hedef önermektedir: (1) çalışılan örgütler, (2) örgüt yöneticileri ve (3) diğer örgütler. Bu yaklaşıma göre; işgörenler, bu hedeflere yönelik hor görme, hayal kırıklığı ve umutsuzluk gibi olumsuz duygular hissetmektedirler.

Araştırmacılar, psikolojik sözleşmelerin ihlali sonucu işgören sinizmini görmekte ve sinizmi bu tutumlar çerçevesinde açıklamaktadırlar. Andersson ve Bateman (1997), işgören sinizminin; varsayımsal bir örgütlenmeye karşı yüksek düzeydeki yönetici dengesi ile, kötü örgütsel performans ve aşırı işten çıkarmalar ile ilişkili olduğunu bulmuştur.

2.2.4.5. Değişim Sinizmi Odağı

Bazı araştırmalar örgütsel değişim sinizminin, değişim sürecinin başlangıcında ortaya çıkan bireyin tutumu olduğunu belirtmiştir (James, 2005; Davis ve Gardner, 2004; Pugh vd., 2003; Wanous vd., 2000). Diğer taraftan Pelit ve Pelit (2014); Reichers vd. (1997), örgütsel değişim sinizmini, çalışanların değişim programının tasarımcısına ve uygulayıcısına inanmakta zorlandığı ve çalışanların bu değişim faaliyetlerini performansın iyileştirilmesi için sonuç vermeyen bir tutum olarak gördüklerini aktarmaktadır. Çalışanların değişim sırasında sinizmden kaçamayacakları ve bunun yavaş yavaş tutumlarının ayrılmaz bir parçası haline geldikleri açıktır (Bordia vd., 2011; Stanley vd., 2005, Johnson ve O' Leary-Kelly, 2003; Reichers vd., 1997). Wanous vd. (2000) bu kavramı beklenti ve yüklem teorileri yardımıyla kavramsallaştırmış ve iki bileşenini tanımlamıştır. İlk bileşen, değişim konusundaki karamsarlık, ikincisi ise değişimi uygulamaktan sorumlu olanları suçlamaktır. Değişim sinizmi, değişime direnmek için bir yordayıcı olabilir (Stanley vd., 2005).

Reichers vd. (1997) örgütsel değişim girişimlerinin sinizm için uygun hedef olduğunu öne sürmektedir. Yazar sinizmi özellikle, değişim kolaylaştırıcılarının olumsuz etkilerinin yanı sıra, değişimin yararsızlığından oluşan bir davranış olarak tanımlamaktadır. Benzer bir şekilde Vance, Brooks ve Tesluk (1996), örgütsel değişim sinizmini “bireyin kontrolü dışındaki faktörlere bağlı olarak örgütteki düzeltilebilir sorunların çözülmeceğine dair öğrenilmiş bir inanç” olduğunu öne sürmektedir. Ancak Reichers vd. (1997), siniklerin işlerin daha iyi olabileceğine inandıklarını öne

sürmüşlerdir. Örgütsel değişim sinizmi, belirli bir hedefe (örgütsel değişim çabaları) sahiptir, fakat diğer sinizm biçimlerini engellemez.

Aslında, Vance vd. (1996) olumsuz duyguların (kişilik değişkeni) örgütsel değişim hakkındaki sinizm ile anlamlı şekilde ilişkili olduğunu öne sürmektedir. Reichers vd. (1997) kişilerarası değişkenlerin etkisini kabul ederken durumsal değişkenlerin gücünü vurgulamaktadır. Örneğin; kararlara daha az katılmak ve zayıf bilgi akışı örgütsel değişim sinizmi ile ilgilidir. Ayrıca, Reichers vd. (1997) kişileri; sinizmi yönetmek için kendilerini etkileyen kararlara dâhil etmeyi, yönetimin güvenilirliğini arttırmayı ve şaşırtıcı değişiklikleri asgari düzeyde tutmak gibi çabaları içeren birkaç öneri sunmaktadır. Özetle, akademisyenler çeşitli kuramsal mercekler aracılığıyla örgütsel sinizmi gözlemlemiş ve genel olarak diğer insanlar, kurumlar, kişinin mesleği, üst düzey yöneticiler ve örgütsel değişim çabaları dahil olmak üzere sinizm için çeşitli hedefler önermişlerdir.

2.2.5. Örgütsel Sinizm Yordayıcıları

Geniş çaplı bir çalışma; yüksek beklentiler ve ardından işyerindeki hayal kırıklığı ile beslenen örgütsel sinizmin halkın büyük bir kısmı tarafından gösterilen bir tutum olduğunu ortaya koymuştur (Kanter ve Mirvis, 1989; Mirvis ve Kanter, 1992). General Motor'un 1986 yılında Flint şehrinde yer alan tesislerinin kapatılmasının acı veren sonuçlarından olan mecburi işten çıkarmaları tasvir eden bir film olan "Roger ve Ben"i (Roger and Me) izleyenler arasında iş dünyasına ve liderlerine yönelik sinizm daha yüksektir (Bateman vd., 1992).

Örgütsel sinizmi kavramsal olarak iş tatmini ve güven gibi benzer yapılardan ayırt etmek önemlidir. İş tatmini; Locke (1976) tarafından "bir kişinin iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan memnun edici ya da olumlu bir duygusal durum" olarak, Griffin ve Bateman (1986) tarafından "işin, kişinin ihtiyaçlarını tatmin etme derecesini ortaya koyan küresel bir tutum" olarak tanımlanmıştır. Ancak; örgütsel sinizm, güvensizlik, hayal kırıklığı, hüsrân ve olumsuz duygular içeren hem genel hem de spesifik bir tutumdur. Örgütsel sinizm ve iş tatminsizliği, hayal kırıklığı unsurunu paylaşmasına rağmen; sinizm çeşitli kişilere veya hedeflere yönelik hayal kırıklığı ve güvensizliği içermektedir. Bu nedenle; örgütsel sinizm dış etmenlere odaklıyken, iş tatmini ise ve öz odaklıdır (Wanous vd., 1994).

Örgütsel sinizm, benzer şekilde güven veya güvensizlikten ayırt edilebilir. Güven; “bireyin sahip olduğu, başka bir bireyin veya grubun sözlü veya yazılı ifadesine inanma kanaati olarak” tanımlanır (Rotter, 1980; Stack, 1978). Sinizm gibi güven de iki alt yapıya bölünebilir: genelleştirilmiş ve spesifik bir durumsal bileşen (Driscoll, 1978; Stack, 1978). Diğer taraftan; güven bir inanç ya da beklenti iken, örgütsel sinizm duygusal bir bileşen (olumsuz duygular ve hayal kırıklığı) ile inanç (güvensizlik) içeren bir tutumdur.

Bazı durumlar; davranışlar veya olaylar arasında tutarsızlık yarattığında çalışanların tutumları değişir (Ajzen ve Fishbein, 1977). Üst düzey yönetici maaşı, düşük örgütsel performans ve yoğun işten çıkarmalar, çalışanların yaklaşımlarında tutarsızlık uyandırabilecek değişkenler olarak gösterilmektedir ki bu durum da örgütsel sinizmi oluşturmaktadır. İnsanlar, bilişsel tutarlılık arayışına girip tek bir olaya dayanarak örgüte karşı tutumlar oluşturdıkları için, bu yordayıcıların yalnızca belirli bir örgüte yönelik sinizmi değil aynı zamanda insan doğasının kendisine, diğer ticari örgütlere ve yöneticilere karşı sinizmi de etkileyeceği öngörülmektedir (Bateman vd., 1992). Mirvis ve Kanter (1992), bu öngörüü destekleyen araştırmalarında, çalışanların örgütsel sinizmleri ile yaşam deneyimlerine karşı sinizmleri arasında yüksek bir ilişki bulmuştur.

2.2.5.1. Makam Tazminatı

Platon, “Devlet (The Republic)” adlı eserinde, bir toplulukta hiç kimsenin ortalama çalışan ücretinin beş katından fazla kazanmaması gerektiğini belirtmektedir (Andersson ve Bateman, 1997). Haftalık bir sanayi dergisi raporuna göre, 1990’lı yıllarda bir Amerikan şirketinin genel müdürünün ortalama maaşı, ABD’deki ortalama bir çalışanın yıllık maaşının 35 katı kadardır (Nelson-Horchler, 1990). Ülkenin en büyük 500 şirketinden birindeki genel müdürün ortalama maaşı, sıradan bir Amerikan fabrika işçisinin 85 katıdır (Byrne, 1991).

Sadece sendika liderleri ve radikal taraflar değil, aynı zamanda orta düzey yöneticiler, hissedarlar da yükselen yönetici seviyesi maaşına kızgınlardır ve hayal kırıklığına uğramışlardır (Andersson ve Bateman, 1997). Yöneticilerin yüksek maaşları, güçlü bir örgüt ve yönetim karşıtı duyarlılığına sebep olmuştur (Crystal, 1991; Wilhelm, 1993). Yüksek oranda maaş verilen yönetim kurulu başkanları, gelir seviyelerinde artan eşitsizliğin bir simgesi haline gelmişler ve halk arasındaki adaletsizlik algısını pekiştirmişlerdir (Wilhelm, 1993). Adalet algısı ihlal edildiğinde,

örgütlere ve liderlere karşı olumsuz tutum ve güvensizlik ortaya çıkabilir (Lind ve Tyler, 1988; Tyler, Rasinski ve McGraw, 1985; Wilhelm, 1993).

2.2.5.2. Örgütsel Performans

Kötü örgütsel performans, örgütten ayrılma da dâhil olmak üzere çalışanların örgüte olumsuz tepki vermesine neden olmaktadır (Fombrun ve Shanley, 1990; Sutton ve Callahan, 1987). Örgütsel performans düşük olduğunda; üst düzey yöneticilerin, örgütlerini kontrol altına almaları beklenir ve örgüt başarısız olduğunda, muhataplar genellikle üst yönetime güvensizlik duyarlar ve onları kötülerler. Bu nedenle, üst yönetimin ve bağlı oldukları örgütün halkın gözündeki imajları, düşük malî performans nedeniyle bozulabilir (Hambrick ve Mason, 1984; Sutton ve Callahan, 1987). Bu tür kötü imajlar, daha geniş bir örgüt muhatabını oluşturan halkın, örgüt ve liderlerine karşı olumsuz tutumlara sahip olmasına neden olabilir. Bu nedenle, düşük performansın medyaya yansımaları gibi örgüt hakkındaki kamuya açık bilgiler, örgüte ve liderlerine yönelik sinizm gibi olumsuz tutumlara neden olacaktır (Salancik ve Meindl, 1984).

2.2.5.3. İş gücü Daralması

Küreselleşme, ağır rekabet koşulları, bilgi ve iletişim teknolojilerinde görülen yenilikler örgütleri etkilemektedir. Şirket birleşmeleri ve yeni ortaklıklar, işletmelerin yeniden yapılanması, küçülmesi, birçok kademenin azaltılması ya da sürekli olan iyileştirme projeleri de örgütlerin çalışanlarını derinden etkilemektedir (Helvacı, 2012). İş güvensizliği, olumsuz iş tutumlarına yol açmakta ve örgüte daha az güvenildiğini göstermektedir (Ashford, Lee ve Bobko, 1989; Roskies ve Louis-Guerin, 1990). Güvensiz çalışanlar, örgütten ve örgüt hedeflerinden şüphelenirler ve örgüte olan bağlılıkları bu doğrultuda azalabilir (Ashford vd., 1989).

Çalışanların, işgücünü azaltma sürecindeki tutumlarının kendi iş güvenlikleri üzerindeki kontrol miktarının bir fonksiyonu olduğu ileri sürülmektedir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). İşgücü azaltma stratejilerinden olan çalışanların örgütten ayrılmaları veya gönüllü olarak başka bir pozisyona geçmelerinin teşviki, işverenlere çalışanların örgütlerindeki görev süreleri üzerinde bir kontrol sağlamaktadır (Andersson ve Bateman, 1997). Bu durum, çalışanlara mali refahları üzerinde çok az kontrol olanağı verdiğinden ani işten çıkarmalar için özellikle geçerlidir (Greenhalgh, Lawrence ve Sutton, 1988). Bu durum da farklı iş gücü azaltma stratejilerinin,

çalışanın yönetim ve örgütüne karşı tutumunu farklı şekilde etkileyerek örgütsel sinizmi tetikleyebileceği sonucunu ortaya çıkmaktadır.

2.2.6. Örgütsel Sinizmin Diğer Yapılarla Karşılaştırılması

Birkaç yapının (örgütsel bağlılık, güven, iş tatmini ve yabancılaşma) örgütsel sinizm ile potansiyel örtüşmelere sahip olduğu; ancak tam anlamıyla birbirlerini karşılamadıkları görülmektedir (Brandes vd., 1998).

2.2.6.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, “işgörenin örgütü ile uyum içinde çalışması, örgüt hedeflerine yönelik ilerlemesi, karşılığında da örgütünden kazanç sağladığına inanması ve örgütün bir üyesi olarak kalmayı istemesidir” (Güçlü, 2006). Örgütsel bağlılık, örgütsel çalışmalar içinde önemli bir yere sahiptir (Steers, 1977). Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında bazı farklılıklar olduğu belirlenmiştir (Yıldız, Akgün ve Yıldız, 2013):

Birincisi; bilişsel alanda örgütsel olarak sinik bir çalışan, çalıştığı örgütün uygulamalarının bütünlük içermediğine inanırken; bağlılık, çalışanların kişisel değerlerinin ve hedeflerinin örgütüne benzer olup olmadığına bakmaktadır. İkincisi; sinik çalışanlar örgütlerinden ayrılmayı akıllarında bulundurabilirlerken (Andersson, 1997); bağlılığın davranışsal bileşeni, bir çalışanın işverenle kalma niyetini içermektedir. Üçüncüsü; duyuşsal alan içerisinde örgütsel olarak sinik bir çalışanın, örgütüne yönelik hayal kırıklığı ve küçümseme gibi duyguları deneyimlemesi muhtemelken, bağlılığı olmayan bir çalışanın örgütünden gurur duymaması ve ona bağlı kalmaması muhtemeldir (Brandes vd., 1998).

2.2.6.2. Güven

Örgüt içerisinde güven, bireysel ve örgüt bazlı oluşur. Örgütsel güven ise bireye ve örgüte güvenin birleşiminden oluşturmaktadır (Polat ve Celep, 2008).

Güven ve örgütsel sinizm çeşitli boyutlarda farklılık göstermektedir (Hosmer, 1995): Birincisi; güven eksikliği, bir kişinin diğer tarafa güvenme konusundaki yeterli deneyimin eksikliğine bağlı olabilir. Buna karşın, sinizm neredeyse tamamen deneyime dayanmaktadır. İkincisi; güven, güvenen kişinin refahını göz önünde bulunduran belirli bir işlemi gerçekleştirmek için diğer tarafa karşı bir zayıflık

gerektirir. Ancak, örgütsel sinizm bir önkoşul olarak kişilerarası zayıflık gerektirmez. Bir kişi, zayıf olmadan sinik olabilir, oysa güvensizliğin ya da zayıflığın olmadığı durumlarda güvenin bir anlamı yoktur (Mayer, 1995). Üçüncüsü; güvenin tanımı ayrıca iki veya daha fazla taraf arasında iş birliğini kolaylaştırmaya yönelik olduğunu da göstermektedir. Dördüncüsü; örgütsel sinizm; güvenden farklı olarak, hayal kırıklığı, isteksizlik ve hatta belki de bıkkınlık ve utanç içerir. Güvende var olmayan; ancak sinizmde var olan yoğun bir duygusal yön vardır. Bu kapsamda, Wrightsman'ın (1974) çalışması, örgütsel sinizmin ve güvenin yalnızca zayıf bir ilişki içinde olduğunu göstermektedir.

2.2.6.3. Yabancılaşma

Blauner'ın (1964) işe yabancılaşma kavramını genişleten Leiter (1985), yabancılaşmanın dört kavramdan oluştuğunu öne sürmektedir. Bunlar: (1) güçsüzlük, (2) anlamsızlık, (3) sosyal izolasyon ve (4) kendine yabancılaşma. Organ ve Greene (1981); Podsakoff, Williams ve Todor (1986) yabancılaşmayı; biçimselleştirme, rol çatışması, belirsizlik ve örgütsel bağlılık gibi diğer örgütsel yapılara ilişkilendirmişlerdir. İşe yabancılaşma ise, çalışanların işlerinin doğası gereği kendilerini örgüt ortamının bir parçası olarak algılamamalarıdır (Brandes vd., 1998). Diğer taraftan örgütsel sinizm; hayal kırıklığı, gerginlik veya kaygı gibi bazı örtüşen duyguları da içermekle birlikte, tamamen ayrı inanç ve davranış türlerini kapsamaktadır. İşe yabancılaşma, örgütsel sinizmin bir parçası olduğu öne sürülen davranışsal eğilimlerin bir kısmını içermektedir. Diğer taraftan; yabancılaşma, bireyin çalıştığı örgütünden çok işine olan aşırı tepkidir ve hedefi örgütsel sinizminden farklıdır (Blauner, 1964; Leiter, 1985).

2.2.6.4. İş Tatmini

Schneider ve Snyder (1975) iş tatminini, “çalışanın standartları, değerleri ve beklentilerinden geçerek örgütüne ilişkin geliştirdiği içsel reflekslerdir” şeklinde tanımlamaktadır. Diğer bir ifade ile iş tatmini, “çalışanların iş ve işin sağladıklarına ilişkin bir algısı ve bu algıya yanıt olarak verdikleri duygusal karşılıktır” (Luthans, 1994). İş tatmini çoğunlukla, çalışanın örgütteki tecrübelerinin onda bıraktığı olumlu etki olarak düşünülmektedir (Çekmecelioğlu, 2005).

Erdoğan'a (1991) göre birey işi ile ilgili gerekli doyuma ulaşıyorsa örgütüne karşı müspet bir tutuma sahip olacaktır. İş tatmini, örgütsel çalışmalarda daha fazla

öne çıkan başka bir yapıdır. Evrensel bir kavram olarak (Brayfield ve Rothe, 1951), işe genel yönelim olarak (Smith, Kendall ve Hulin, 1969) ancak aynı zamanda ödeme ve denetim gibi işlerin yönleriyle ilgili daha spesifik bir yapı olarak (Cook, Hepworth, Wall ve Warr, 1981) ele alınmıştır. Bu kavram başlı başına, bireyin çalıştığı örgütün aksine işe odaklanmasından dolayı, örgütsel sinizm iş tatmininden ayrı olarak değerlendirilmektedir.

2.3. LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde araştırmanın odak noktasını oluşturan işe bağımlılık ve örgütsel sinizm kavramlarına ilişkin yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalara ve çalışmalara ilişkin elde edilen sonuçlara kısaca yer verilmiştir.

2.3.1. İşe Bağımlılık ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Mucevher, Akçakanat ve Demirgil (2017), “İşkolikliğin Kuşaklara Göre Karşılaştırılması: Süleyman Demirel Üniversitesi Akademisyenleri Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmalarında, akademisyenlerin işe bağımlılık özelliklerinin mensubu oldukları jenerasyonlara göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesini amaçlamışlardır. Bu bağlamda, Süleyman Demirel Üniversitesi'nin fakültelerinde ve meslek yüksekokullarında çalışan 348 öğretim üyesi ve öğretim elemanları çalışmanın katılımcılarıdır. Araştırma sonuçlarına göre, akademisyenlerin işkoliklik özellikleri açısından jenerasyonlar arasında istatistiksel açıdan önemli bir farklılığa ulaşılamamıştır.

Konan ve Türkoğlu (2017), “Okul Yöneticilerinin İşkoliklik ve Narsistik Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı çalışmalarında okul yöneticilerinin işkoliklik ve narsistik düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma ile ayrıca, okul yöneticilerinin bazı değişkenlere göre işkoliklik ve narsistik düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda, 203 okul yöneticisinin görüşleri alınmıştır. Araştırma sonucunda, okul yöneticilerinin işkoliklik düzeyi ile narsistik düzeyi arasında pozitif yönde düşük bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Kara ve Gücal (2016), “Akademik Personellerde İşkolikliğin Belirlenmesinde Serbest Zamanda Sıkılma Algısının Rolü” adlı çalışmalarında akademisyenlerin serbest zamanda sıkılma algısının işkolikliği belirlemedeki rolünün araştırılması ve

serbest zamanda sıkılma algısı ve işkolikliğin cinsiyet, medeni durum ve çalışılan kuruma göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesini amaçlamışlardır. Bu kapsamda, çalışmaya Ankara'daki üniversitelerde görev yapan 233 kadın ve 183 erkek toplam 416 akademisyen gönüllü olarak katılmıştır. Araştırma sonucunda, serbest zamanda sıkılma algısının işkoliklik sendromunda belirleyici olduğu bulunmuştur.

Ulukök ve Adnan (2016), "İşkoliklik ve Kariyer Tatmini" adlı çalışmalarında işkoliklik ile kariyer tatmini arasındaki ilişkiyi ve çalışmanın kapsamını oluşturan Kırıkkale Üniversitesi'nde görev yapan akademik personelin çeşitli demografik değişkenler açısından kariyer tatmini ve işkoliklik düzeylerini tespit etmeyi amaçlamışlardır. Bu kapsamda, çalışmaya Kırıkkale Üniversitesi'nde görev yapmakta olan 130 akademik personel katılmıştır. Araştırma sonucunda, işkoliklik ve işkolikliğin boyutlarından aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutu ile kariyer tatmini arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Dilek ve Yılmaz (2016), "Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri ile İş-Yaşam Dengeleri" adlı çalışmalarında öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu kapsamda, çalışmaya Kütahya il merkezindeki okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 520 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda, işkolik eğilimler gösteren öğretmenler daha çok hevesli bağımlı, iş meraklısı ve en az da iş bağımlısı çalışan tipindedir. İşkolik eğilimler göstermeyen öğretmenler ise daha çok serbest (umarsız) çalışan, gönülsüz çok çalışan, yabancılaşmış uzman, rahat (gevşek) çalışan ve en az da inancını yitirmiş çalışan tipindedir. Serbest çalışan tipindeki öğretmenlerin ise işe bağımlılık düzeyleri yükseldikçe, iş-aile çatışması boyutundaki çatışma düzeyleri azalmakta ya da işe bağımlılık düzeyleri düştükçe, iş-aile çatışması boyutundaki çatışma düzeyleri artmaktadır.

Gürsu (2016) "Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin İşe Bağımlılık Hakkındaki Görüşlerinin İncelenmesi" adlı çalışmasında Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin işe bağımlılık hakkındaki görüşlerini tespit etmeyi amaçlamıştır. Bu kapsamda, Antalya'da hizmet içi eğitim alan 144 öğretmen çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırma sonucuna göre, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre işe bağımlılık hakkındaki görüşleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık taşımazken, yaş gruplarına göre değerlendirildiğinde ise anlamlı fark oluşmaktadır.

Yılmaz ve Altinkurt (2015), “Farklı Çalışan Tipindeki Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri ve İş Doyumları” adlı çalışmalarında farklı çalışan tipindeki okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerini ve iş doyumlarını belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu kapsamda araştırmanın örneklemini, Muğla ilinde görev yapan 616 okul yöneticisinden oluşmaktadır. Araştırma sonucuna göre, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin yarısından daha fazlası işkolik eğilimler göstermektedir. En yüksek iş doyumuna, işkolik eğilim göstermeyen rahat çalışanlar sahiptir. İşkolik eğilim gösteren hevesli bağımlı ve iş meraklısı çalışan tipindeki okul yöneticilerinin iş doyumları yüksekken, iş bağımlısı tipindeki okul yöneticilerinin iş doyumları düşüktür.

Özdemir (2013), “Sınıf Öğretmenlerinin İşkoliklik Eğilimlerinin İncelenmesi” adlı yüksek lisans tezinde, ilkokullarda görev yapmakta olan sınıf öğretmenlerinin işkoliklik eğilimlerini incelemeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda, 2012–2013 eğitim öğretim yılında İstanbul ilinde 26 kamu ve özel ilkokullarda görev yapan 352 sınıf öğretmeni bu çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda, ilkokul sınıf öğretmenlerinin işkoliklik eğilimleri yüksek bulunmuştur. Alt boyutlarda incelendiğinde ise sınıf öğretmenlerinin hem işlerine güdülenmelerinin fazla olduğunu hem de işten zevk alarak çalıştıklarını söylemek mümkündür.

Bardakçı ve Baloğlu (2012), “İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri” adlı çalışmalarında ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerini betimlemeyi amaçlamışlardır. Bu bağlamda, araştırma grubu Türkiye genelinde internet bağlantısına sahip ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarından gönüllülük esasına göre seçilen 203 yöneticiden oluşmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri cinsiyet, çalışılan kurum, öğrenim durumu, branş, medeni durum ve görev değişkenlerine göre değişmezken; yaş, kıdem, iş için ayrılan günlük zaman, aylık olarak eve iş götürme sıklığı ve hafta sonu iş için zaman ayırma durumlarına göre değişiklik göstermektedir.

Apaydın (2011), “Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki” isimli doktora tezinde, üniversitede çalışan öğretim üyelerinin işe bağımlılık düzeyleri ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi düzeylerini belirlemek ve işe bağımlılık ile iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi saptamayı amaçlamıştır. Bu bağlamda, Ankara Üniversitesi'ne bağlı 13 fakülteden gönüllü olarak araştırmaya katılan 519

öğretim üyesi çalışma grubunu oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre; öğretim üyeleri sık sık iş takıntısı göstermektedir ve unvan, iş takıntısı üzerinde etkilidir. Öğretim üyelerinin unvanları yükseldikçe kendilerine zaman ayırmaları da artmaktadır. Öğretim üyelerinin işe bağımlılıkları arttıkça iş-yaşam dengesi azalmakta aksine işe bağımlılıkları azaldıkça iş-yaşam dengesi artış göstermektedir.

Naktiyok ve Karabey (2010) “İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu” adlı çalışmalarında işkoliklik ile zihinsel, fiziksel ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu kapsamda, Atatürk Üniversitesi’nde görev yapan 182 öğretim üyesi çalışmaya katılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; işkoliklik düzeyindeki artış zihinsel, fiziksel ve duygusal tükenmişliği arttırmaktadır. Ayrıca araştırmada, yöneticilik görevi olan, daha yaşlı olan ve yardımcı doçent unvanına sahip olan öğretim üyelerinin hem işkoliklik hem de tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Buna karşın cinsiyet, gelir düzeyi ve sigara içme davranışı açısından öğretim üyelerinin işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri arasında önemli bir farklılığa rastlanmamıştır.

Akın ve Oğuz (2010), “Öğretmenlerin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı çalışmalarında öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını incelemeyi amaçlamışlardır. Bu kapsamda, çalışma grubu Ankara merkez ilçelerinde görev yapan 227 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete ve öğrenim durumuna göre farklılaşmadığını, yaş değişkeninin ise fark oluşturan bir etken olduğunu göstermektedir. Ayrıca öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Torp, Lysfjord ve Midje (2018), “Üniversite Akademisyenleri Arasında İşkoliklik ve İş-Aile Çatışması” adlı çalışmalarında üniversite akademisyenlerinin diğer üniversite çalışanlarına göre daha işkolik olup olmadığını, daha fazla iş-aile çatışması bildirip bildirmediğini ve üniversite akademisyenleri arasında işkolik ve iş-aile çatışması sonuçları hakkında bilgi sağlamayı amaçlamışlardır. Bu kapsamda, çalışma grubu Norveç’teki 3 üniversitede görevli 2186 üniversite akademisyeni ve 2551 teknik ve idari personelden oluşmaktadır. Araştırma sonuçları, akademik personelin akademik olmayan personelden daha fazla işkoliklik ve iş-aile çatışması yaşadığını göstermektedir.

Winburn, Reysen, Suddeath ve Perryman (2017), “Zilin Ötesinde Çalışmak: Okul Danışmanları ve İşkolik Eğilimleri” adlı çalışmalarında okul danışmanlarının işkolik eğilimlerini, bunların Büyük Beş kişilik özellikleriyle ilişkisini ve yaşam doyumunu araştırmayı amaçlamışlardır. Bu kapsamda, çalışma grubunu e-mail yolu ile anket gönderilen Mississippi/ABD’deki 341 okul danışmanı oluşturmaktadır. Araştırma sonuçları, liselerde çalışan okul danışmanlarının, ilkokul veya ortaokul seviyesinden anlamlı derecede yüksek işkolik eğilimi yaşadıklarını göstermektedir. Ayrıca, işkoliklik seviyesi daha yüksek düzeyde olan okul danışmanlarının yaşam doyumlarının daha düşük olduğunu göstermiştir.

Nie ve Sun (2016). “İşkolikler Neden Depresyona Giriyor? Çin Üniversitesi Akademisyenleriyle Yapılan Bir Çalışma” adlı çalışmalarında üniversite akademisyenlerinin işkoliklik seviyelerinin tükenmişlik ve depresyon ile olan ilişkisini belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu kapsamda, 412 Çin Üniversitesi Akademisyeni çalışma grubunu oluşturmuştur. Araştırma sonuçları, işkoliklik, tükenmişlik ve depresyonun anlamlı şekilde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Molino, Bakker ve Ghislieri (2016), “İş Talepleri-Kaynakları Modelinde İşkolikliğin Rolü” adlı çalışmalarında İş Talepleri-Kaynak modelini kullanarak işkolikliğin öncüllerini ve sonuçlarını araştırmayı amaçlamışlardır. Bu kapsamda, çalışma grubunu 617 İtalyan çalışan oluşturmaktadır. Araştırma sonuçları, işkolikliğin yetersiz bir çalışma ortamının bir işlevi olduğunu ve olumsuz çalışan sonuçlarına neden olduğunu göstermektedir.

Schaufeli, Shimazu ve Taris (2009), “Aşırı Çalışmaya Yönelme: Hollanda ve Japonya’da İki Faktörlü İşkoliklik Ölçeğinin Değerlendirilmesi” adlı çalışmalarında iki boyutlu (çok fazla ve zorunlu çalışmak) işkoliklik öz bildirim ölçeği kullanarak kavramsal bir analizi amaçlamışlardır. Bu kapsamda, Hollanda’dan 7594 ve Japonya’dan 3311 çalışan çalışma grubunu oluşturmuştur. Araştırma sonuçları, her iki ölçeğin de içsel olarak tutarlı olduğunu ve iki faktörlü yapının her iki ülkenin verisine de uygun olduğunu göstermektedir. Ayrıca, çok fazla ve zorunlu çalışan işkoliklerin tükenmişlik ile yüksek anlamlı ilişki içinde olduğu, çalışma ilgisi ile ise zayıf anlamlı ilişki içinde olduğu bulunmuştur.

Carroll ve Robinson (2000), “Ebeveyn İşkolikliğı ve Alkolizmine İlişkin Yetişkinlerdeki Depresyon ve Ebeveynlik” adlı çalışmalarında lisans öğrencileri arasında depresyon ve ebeveynlik arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Bulgular, katılımcıları alkolik ebeveynleri olan yetişkin çocuklar, işkolik ebeveynleri

olan yetişkin çocuklar, en az bir ebeveyni hem alkolik hem de işkolik olan yetişkin çocuklar ve bir karşılaştırma grubu olarak diğer üç gruptan hiç birisine girmeyen yetişkin çocuklar olarak belirlemek için kullanılmıştır. Bu kapsamda, ABD Southeastern Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde okuyan 182 kadın ve 25 erkek lisans öğrencisi çalışma grubunu oluşturmuştur. Araştırma sonuçları, ebeveynleri işkolik olan çocukların depresyon ve ebeveynlik ölçütlerinde anlamlı olarak daha yüksek puan aldığını; ebeveynleri alkolik olan çocukların ve karşılaştırma grubunun ebeveynlerinden daha fazla çalıştığını bildirdiklerini; ebeveynleri alkolik olan çocukların, ebeveynlik ölçütleri bakımından karşılaştırma grubundan anlamlı olarak daha yüksek puan aldığını göstermektedir. Ayrıca, ebeveynleri işkolik olan çocukların yaşadıkları zorluklarla, ebeveynleri alkolik olan çocukların yaşadıkları zorlukların bazılarının aynı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.3.2. Örgütsel Sinizm ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Bulut (2019), “Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin İletişim Becerileri ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı çalışmasında ortaokul öğretmenlerinin iletişim becerileri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Bu kapsamda, İstanbul ili Küçükçekmece ilçesindeki kamu ortaokullarında 2017-2018 eğitim öğretim yılında görev yapan 301 öğretmen çalışma grubunu oluşturmuştur. Araştırma sonucunda, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iletişim becerileri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiki olarak orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. İletişim becerileri puanı arttıkça örgütsel sinizm puanlarının azaldığı, iletişim becerileri seviyesi yüksek olan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir.

Yazıcıoğlu (2019), “Kurum İçi Etkin İletişim Ortamı ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki” adlı yüksek lisans tezinde kurum içi etkin iletişim ortamı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Bu kapsamda, 2017-2018 eğitim öğretim yılında, Tekirdağ ilinde bulunan kamu okullarında eğitim öğretim faaliyetlerini gerçekleştiren 375 öğretmen çalışma grubunu oluşturmuştur. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet yaşı, mesleki deneyim, branş, okuldaki çalışma süresi, okul türü değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada örgütsel sinizm toplam puanı ile kurum etkin iletişim ortamı toplam puanı arasında negatif yönde orta düzeyde

ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, kurum içi etkin iletişim örgütsel sinizmin anlamlı bir yordayıcısıdır. Kurum içi etkin iletişim ortamı örgütsel sinizmdaki varyansın % 15'ini açıklamaktadır. Kurum içi etkin iletişim ortamının örgütsel sinizmi etkilediği tespit edilmiştir.

Abaslı (2018), “Örgütsel Dışlanma, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm İlişkisine Yönelik Öğretmen Görüşleri” adlı doktora çalışmasında örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşlerine göre incelemeyi amaçlamıştır. Bu kapsamda, 2017-2018 eğitim öğretim yılında, Ankara ilinin merkez ilçelerindeki kamu ortaokullarında görev yapan 465 öğretmen çalışma grubunu oluşturmuştur. Araştırma sonucunda; örgütsel dışlanma boyutlarına ilişkin görüşlerde medeni duruma göre farklılaşmanın olduğu; işe yabancılaşma boyutlarına ilişkin görüşlerin demografik değişkenler açısından farklılaşmadığı; örgütsel sinizme ilişkin görüşlerde eğitim durumu, yaş ve çalıştığı okuldaki görev süresi değişkeni açısından farklılaşmaların olduğu görülmüştür. Ayrıca, örgütsel dışlanmanın "yalnızlaştırma" boyutunun, işe yabancılaşmanın ise "güçsüzlük" ve "yalıtılmışlık" boyutlarının örgütsel sinizmin anlamlı yordayıcısı olduğu saptanmıştır.

Çakıcı (2017), “Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri (Çankırı İli Örneği)” adlı çalışmasında öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşlerini belirlemeyi amaçlamıştır. Bu kapsamda, Çankırı il ve ilçelerinde bulunan 24 kamu temel eğitim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan 304 öğretmen çalışma grubunu oluşturmuştur. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutum sergiledikleri, okulda uygulanan kararlara katılımlarının istenilen düzeyde olmadığı, cinsiyet değişkenine göre; erkek öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu, sendikal duruma ve eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Kıdem durumuna göre ise; 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Demirçelik ve Korkmaz (2017), “Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki” adlı çalışmalarında okul yöneticilerinin öğretmenler tarafından algılanan liderlik stilleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu kapsamda, Kayseri ilinde bulunan beş ortaokulda çalışan toplam 142 öğretmen çalışma grubunu oluşturmuştur. Araştırma sonucunda, okul yöneticilerinin çoğunlukla dönüşümcü liderlik davranışları sergiledikleri; dönüşümsel liderlik boyutu ile örgütsel sinizmin, bilişsel ve davranışsal boyutları arasında ters yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu;

yapılan regresyon analizi sonucunda dönüştürücü liderliğin örgütsel sinizmin bilişsel ve davranışsal boyutları üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Yorulmaz ve Çelik (2016), “İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki” adlı çalışmalarında ilkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını algılamak ve aralarındaki ilişkiyi saptamayı amaçlamışlardır. Bu kapsamda, İstanbul ili Bağcılar ilçesinde görev yapan 309 sınıf öğretmeni çalışma grubunu oluşturmuştur. Araştırma sonucunda, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm algıları orta düzeyde; örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algı düzeylerinin yüksek olduğu; ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı algıları arasında pozitif ilişki; örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Kahveci ve Demirtaş (2015), “İlkokul, Ortaokul ve Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Algılarının İncelenmesi” adlı çalışmada ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel Sinizm algılarını belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu kapsamda, 2013-2014 eğitim öğretim yılında Rize ili merkez ve tüm ilçelerinde bulunan ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan 2219 öğretmen çalışma grubunu oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Örgütsel Sinizm algılarının, yaş, medeni durum, mesleki hizmet süresi, çalışılan okuldaki hizmet süresi ve okul türü değişkenleri açısından anlamlı şekilde farklılaştığı; cinsiyet değişkeni açısından ise benzerlik gösterdiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Kasalak ve Aksu (2014), “Araştırma Görevlilerinin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizm ile İlişkisi” adlı çalışmalarında algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelemesini ve araştırma görevlilerinin çalıştıkları kurumlara yönelik düşüncelerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu kapsamda, Akdeniz Üniversitesi 50/d kadrosundaki 214 araştırma görevlisi çalışma grubunu oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda, araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel sinizmi yordayan önemli bir değişken olduğu; algılanan etkileşim desteğinin ise örgütsel sinizmi etkileyen en önemli algılanan örgütsel destek boyutu olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Nartgün ve Kartal (2013), “Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri” adlı çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşlerinin neler olduğunu, bu görüşlerin, cinsiyete, kıdem ve kurumdaki çalışma süresi değişkenlerine göre değişip değişmediği; öğretmenlerin örgütsel sinizm, örgütsel sessizlik ve örgütsel sessizliğin alt boyutları arasındaki görüşleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu kapsamda, Bolu ilinde taşınmalı eğitim-öğretim yapan 10 ortaokulda görevli 90 öğretmen çalışma grubunu oluşturmuştur. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel sinizm ve sessizlik düzeyleri ile cinsiyet, kıdem ve kurumda çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı; öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel sessizliğin alt boyutlarından olan okul ortamı, sessizliğin kaynağı ve izolasyon boyutu arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Helvacı ve Çetin (2012), “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi” adlı çalışmalarında Uşak ilindeki kamu ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemeyi ve öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet, branş, kıdem, öğrenim durumu, okulda çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı saptamayı amaçlamışlardır. Bu kapsamda, 2010-2011 eğitim-öğretim yılında Uşak ili sınırları içerisinde bulunan kamu ilköğretim okullarında görev yapan 311 öğretmen çalışma grubunu oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda, ilköğretim öğretmenlerin sinizm algılarının “az düzeyde” olduğu; ilköğretim öğretmenlerinin sinizme ilişkin görüşleri cinsiyet, branş, kıdem, öğrenim durumu bakımından değişmediği; okuldaki çalışma süresi bakımından, bulunduğu okulda 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin, 1-5 yıl çalışan öğretmenlere göre daha çok sinizme sahip oldukları sonuçlarına ulaşılmıştır.

Kalağan ve Güzeller (2010), “Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi” adlı çalışmalarında öğretmenlerin cinsiyetleri, medeni durumları, branşları, yaşları, mesleki kıdemleri, eğitim durumları, çalıştıkları okul türleri, öğretmenliği seçme nedenleri gibi demografik özellikler açısından örgütsel sinizm düzeylerinin değişip değişmediğini belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu kapsamda, 2007-2008 eğitim öğretim yılında Antalya il merkezinde ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan 325 öğretmen çalışma grubunu oluşturmuştur. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile branşları, mesleki kıdemleri,

eğitim durumları, çalıştıkları okul türü, öğretmenliği seçme nedenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Kalağan (2009), “Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki” adlı çalışmada araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki belirlenmeyi amaçlamıştır. Bu kapsamda, 2007-2008 akademik yılında Akdeniz Üniversitesi 50/d kadrosunda görev yapan 214 araştırma görevlisi çalışma grubunu oluşturmuştur. Araştırma sonucunda, araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm tutumları en yüksek bilişsel, en düşük ise duyuşsal boyutta yer almıştır. Araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel destek ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki güçlü ve anlamlı bulunmuş; algılanan örgütsel desteğin örgütsel sinizm için önemli bir yordayıcı olduğu sonucuna varılmıştır.

Kudo, Sakuda ve Tsuru (2016), “Örgütsel Sinizmde Arabuluculuk: İş Tatmini Üzerine Umut Teorisinin Rolünü Keşfetmek” adlı çalışmalarında alanyazının aksine “umut” gibi olumlu bir özelliğin ve iş tatmininin örgütsel sinizm ile ilişkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Bu kapsamda, bir eğitim örgütünde tam zamanlı çalışan 95 kişi çalışma grubunu oluşturmuştur. Araştırma sonucunda; örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında negatif yönde; umut ve iş tatmini arasında ise pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu; umut değişkeninin örgütsel sinizm ile iş tatmini arasındaki negatif ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Yim (2015), “Kinta Selatan Bölgesi/Malezya Okullarındaki Öğretmenlerde Değişikliklere Karşı İş Tatmini ve Örgütsel Sinizm” adlı doktora tezinde Kinta Selatan/Malezya bölgesindeki kamu ilkokulu ve ortaokullarındaki öğretmenlerin iş doyumlarını ve örgütsel sinizm tutumlarını araştırmayı amaçlamıştır. Bu kapsamda, 319 ilkokul ve 296 orta okul öğretmeni çalışma grubunu oluşturmuştur. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin kariyer ilerlemesinde kararsız olduğu, örgütsel sinizmin iş tatmini ile anlamlı bir ilişkide olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Chudzicka-Czupała, Chrupała-Pniak ve Grabowski (2014), “Öğretmenler Neden İşyerinde Sinik Olabilir? Polonyalı Öğretmenlerde Örgütsel Sinizm Öngörücüleri: Araştırma Raporu” adlı çalışmalarında öğretmenlerin neden sinik davranışlar gösterdiğini ve örgütsel sinizmin olası öncüllerini araştırmayı amaçlamışlardır. Bu kapsamda, 157 Polonyalı öğretmen çalışma grubu ile örgütsel sinizm, devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve aile-iş çatışması değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma sonucunda, devam bağlılığı ve aile-iş çatışması

örgütsel sinizmin pozitif belirleyicisi olarak belirtilirken, duygusal bağıllık ise örgütsel sinizmin negatif belirleyicisi olarak tespit edilmiştir.

Salavati, Zandı ve Amani (2014), “Örgütsel Sinizm ile Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma (Vaka Analizi: İslami Azad University)” adlı çalışmada İslami Azad Üniversitesi'nde örgütsel sinizm ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu kapsamda, 110 üniversite çalışanı üzerinde örgütsel sinizmi; yıkıcı inançlar (bilişsel), olumsuz duygular (duyuşsal) ve küçük düşürücü/kritik davranışlar (davranışsal) boyutlarında ele almışlardır. Araştırma sonucunda, örgütsel sinizm boyutları ile bilgi paylaşımı arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ewis (2014), “Mısır'da İşyeri Algıları ve İşyerinde Nezaketsizlik: Örgütsel Sinizmin Arabuluculuk Rolü” adlı çalışmasında işgörenlerin örgütsel destek, örgütsel adalet algılarında ve psikolojik sözleşme ihlalinde örgütsel sinizmin aracı rol üstlenip üstlenmediğini araştırmıştır. Bu kapsamda, Mısır'daki beş üniversiteden 292 idari çalışan çalışma grubunu oluşturmuştur. Araştırma sonucunda, örgütsel sinizm ile örgütsel destek arasında ve örgütsel sinizm ile örgütsel adalet boyutları (dağıtımsal, etkileşimsel ve işlemsel adalet) arasında negatif yönde; ancak örgütsel sinizm ile psikolojik sözleşme ihlali arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3. BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde; öğretmenlerin işe bağımlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirleme üzerine yapılan araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama aracı, verilerin toplanması, verilerin analizi, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, öğretmenlerinin işe bağımlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir çalışma olduğundan betimsel nitelikte ilişkisel tarama modelinde bir çalışmadır. Kaya, Balay ve Göçen (2012) betimsel-ilişkisel tarama modelini; araştırmalarda meydana gelen bir durumun ya da olayın olduğu gibi betimlenip bu duruma neden olan değişkenlerin birbiri ile ilişkisini, etkisini ve bunun derecesini gösteren bir araştırma modeli olarak açıklamaktadır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Bu araştırmanın evrenini, İzmir ili Gaziemir ilçesinde bulunan Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı kamu ve özel okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise türünde 2018-2019 Akademik Yılında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma evrenine okul yöneticileri, birleştirilmiş sınıflı okullar, rehberlik araştırma merkezleri ve bilim sanat merkezleri kısıtlama olarak alınıp dâhil edilmediğinden evren çeşidi olarak gerçekçi evren kullanılmıştır. Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım (2005) gerçekçi evreni “araştırmacının belli kısıtlamaları dikkate alarak oluşturduğu evren” olarak tanımlamaktadır. Kısıtlama sonucunda, araştırmanın evrenini 44 okul ve 1364 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde ise kuramsal örneklem büyüklüğü çizelgesinden yararlanılmıştır. Balcı (2011) bu çizelgede 1000-3000 arası evrene sahip araştırmalarda %95'lik güven düzeyi, $\alpha=.05$ anlamlılık ve %5'lik hoşgörü düzeyi için gerekli örneklem büyüklüğünün en az 300 kişi olacağını belirtmiştir. Bu sebeple, araştırmanın örneklemine basit tesadüfi örneklem modeli ile seçilen İzmir ili Gaziemir ilçesinde kamu ve özel okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan sınıf ve branş öğretmenleri olmak üzere toplam 367 öğretmen oluşturmaktadır. İşe bağımlılık ve örgütsel sinizm ile ilgili alanyazında daha önceden yapılan bir araştırma olmadığından, daha fazla bulguya ulaşmak amacıyla dört farklı okul kademesinin örnekleme yer almasına önem verilmiştir.

3.2.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Bu araştırma kapsamında örnekleme ait cinsiyet, kıdem yılı, çalıştığı kurumdaki hizmet yılı, okul türü, okul düzeyi ve branş değişkenlerinin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 3.1.'de verilmiştir.

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Demografik Bilgilerine İlişkin İstatistiksel Dağılımları ve Betimsel Analizi (n=367)

Değişken		<i>f</i>	%
Cinsiyet	Kadın	298	81,2
	Erkek	69	18,8
Kıdem Yılı	1-5 yıl	62	16,9
	6-10 yıl	59	16,1
	11-15 yıl	69	18,8
	16-20 yıl	49	13,4
	21 yıl ve üzeri	128	34,9
Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Yılı	1-5 yıl	211	57,5
	6-10 yıl	101	27,5
	11-15 yıl	35	9,5
	16-20 yıl	11	3,0
	21 yıl ve üzeri	9	2,5
Okul Türü	Kamu Okulu	226	61,6
	Özel Okul	141	38,4
Okul Düzeyi	Okulöncesi	31	8,4
	İlkokul	119	32,4
	Ortaokul	87	23,7
	Lise	130	35,4
Branş Durumu	Sınıf Öğretmeni	115	31,3
	Branş Öğretmeni	252	68,7
TOPLAM		367	100

Tablo 3.1. incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet durumlarına bakıldığında; kadın öğretmen sayısının 298 (%81,2), erkek öğretmen sayısının ise 69 (%18,8) olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, kadın öğretmenlerin örneklemin büyük çoğunluğunu oluşturduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin mesleki kıdem yıllarına göre dağılımları incelendiğinde; 62'sinin (%16,9) 1-5 yıl, 59'unun (%16,1) 6-10 yıl, 69'unun (%18,8) 11-15 yıl, 49'unun (%13,4) 16-20 yıl ve 128'inin (%34,9) 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip oldukları görülmüştür. Bu veriler, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin çoğunluğu

oluşturduğunu (%34,9), diğer kıdem aralıklarının ise birbirine yakın değerlerde katılımcılar içerdiğini dolayısıyla her kıdem grubu öğretmene ulaşıldığını göstermektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki hizmet süresine göre dağılımları incelendiğinde; 211'inin (%57,5) 1-5 yıl, 101'inin (%27,5) 6-10 yıl, 35'inin (%9,5) 11-15 yıl, 11'inin (%3,0) 16-20 yıl ve 9'unun (%2,5) 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip oldukları görülmüştür. Bu veriler, örneklem grubunun büyük çoğunluğunun (%57,5) çalıştığı okuldaki hizmet yılı 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerden oluştuğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra çalıştığı okuldaki hizmet yılı 16-20 yıl, 21 yıl ve üzeri olan öğretmen sayısının da örneklem grubunun toplam %5,5'ini yani azınlığı oluşturduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okulların türüne göre dağılımları incelendiğinde; 226'sının (%61,6) kamu okulunda, 141'inin (%38,4) özel okulda görev yaptığı görülmektedir. Bu bağlamda, kamu okullarında görev yapan öğretmen sayılarının çoğunlukta olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okulların düzeyine göre dağılımları incelendiğinde; 31'inin (%8,4) okulöncesinde, 119'unun (%32,4) ilkokulda, 87'sinin (%23,7) ortaokulda ve 130'unun (%35,4) lisede görev yaptığı görülmektedir. Bu bağlamda, okul seviyelerindeki öğretmen sayılarının dağılımının okulöncesi düzey hariç homojen olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin sınıf öğretmeni veya branş öğretmeni olma durumlarına göre dağılımları incelendiğinde; 115'inin (%31,3) sınıf öğretmeni, 252'sinin (%68,7) ise branş öğretmeni olduğu görülmektedir. Bu durumun temel sebebinin ortaokul ve lise öğretmenlerinin branş öğretmeni olmaları ve bu sebeple çoğunluğu oluşturuyor oldukları söylenebilir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada; öğretmenlerin işe bağımlılık düzeylerini belirlemek amacıyla Robinson (1989) tarafından geliştirilen ve Apaydın (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan “İşe Bağımlılık Ölçeği (İBÖ)”; öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek amacıyla ise Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin birinci bölümünde, öğretmenlere ilişkin demografik bilgileri belirlemek amacıyla kişisel bilgi formu yer almaktadır. Öğretmenlerin cinsiyetleri, mesleklerindeki kıdem yılı, çalıştıkları okuldaki hizmet

yılı, okul türü, okul düzeyi, öğretmenlerin sınıf ve branş öğretmeni olması gibi değişkenler bu bölüme verdikleri yanıtlar ile toplanmıştır. İkinci bölümde 25 maddelik 4'lü likert tipinde “İşe Bağımlılık Ölçeği”, üçüncü bölümünde ise 13 maddelik 5'li likert tipinde “Örgütsel Sinizm Ölçeği” yer almaktadır.

3.3.1. İşe Bağımlılık Ölçeği

İşe Bağımlılık ilgili yapılan araştırmalar alanyazında taranmış, Robinson (1989) tarafından geliştirilen ve Apaydın (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan “İşe Bağımlılık Ölçeği”nin kullanılmasına karar verilmiştir. İBÖ, araştırmacı tarafından uzman görüşlerinin sonucunda uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Araştırmacı, ölçeğin Türkçe'ye çevirisinde ortak görüş yöntemini kullanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğini test etmek için elde edilen veriler üzerinde açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmış, güvenirlik çalışmaları ise Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları ile hesaplanmıştır (Apaydın, 2011:112). Araştırmacı, bulunan uyum indeksi değerlerinin modelin iyi uyum verdiğini gösterdiğini belirtmiştir (Apaydın, 2011:115). Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçekteki 1'inci, 8'inci, ve 14'üncü maddelerin analizden çıkarılmış ve ölçeğin dört faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanmıştır (Apaydın, 2011:116). İşe Bağımlılık Ölçeği, “Hiçbir Zaman (1), Bazen (2), Sık Sık (3), Her Zaman (4)” şeklinde yanıtlandırılan ve puanlanan 4'lü likert tipi, 25 maddelik ve İş Takıntısı, Kontrol, İletişimin Zarar Görmesi/Kendini Özümseme ve Kendine Değer Verme olmak üzere 4 boyutlu bir ölçektir. Ölçekteki alt boyutlara ilişkin maddelerin dağılımları Tablo 3.2.'de gösterilmiştir.

Tablo 3.2. İşe Bağımlılık Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Madde Dağılımları

Ölçeğin Alt Boyutları	Madde Sayısı	Madde Numaraları
İş Takıntısı	8	3,5,6,7,15,18,19,20
Kontrol	7	2,4,11,12,16,17,22
İletişimin Zarar Görmesi/ Kendini Özümseme	5	13,21,23,24,25
Kendine Değer Verme	2	9,10

3.3.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Örgütsel Sinizm ilgili yapılan araştırmalar alanyazında taranmış, Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ve Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan “Örgütsel Sinizm Ölçeği”nin kullanılmasına karar verilmiştir. Ölçeğin geçerlik çalışmaları dilsel eşdeğerlik, açıklayıcı faktör analizi ve

doğrulamalı faktör analizi; güvenilirlik çalışmaları ise iç tutarlılık katsayıları ve birleşik güvenilirlik ile incelenmiştir (Kalağan, 2009:121). Araştırmacı, ölçeğin Türkçe'ye çevirisinde çeviri-geri çeviri yöntemini kullanmış, ölçeğin Türkçe formu ile özgün formu arasındaki tutarlılığı belirlemek için dilsel eşdeğerlik çalışması yapmıştır (Kalağan, 2009:122). Örgütsel Sinizm Ölçeğinin yapı geçerliğini incelemek için araştırmacı tarafından açıklayıcı faktör analizi yapılmış, analiz sonucunda ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı yüzde 78,674 olarak hesaplanmış ve çalışmanın verileriyle yapılan boyutlandırmanın özgün formdaki boyutlandırmayla bire bir örtüştüğü görülmüştür (Kalağan, 2009:124). Örgütsel Sinizm Ölçeğinin güvenilirliği, Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ile hesaplanmış ve maddelerin toplamı 0,931 olarak bulunmuştur. Ölçeğin, özgün formunda bulunan boyutların doğrulanması amacıyla araştırmacı tarafından doğrulamalı faktör analizi uygulanmış, sonuç olarak ölçeğin üç faktörlü yapısı, doğrulamalı faktör analizi ile de doğrulanmıştır (Kalağan, 2009:126). Örgütsel Sinizm Ölçeği, “Hiç Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kısmen Katılıyorum (3), Katılıyorum (4), Tamamen Katılıyorum (5) şeklinde yanıtlandırılan ve puanlanan 5’li likert tipi, 13 maddelik ve Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal olmak üzere 3 boyutlu bir ölçektir. Ölçekteki alt boyutlara ilişkin maddelerin dağılımları Tablo 3.3.’de gösterilmiştir.

Tablo 3.3. Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Madde Dağılımları

Ölçeğin Alt Boyutları	Madde Sayısı	Madde Numaraları
Bilişsel	5	1,2,3,4,5
Duyuşsal	4	6,7,8,9
Davranışsal	4	10,11,12,13

3.4. Verilerin Analizi

Bu araştırmada kullanılan ölçek üç bölümden oluşmaktadır. Ölçeğin birinci bölümünde, öğretmenlerin demografik özellikleri yer almaktadır. Birinci bölümde yer alan verilerin analizinde SPSS 24.0 istatistik programı kullanılarak katılımcıların demografik bilgilerinin frekans ve yüzde değerleri elde edilmiş; ikinci bölümde İşe Bağımlılık Ölçeği, üçüncü bölümde ise Örgütsel Sinizm Ölçeği bulunmaktadır. İkinci ve üçüncü bölümlerde yer alan verilerin gerek birinci bölümdeki demografik bilgiler arasında anlamlı fark olup olmadığı gerekse birbiri arasındaki ilişki analizi için yine SPSS 24.0 programı kullanılmıştır. Analizlerdeki anlamlılık .05 düzeyinde sınanmış ve elde edilen bulgular araştırmanın amaçlarına uygun olarak tablolar halinde

sunulmuştur. Ayrıca, çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2,00 ve -2,00 arasında olduğunda ya da normal dağılıma çok yakın olduğunda parametrik testler kullanılabilir. Bu bağlamda, çarpıklık ve basıklık değerleri, dal-yaprak ve kutu çizgi grafikleri incelenmiş verilerin normal dağıldığı belirlenmiştir. Bu sebeple verilerin analizinde parametrik testler kullanılmıştır. Parametrik test varsayımlarının karşılanmadığı durumlarda parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

Araştırmada ele alınan işe bağlılık ve örgütsel sinizm değişkenleri için alınan puanların katılımcıların demografik özelliklerine göre karşılaştırılmasında; iki gruptan oluşan bağımsız örneklem t-testi, ikiden fazla grupta ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Post-hoc testi olarak Tukey tercih edilmiştir. Parametrik olmayan testlerde ise Bonferroni düzeltmesi yöntemi ile ikili karşılaştırmalar testi kullanılmıştır. İşe bağlılık ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasındaki ilişkiye bakmak için korelasyon (r) analizi yapılmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan İşe Bağlılık Ölçeğinde Apaydın (2011:131) tarafından belirtilen 4'lü likert dereceleme ölçeğine uygun olarak Tablo 3.4.'te belirtilen puan değer aralıkları kullanılmıştır.

Tablo 3.4. İşe Bağlılık Ölçeği Puan Değer Aralıkları

Puan Aralığı	Değer Karşılığı
1.00 – 1.75	Hiçbir zaman
1.76 – 2.49	Bazen
2.50 – 3.24	Sık Sık
3.25 – 4.00	Her zaman

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan Örgütsel Sinizm Ölçeğinde kullanılan 5'li likert dereceleme ölçeğine uygun olarak Tablo 3.5.'de belirtilen puan değer aralıkları kullanılmıştır. Bu ölçekten alınabilecek en yüksek puan 65 ve en düşük puan 13'tür (Kalağan, 2009:121).

Tablo 3.5. Örgütsel Sinizm Ölçeği Puan Değer Aralıkları

Puan Aralığı	Değer Karşılığı
1.00 – 1.79	Hiç Katılmıyorum
1.80 – 2.59	Katılmıyorum
2.60 – 3.39	Kısmen Katılıyorum
3.40 – 4.19	Katılıyorum
4.20 – 5.00	Tamamen Katılıyorum

Aritmetik ortalamalar, yukarıda verilen puan değer aralıkları baz alınarak yorumlanmıştır.

4. BÖLÜM: BULGULAR

Bu bölümde, araştırmanın “Öğretmenlerin işe bağımlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm arasında ilişki var mıdır?” problemi ve alt problem cümlelerine göre toplanan verilerden elde edilen verilerin çözümlenmesi sonucunda ortaya çıkan bulgulara yer verilmiştir. Verilerin sunumunda, ilk olarak her bir ölçeğe verilen yanıtların ortalamaları ve standart sapma değerlerine ilişkin bulgulara yer verilmiş, daha sonra alt problemlere ilişkin sıra izlenmiştir.

4.1. Birinci Alt Probleme Ait Bulgular

Bu bölümde, araştırmanın birinci alt problemi olan “Öğretmenlerin işe bağımlılıkları (iş takıntısı, kontrol, iletişimin zarar görmesi/kendini özümseme ve kendine değer verme alt boyutları) ne düzeydedir?” sorusuna ait bulgulara yer verilmiştir. Bu kapsamda, araştırmaya katılan öğretmenlerin 25 maddeden oluşan İşe Bağımlılık Ölçeğinin (İBÖ) 22 maddesine dair (1., 8. ve 14. maddeler çıkarılmıştır) verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri Tablo 4.1.’de sunulmuştur.

Tablo 4.1. İşe Bağımlılık Ölçeğinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Alt Boyut	İşe Bağımlılık Ölçeği Maddeleri	$\bar{x}$	SS
Kontrol	2. Birini beklemek zorunda olduğumda ya da bir şeyin yapılması çok zaman aldığında sabırsızlanırım.	2,84	,832
	4. Herhangi bir işin ortasındaiken rahatsız edildiğimde sinirlenirim.	2,48	,823
	11. Bana, sanki işler yeterince hızlı ilerlemiyor ya da yapılmıyor gibi gelir.	2,19	,715
	12. İşler istediğim şekilde gitmediğinde ya da istediğim şekilde çözüme kavuşturulmadığında öfke nöbetine kapılırım.	1,60	,743
	16. İnsanlara, benim mükemmellik standartlarımı karşılamadıklarında kızarım.	1,65	,746
	17. Kontrol edemediğim durumlarda canım sıkılır.	2,35	,767
	22. İşimde yaptığım en küçük hata bile canımı sıkar.	2,58	,907
Kendine Değer Verme	9. Yaptığım şeylerin somut sonuçlarını görmek benim için çok önemlidir.	3,48	,648
	10. İşimin yapılmasından ziyade sonucuyla daha çok ilgilenirim.	2,33	,880
İş Takıntısı	3. Telaş içinde ve zamana karşı bir yarış halindeyimdir.	2,48	,914
	5. Hep meşgulümdür.	2,63	,759
	6. Kendimi aynı anda iki ya da üç iş yaparken bulurum.	2,67	,766
	7. Kaldıramayacağım yükün altına girerek kendimi fazlasıyla yorarım.	2,30	,828

Tablo 4.1. 'in Devamı

		$\bar{x}$	SS
	15. Mesai arkadaşlarım işlerini bitirdiklerinde bile ben hala işe devam ediyorum.	1,83	,667
	18. Çalışırken kendimi, belirlediğim bitirme zamanının baskısı altında bulurum.	2,28	,810
	19. Çalışmadığımda rahat olmak benim için zordur.	2,25	,897
	20. Çalışmaya; arkadaşlarla vakit geçirmekten, hobilerle uğraşmaktan veya boş zaman etkinliklerinden daha çok zaman ayırıyorum.	2,36	,872
	13. Yanıtını aldığım halde farkında olmadan aynı soruyu defalarca sorduğum olur.	1,60	,653
İletişimin Zarar Görmesi	21. Tüm ayrıntıları düşünmeden hemen işe başlarım.	1,63	,759
	23. Sevdiklerim ve arkadaşlarıma ayırdığımdan daha çok işime düşünce, zaman ve enerji harcarım.	2,24	,874
	24. Doğum günü, buluşmalar, yıldönümleri ve bayramları unuturum.	1,57	,746
	25. Enine boyuna düşünmeden önemli kararlar veririm.	1,43	,627
	TOPLAM	2,26	,40

Tablo 4.1. incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin, İşe Bağımlılık Ölçeğine verdikleri yanıtların genel aritmetik ortalamasının $\bar{x}=2,26$ olduğu ve bu ortalamanın puan değer aralığının ölçek içinde (Tablo 3.9.) “bazen” düşüncesine karşılık geldiği görülmüştür. Bu değer karşılığı olarak, İzmir ili Gaziemir ilçesinde görev yapan ve araştırmaya katılan öğretmenlerin kısmen işe bağımlı oldukları söylenebilir. Ölçekte yer alan “Yaptığım şeylerin somut sonuçlarını görmek benim için çok önemlidir (Md. 9)” en yüksek ortalama değere ($\bar{x}=3,48$), “Enine boyuna düşünmeden önemli kararlar veririm (Md. 25)” en düşük ortalama değere ($\bar{x}=1,43$) sahiptir.

Bu bulgulara göre; öğretmenler okulda yaptıkları faaliyetlerin somut, gözle görülür sonuçlarını görmek istemektedirler ve öğretmenlerin önemli kararları detaylı planlama yaptıktan sonra verdikleri görülmektedir.

Öğretmenlerin yaptıkları faaliyetlerin somut sonuçlarını görmek istemeleri “her zaman” aralığında en yüksek oranda ortalama değer göstermesi sebebi ile bu işe bağımlılık özelliğinin İzmir ilindeki öğretmenlerde yüksek oranda görüldüğü söylenebilir. Ayrıca öğretmenlerin birini beklemek zorunda olduklarında ya da bir şeyin yapılması çok zaman aldığına sabırsızlanmaları $\bar{x}=2,84$ ortalama değer puanıyla en yüksek ikinci sayılabilecek durumda iken; öğretmenlerin enine boyuna düşünmeden önemli kararlar vermeleri, doğum günü, buluşmaları, yıldönümleri ve bayramları unutmaları, yanıtını aldıkları halde farkında olmadan aynı soruyu defalarca sormaları, işler istedikleri şekilde gitmediğinde ya da istedikleri şekilde çözüme

kavuşturulmadığında öfke nöbetine kapılmaları, tüm ayrıntıları düşünmeden hemen işe başlamaları en düşük oranda “hiçbir zaman” puan değeri (1.00-1.75) göstermektedir.

İşe Bağımlılık Ölçeğinde yer alan kontrol, kendine değer verme, iş takıntısı, iletişimin zarar görmesi alt boyutlarına dair verilen yanıtların ortalamaları ve standart sapma değerlerine ilişkin bulgular Tablo 4.2.’de sunulmuştur.

Tablo 4.2. İşe Bağımlılık Ölçeği Alt Boyutlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Alt Boyutlar	$\bar{x}$	Çarpıklık	Basıklık	Ss
Kontrol	2,24	,519	-,265	,52
Kendine Değer Verme	2,90	,015	-,332	,60
İş Takıntısı	2,35	,154	-,103	,52
İletişimin Zarar Görmesi/Kendini Özümseme	1,69	,764	,845	,45
İşe Bağımlılık (Genel)	2,26	,321	,100	,40

Tablo 4.2. incelendiğinde; kontrol ortalama değeri $\bar{x}=2,24$ olup “bazen” değer aralığında; kendine değer verme ortalama değeri $\bar{x}=2,90$ olup “sık sık” değer aralığında; iş takıntısı ortalama değeri $\bar{x}=2,35$ olup “bazen” değer aralığında; iletişimin zarar görmesi/kendini özümseme ortalama değeri $\bar{x}=1,69$ olup “hiçbir zaman” değer aralığında olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, dört alt boyut içerisinde ortalama değeri en yüksek olan “kendine değer verme” boyutu olup ortalama değeri en düşük olan ise “iletişimin zarar görmesi/kendini özümseme” boyutu olduğu görülmektedir. Bu veriler ışığında; okullardaki öğretmenlerin yaptıkları faaliyetlerde somut dönütler almak için işin yapılmasından ziyade işin sonucu ile ilgilendikleri, ancak bunu yaparken de iletişimin zarar görmesine neden olacak davranışlardan kaçındıkları söylenebilir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu bölümde, araştırmanın ikinci alt problemi olan “Öğretmenlerin işe bağımlılık düzeyleri ve alt boyutları; cinsiyet, kıdem yılı, çalıştığı kurumdaki hizmet yılı, okul türü, okul düzeyi ve branş gibi değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?” sorusuna ait bulgulara yer verilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin işe bağımlılık ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin, cinsiyet bağımsız değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız örneklem t-testi analizi uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.3.’de gösterilmiştir.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin İşe Bağımlılık Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız t-Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	t	p
Kontrol	Kadın	298	2,25	0,51	0,440	,660
	Erkek	69	2,22	0,56	0,416	
Kendine Değer Verme	Kadın	298	2,92	0,61	1,213	,226
	Erkek	69	2,83	0,55	1,282	
İş Takıntısı	Kadın	298	2,41	0,50	4,335	,000**
	Erkek	69	2,11	0,53	4,170	
İletişimin Zarar Görmesi / Kendini Özümseme	Kadın	298	1,67	0,45	-1,909	,057
	Erkek	69	1,79	0,47	-1,844	
İşe Bağımlılık (Genel)	Kadın	298	2,28	0,39	1,965	,049*
	Erkek	69	2,18	0,43	1,858	

*<0,05; **<0,01

Tablo 4.3.'deki verilerin cinsiyet değişkenine göre dağılımı incelendiğinde; kontrol, kendine değer verme ve iletişimin zarar görmesi boyutlarına ilişkin, $[t(367)=0,440, p>.05]$; $[t(367)=1,213, p>.05]$ ve $[t(367)=-1,909, p>.05]$ olduğundan anlamlı bir farklılık göstermediği; bunun yanı sıra iş takıntısı ve işe bağımlılık (genel) boyutlarında $[t(367)=4,335, p<.05]$ ve $[t(367)=1,965, p<.05]$ istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Buna bağlı olarak, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre iş takıntısının ve genel işe bağımlılığının daha fazla olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin işe bağımlılık ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin, kıdem yılı bağımsız değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü ANOVA testi uygulanmış, elde edilen bulgular Tablo 4.4.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin İşe Bağımlılık Düzeylerinin Kıdem Yılı Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Değişken	Kıdem Yılı	N	$\bar{x}$	SS	Varyans	Kar. Top.	Sd	Ort. Karesi	F	p
Kontrol	1-5	62	2,14	0,50	Grup. arası	2,331	4	,583	2,207	,070
	6-10	59	2,17	0,53	Grup. içi	95,583	362	,264		
	11-15	69	2,20	0,46	Toplam	97,915	366			
	16-20	49	2,25	0,49						
	21 +	128	2,34	0,55						
Kendine Değer Verme	1-5	62	2,87	0,63	Grup. arası	1,513	4	,378	1,060	,380
	6-10	59	2,82	0,51	Grup. içi	129,149	362	,357		
	11-15	69	2,91	0,58	Toplam	130,662	366			
	16-20	49	2,84	0,66						
	21 +	128	2,98	0,61						
İş Takıntısı	1-5	62	2,27	0,38	Grup. arası	1,624	4	,406	1,518	,200
	6-10	59	2,30	0,53	Grup. içi	96,806	362	,267		
	11-15	69	2,32	0,51	Toplam	98,430	366			
	16-20	49	2,47	0,52						
	21 +	128	2,39	0,57						
İletişimin Zarar Görmesi/ Kendini Özüml.	1-5	62	1,60	0,41	Grup. arası	1,222	4	,305	1,493	,200
	6-10	59	1,65	0,46	Grup. içi	74,039	362	,205		
	11-15	69	1,68	0,42	Toplam	75,260	366			
	16-20	49	1,72	0,48						
	21 +	128	1,76	0,47						
İşe Bağımlı. (Genel)	1-5	62	2,18	0,32	Grup. arası	1,287	4	,322	2,051	,090
	6-10	59	2,20	0,41	Grup. içi	56,815	362	,157		
	11-15	69	2,24	0,36	Toplam	58,102	366			
	16-20	49	2,31	0,40						
	21 +	128	2,32	0,43						

*<0,05; **<0,01

Tablo 4.4.'deki verilerin kıdem yılı değişkenine göre dağılımı incelendiğinde; öğretmenlerin görüş puan değerleri, işe bağımlılık (genel) ve dört alt boyutun hiçbirisinde istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır ($p>,05$). Buna bağlı olarak, öğretmenlerin kıdem yılları değiştikçe, işe bağımlılık ve alt boyutları hakkındaki görüşlerinin benzer olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin işe bağımlılık ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin, çalışılan kurumdaki hizmet yılı bağımsız değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığının belirlenmesi amacıyla Kruskal Wallis H testi uygulanmış, elde edilen bulgular Tablo 4.5.'te gösterilmiştir.

Tablo 4.5. Öğretmenlerin İşe Bağımlılık Düzeylerinin Çalışılan Kurumdaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Değişken	Hizmet Yılı	N	SO	H	χ^2	p
Kontrol	1-5	211	168,83	11,980	14,186	,017*
	6-10	101	211,05			
	11-15	35	200,91			
	16-20	11	182,64			
	21 +	9	171,94			
Kendine Değer Verme	1-5	211	176,36	3,535	6,034	,473
	6-10	101	192,09			
	11-15	35	206,83			
	16-20	11	182,27			
	21 +	9	185,72			
İş Takıntısı	1-5	211	173,07	11,403	11,799	,022*
	6-10	101	212,25			
	11-15	35	185,46			
	16-20	11	166,68			
	21 +	9	138,78			
İletişimin Zarar Görmesi	1-5	211	176,18	4,440	2,453	,350
	6-10	101	195,99			
	11-15	35	197,89			
	16-20	11	206,18			
	21 +	9	151,72			
İşe Bağımlılık (Genel)	1-5	211	170,55	11,272	8,444	,024*
	6-10	101	210,34			
	11-15	35	199,74			
	16-20	11	176,41			
	21 +	9	151,78			

* $<0,05$; ** $<0,01$

Tablo 4.5.'deki verilerin çalışılan okuldaki hizmet yılı değişkenine göre dağılımı incelendiğinde; öğretmenlerin görüş puan değerlerinin kontrol alt boyutu, iş takıntısı alt boyutu ve genel işe bağımlılık bağlamında istatistiksel olarak farklılaştığı görülmektedir ($p<,05$). Buna karşılık; kendine değer verme ve iletişimin zarar görmesi alt boyutlarında istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır ($p>,05$). İstatistiksel olarak farklılık oluşan gruplar arasındaki bu farkı belirlemek amacıyla ikili karşılaştırmalar testi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.6.'da sunulmuştur.

Tablo 4.6. Gruplar Arası Oluşan Farka İlişkin İkili Karşılaştırmalar Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Hizmet Yılı	(J) Hizmet Yılı	İstatistik	S. Hata	p
Kontrol	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-42,218	12,786	,010**
İş Takıntısı	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-39,179	12,798	,022*
İşe Bağımlılık (Genel)	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-39,785	-3,099	,019*

* $<0,05$; ** $<0,01$

Tablo 4.6.'da yalnızca anlamlı farklılık oluşturan durumlara ilişkin verilere yer verilmiştir. Bu bağlamda, öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki hizmet yıllarına ilişkin Kruskal Wallis H testi ve ikili karşılaştırmalar testi sonuçlarına göre; kontrol, iş takıntısı ve işe bağlılık (genel) boyutlarına ilişkin çalıştıkları okuldaki hizmet yılı 6-10 yıl olan öğretmenlerin görüş puanları (SO=211,05; SO=212,25; SO=210,34) hizmet yılı 1-5 yıl olan öğretmenlerin (SO=168,83; SO=173,07; SO=170,55) görüş puanlarından yüksek olup bu farklar istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<,05$). Bununla birlikte; genel işe bağlılığa ilişkin öğretmen görüşleri incelendiğinde, en yüksek görüş puanları 6-10 yıl (SO=210,34), en düşük görüş puan ortalaması ise yine 21 yıl ve üzeri (SO=151,78) hizmet yılına sahip öğretmenlere aittir. Buna bağlı olarak, öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki hizmet yılları değiştikçe, işe bağlılık ve alt boyutları hakkındaki düşüncelerinin kısmen farklılaştığını söylemek mümkündür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin işe bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin, okul türü bağımsız değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız örneklem t-testi uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.7.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.7. Öğretmenlerin İşe Bağlılık Düzeylerinin Okul Türü Değişkenine Göre Bağımsız t-Testi Sonuçları

Değişken	Okul Türü	N	$\bar{x}$	SS	t	p
Kontrol	Kamu Okulu	226	2,25	0,53	,236	,814
	Özel Okul	141	2,23	0,50	,239	
Kendine Değer Verme	Kamu Okulu	226	2,92	0,59	,728	,467
	Özel Okul	141	2,88	0,62	,719	
İş Takıntısı	Kamu Okulu	226	2,35	0,54	-,269	,788
	Özel Okul	141	2,36	0,49	-,275	
İletişimin Zarar Görmesi/Kendini Özümseme	Kamu Okulu	226	1,73	0,46	2,037	,042*
	Özel Okul	141	1,63	0,43	2,072	
İşe Bağlılık (Genel)	Kamu Okulu	226	2,27	0,41	,543	,587
	Özel Okul	141	2,25	0,38	,554	

* $<0,05$; ** $<0,01$

Tablo 4.7.'deki verilerin okul türü değişkenine göre dağılımı incelendiğinde; kontrol, kendine değer verme, iş takıntısı ve işe bağımlılık (genel) boyutlarına ilişkin, $[t(367)=-,236, p>.05]$; $[t(367)=-,728, p>.05]$; $[t(367)=-,269, p>.05]$ ve $[t(367)=-,543, p>.05]$ olduğundan anlamlı bir farklılık göstermediği; bunun yanı sıra iletişimin zarar görmesi/kendini özümseme boyutunda $[t(367)=2,037, p<.05]$ istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Buna bağlı olarak, öğretmenlerin kamu okulu ya da özel okulda çalışma durumları değiştikçe, işe bağımlılık ve alt boyutları hakkındaki görüşlerinin benzer olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, işe bağımlılık ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin, okul düzeyi bağımsız değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü ANOVA testi uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.8.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.8. Öğretmenlerin İşe Bağımlılık Düzeylerinin Okul Düzeyi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Değişken	Okul Düzeyi	N	$\bar{x}$	SS	Varyans	Kar. Top.	Sd	Ort. Kare.	F	p
Kontrol	Okul Öncesi	31	2,08	0,45	Grup. arası	3,100	3	1,033	3,956	,009**
	İlkokul	119	2,15	0,50	Grup. içi	94,815	363	,261		
	Ortaokul	87	2,27	0,52	Toplam	97,915	366			
	Lise	130	2,34	0,53						
Kendine Değer Verme	Okul Öncesi	31	2,95	0,58	Grup. arası	1,192	3	,397	1,114	,343
	İlkokul	119	2,92	0,60	Grup. içi	129,470	363	,357		
	Ortaokul	87	2,80	0,59	Toplam	130,662	366			
	Lise	130	2,95	0,60						
İş Takıntısı	Okul Öncesi	31	2,38	0,47	Grup. arası	,217	3	,072	,267	,849
	İlkokul	119	2,35	0,51	Grup. içi	98,213	363	,271		
	Ortaokul	87	2,38	0,51	Toplam	98,430	366			
	Lise	130	2,32	0,54						
İletişimin Zarar Görmesi/ Kendini Özümseme	Okul Öncesi	31	1,51	0,41	Grup. arası	1,896	3	,632	3,126	,026*
	İlkokul	119	1,65	0,43	Grup. içi	73,365	363	,202		
	Ortaokul	87	1,72	0,46	Toplam	75,260	366			
	Lise	130	1,76	0,47						
İşe Bağımlılık (Genel)	Okul Öncesi	31	2,20	0,39	Grup. arası	,433	3	,144	,909	,437
	İlkokul	119	2,23	0,40	Grup. içi	57,669	363	,159		
	Ortaokul	87	2,28	0,39	Toplam	58,102	366			
	Lise	130	2,29	0,41						

* $<0,05$; ** $<0,01$

Tablo 4.8.'deki verilerin okul düzeyi değişkenine göre dağılımı incelendiğinde; öğretmenlerin görüş puan değerlerinin, kontrol ve iletişimin zarar görmesi/kendini özümseme alt boyutlarında istatistiksel olarak farklılaştığı görülmektedir ($p<,05$). Buna karşılık; kendine değer verme, iş takıntısı alt boyutlarında ve genel işe bağlılık bağlamında istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır ($p>,05$). İstatistiksel olarak farklılık oluşan gruplar arasındaki bu farkı belirlemek amacıyla Tukey HSD testi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.9.'da sunulmuştur.

Tablo 4.9. Gruplar Arası Oluşan Farka İlişkin Tukey HSD Test Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Düzey	(J) Düzey	Ort. Puan Farkı (I-J)	S. Hata	<i>p</i>
Kontrol	Lise	İlkokul	,18920	,06484	,020*
İletişimin Zarar Görmesi/Kendini Özümseme	Lise	Okul Öncesi	,25032	,08986	,029*

* $<,05$; ** $<,01$

Tablo 4.9.'da yalnızca anlamlı farklılık oluşturan durumlara ilişkin verilere yer verilmiştir. Bu bağlamda; öğretmenlerin çalıştıkları okulun düzeyine ilişkin ANOVA analizi ve Tukey testi sonuçları incelendiğinde; kontrol boyutuna ilişkin, lise ($\bar{x}=2,34$) düzeyinde görev yapan öğretmenlerin görüş puan ortalamaları ilkokul ($\bar{x}=2,15$) düzeyinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksektir. İletişimin zarar görmesi/kendini özümseme boyutuna ilişkin, lise ($\bar{x}=1,76$) düzeyinde görev yapan öğretmenlerin görüş puan ortalamaları, okul öncesi ($\bar{x}=1,51$) düzeyinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olup bu farklar istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<,05$). Buna bağlı olarak, öğretmenlerin çalıştıkları okul düzeyleri değiştikçe, işe bağlılık ve alt boyutları hakkındaki görüşlerinin benzer olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, işe bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin, branş bağımsız değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız örneklem t-testi uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.10.'da gösterilmiştir.

Tablo 4.10. Öğretmenlerin İşe Bağımlılık Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Bağımsız t-Testi Sonuçları

Değişken	Branş	N	$\bar{x}$	SS	t	p
Kontrol	Sınıf Öğretmeni	115	2,19	0,48	-1,304	,079
	Branş Öğretmeni	252	2,27	0,53	-1,357	
Kendine Değer Verme	Sınıf Öğretmeni	115	2,97	0,58	1,314	,271
	Branş Öğretmeni	252	2,88	0,60	1,329	
İş Takıntısı	Sınıf Öğretmeni	115	2,41	0,49	1,420	,415
	Branş Öğretmeni	252	2,32	0,53	1,468	
İletişimin Zarar Görmesi	Sınıf Öğretmeni	115	1,65	0,43	-1,318	,692
	Branş Öğretmeni	252	1,72	0,46	-1,352	
İşe Bağımlılık (Genel)	Sınıf Öğretmeni	115	2,26	0,38	,008	,235
	Branş Öğretmeni	252	2,26	0,41	,008	

*<0,05; **<0,01

Tablo 4.10.'daki verilerin branş değişkenine göre dağılımı incelendiğinde; öğretmenlerin görüş puan değerleri, işe bağımlılık (genel) ve dört alt boyutun hiçbirisinde istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır ($p>.05$). Buna bağlı olarak, öğretmenlerin sınıf ya da branş öğretmeni olma durumları değiştikçe işe bağımlılık ve alt boyutları hakkındaki görüşlerinin benzer olduğunu söylemek mümkündür.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu bölümde, araştırmanın üçüncü alt problemi olan “Öğretmenlerin örgütsel sinizmleri (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları) ne düzeydedir?” sorusuna ait bulgulara yer verilmiştir. Bu kapsamda, araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ölçeğinin 13 maddesine verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri Tablo 4.11.'de sunulmuştur.

Tablo 4.11. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Alt Boyut	Örgütsel Sinizm Ölçeği Maddeleri	$\bar{x}$	SS
Bilişsel	1. Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	2,28	1,01
	2. Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	2,07	0,87
	3. Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	2,02	0,92

Tablo 4.11. 'in Devamı		$\bar{x}$	SS
Duyuşsal	4. Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	2,11	0,96
	5. Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	2,06	0,91
	6. Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	1,56	0,75
	7. Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	1,49	0,72
	8. Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.	1,56	0,80
Davranışsal	9. Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	1,63	0,86
	10. Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.	1,96	0,99
	11. Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	2,01	1,01
	12. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	2,54	1,12
	13. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	2,15	1,01
TOPLAM		1,96	0,68

Tablo 4.11. incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin, Örgütsel Sinizm Ölçeğine verdikleri yanıtların genel aritmetik ortalamasının $\bar{x}=1,96$ olduğu ve bu ortalamanın puan değer aralığının ölçek içinde (Tablo 3.10.) “katılmıyorum” düşüncesine karşılık geldiği görülmüştür. Bu değer karşılığı olarak, İzmir ilinde görev yapan ve araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütlerine karşı sinik oldukları söylenemez. Ölçekte yer alan “Baskalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum (Md. 12)” en yüksek ortalama değere ($\bar{x}=2,54$), “Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim (Md. 7)” en düşük ortalama değere ($\bar{x}=1,49$) sahiptir. Bu bulgulara göre öğretmenler; okul dışındaki çevreleri ile okulda yürütülen iş faaliyetlerinin nasıl yürütüldüğünü paylaşıırken, çalıştıkları örgütü düşündüklerinde hiddetlenme yaşamadıkları görülmektedir.

Örgütsel Sinizm Ölçeğinde yer alan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarına dair verilen yanıtların ortalamaları ve standart sapma değerlerine ilişkin bulgular Tablo 4.12.'de sunulmuştur.

Tablo 4.12. Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Alt Boyutlar	$\bar{x}$	Çarpıklık	Basıklık	SS
Bilişsel	2,11	,632	,221	0,79
Duyuşsal	1,56	1,434	2,133	0,74
Davranışsal	2,16	,431	-,291	0,84
Örgütsel Sinizm (Genel)	1,96	,780	,390	0,68

Tablo 4.12. incelendiğinde; bilişsel ve davranışsal alt boyut ortalama değerleri sırasıyla $\bar{x}=2,11$ ve $\bar{x}=2,16$ olup “katılmıyorum” değer aralıklarında; duyuşsal alt boyut ortalama değerinin $\bar{x}=1,56$ olup “hiç katılmıyorum” değer aralığında olduğu görülmüştür. Bu veriler ışığında, okullardaki öğretmenlerin örgütlerine karşı olası sinik tutumlarını örgüt dışındaki arkadaşlarına işte olup bitenler konusunda yakınlıkla, örgütleri ve çalışanlarından bahsedildiğinde birlikte çalıştıkları kişilerle anlamlı bir şekilde bakışarak, örgüt dışındaki kişilerle örgütlerindeki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşarak ve bu kişilere örgütlerindeki uygulamaları ve politikaları eleştirerek gösterdikleri söylenebilir.

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu bölümde, araştırmanın dördüncü alt problemi olan “Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ve alt boyutları; cinsiyet, kıdem yılı, çalıştığı kurumdaki hizmet yılı, okul türü, okul düzeyi ve branş gibi değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?” sorusuna ait bulgulara yer verilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin, cinsiyet bağımsız değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız örneklem t-testi analizi uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.13.’te gösterilmiştir.

Tablo 4.13. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız t-Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	<i>t</i>	<i>p</i>
Bilişsel	Kadın	298	2,06	0,75	-2,353	,006**
	Erkek	69	2,31	0,91	-2,084	
Duyuşsal	Kadın	298	1,54	0,75	-,801	,592
	Erkek	69	1,62	0,69	-,840	
Davranışsal	Kadın	298	2,15	0,85	-,895	,862
	Erkek	69	2,25	0,81	-,918	
Örgütsel Sinizm (Genel)	Kadın	298	1,93	0,67	-1,645	,094
	Erkek	69	2,08	0,73	-1,567	

*<0,05; **<0,01

Tablo 4.13.'deki verilerin cinsiyet değişkenine göre dağılımı incelendiğinde; duyuşsal, davranışsal ve örgütsel sinizm (genel) boyutlarına ilişkin, $[t(367)=-,801, p>,05]$; $[t(367)=-,895, p>,05]$ ve $[t(367)=-1,645, p>,05]$ olduğundan anlamlı bir farklılık göstermediği; bunun yanı sıra bilişsel boyutta $[t(367)=-2,353, p<,05]$ istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Buna bağlı olarak, kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel sinizm ve alt boyutları hakkındaki görüşlerinin benzer olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin, kıdem yılı bağımsız değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü ANOVA testi uygulanmış, elde edilen bulgular Tablo 4.14.'te gösterilmiştir.

Tablo 4.14. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Kıdem Yılı Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Değişken	Kıdem Yılı	N	$\bar{x}$	SS	Varyans	Kar. Top.	Sd	Ort. Kare	F	p
Bilişsel	1-5	62	1,90	0,78	Grup. ara	13,829	4	3,457	5,831	,000**
	6-10	59	1,84	0,63	Grup. içi	214,624	362	,593		
	11-15	69	2,10	0,82	Toplam	228,453	366			
	16-20	49	2,09	0,73						
	21 +	128	2,34	0,81						
Duyuşsal	1-5	62	1,45	0,78	Grup. ara	7,040	4	1,760	3,340	,011*
	6-10	59	1,39	0,65	Grup. içi	190,734	362	,527		
	11-15	69	1,46	0,67	Toplam	197,774	366			
	16-20	49	1,58	0,72						
	21 +	128	1,73	0,76						
Davranışsal	1-5	62	2,07	0,96	Grup. ara	6,285	4	1,571	2,259	,062
	6-10	59	1,93	0,78	Grup. içi	251,742	362	,695		
	11-15	69	2,16	0,89	Toplam	258,027	366			
	16-20	49	2,24	0,71						
	21 +	128	2,29	0,80						
Örgütsel Sinizm (Genel)	1-5	62	1,81	0,75	Grup. ara	8,720	4	2,180	4,848	,001**
	6-10	59	1,73	0,56	Grup. içi	162,771	362	,450		
	11-15	69	1,92	0,67	Toplam	171,491	366			
	16-20	49	1,98	0,60						
	21 +	128	2,14	0,70						

* $<0,05$; ** $<0,01$

Tablo 4.14.'deki verilerin kıdem yılı değişkenine göre dağılımı incelendiğinde; öğretmenlerin görüş puan değerlerinin bilişsel, duyuşsal ve genel örgütsel sinizm boyutlarında farklılaştığı görülmektedir ($p<,05$). İstatistiksel olarak farklılık oluşan

gruplar arasındaki bu farkı belirlemek amacıyla Tukey HSD testi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.15.'de sunulmuştur.

Tablo 4.15. Gruplar Arası Oluşan Farka İlişkin Tukey HSD Test Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Kıdem Yılı	(J) Kıdem Yılı	Ort. Puan Farkı (I-J)	S. Hata	<i>p</i>
Bilişsel	21 + yıl	1-5 Yıl	,44229*	,11914	,000**
		6-10 Yıl	,49838*	,12116	,000**
Duyuşsal	21 + yıl	6-10 Yıl	,34454*	,11422	,020*
Örgütsel Sinizm (Genel)	21 + yıl	1-5 Yıl	,32553*	,10376	,020*
		6-10 Yıl	,41061*	,10552	,000**

*<0,05; **<0,01

Tablo 4.15.'de yalnızca anlamlı farklılık oluşturan durumlara ilişkin verilere yer verilmiştir. Bu bağlamda, kıdem yılı değişkenine ilişkin ANOVA analizi ve Tukey testi sonuçlarına göre; bilişsel ve örgütsel sinizm (genel) boyutlarına ilişkin kıdem yılı 21 ve üzeri yıl olan öğretmenlerin görüş puanları ($\bar{x}$ =2,34; $\bar{x}$ =2,14), kıdem yılı 1-5 yıl olan öğretmenlerin ($\bar{x}$ =1,90; $\bar{x}$ =1,81) ve kıdem yılı 6-10 yıl olan öğretmenlerin ($\bar{x}$ =1,84; $\bar{x}$ =1,73) görüş puanlarından yüksek olup bu farklar istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<,05$). Duyuşsal boyutta, kıdem yılı 21 ve üzeri yıl olan öğretmenlerin görüş puan ortalamaları ($\bar{x}$ =1,73), 6-10 yıl kıdem yılına sahip öğretmenlerin ($\bar{x}$ =1,39) görüş puanlarından yüksek olup bu fark da istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<,05$). Buna bağlı olarak, öğretmenlerin kıdem yılları değiştikçe örgütsel sinizm ve alt boyutları hakkındaki düşüncelerinin kısmen farklılaştığını söylemek mümkündür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin, çalıştıkları kurumdaki hizmet yılı bağımsız değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.16.'da sunulmuştur.

Tablo 4.16. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Çalışılan Kurumdaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Değişken	Hizmet Yılı	N	SO	H	χ^2	<i>p</i>
Bilişsel	1-5	211	167,12	15,620	9,036	,004**
	6-10	101	197,56			
	11-15	35	232,50			
	16-20	11	204,68			
	21 +	9	213,56			

Tablo 4.16. 'nın Devamı

Değişken	Hizmet Yılı	N	SO	H	χ^2	p
Duyuşsal	1-5	211	172,60	11,837	11,407	,019*
	6-10	101	188,29			
	11-15	35	227,13			
	16-20	11	224,59			
	21 +	9	185,67			
Davranışsal	1-5	211	179,41	10,077	11,193	,039*
	6-10	101	178,80			
	11-15	35	229,47			
	16-20	11	215,27			
	21 +	9	134,78			
Örgütsel Sinizm (Genel)	1-5	211	171,53	13,235	11,342	,010*
	6-10	101	187,40			
	11-15	35	236,71			
	16-20	11	224,05			
	21 +	9	184,22			

* $<0,05$; ** $<0,01$

Tablo 4.16.'daki verilerin çalışılan kurumdaki hizmet yılı değişkenine göre dağılımı incelendiğinde; öğretmenlerin görüş puan değerlerinin örgütsel sinizm (genel) ve tüm alt boyutlarda farklılaştığı görülmektedir ($p<0,05$). İstatistiksel olarak farklılık oluşan gruplar arasındaki bu farkı belirlemek amacıyla ikili karşılaştırmalar testi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.17.'de sunulmuştur.

Tablo 4.17. Gruplar Arası Oluşan Farka İlişkin İkili Karşılaştırmalar Sonuçları

Bağımlı Değişken	Hizmet Yılı	Hizmet Yılı	İstatistik	S. Hata	p
Bilişsel	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-,65,377	12,766	,007*
Duyuşsal	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-,54,524	17,794	,022*
Davranışsal	-	-	-	-	Fark Yok
Örgütsel Sinizm (Genel)	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-,65,181	19,356	,008**

* $<0,05$; ** $<0,01$

Tablo 4.17.'de, yalnızca anlamlı farklılık oluşturan durumlara ilişkin verilere yer verilmiştir. Bu bağlamda, çalışılan kurumdaki hizmet yılı değişkenine ilişkin Kruskal Wallis H testi ve ikili karşılaştırmalar testi sonuçlarına göre; bilişsel, duyuşsal ve örgütsel sinizm (genel) boyutlarına ilişkin çalıştıkları okuldaki hizmet yılı 11-15 yıl olan öğretmenlerin görüş puanları ($SO=232,50$; $SO=227,13$; $SO=236,71$), hizmet yılı 1-5 yıl olan öğretmenlerin görüş puanlarından ($SO=167,12$; $SO=172,60$; $SO=171,53$)

yüksek olup bu farklar istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<,05$). Davranışsal boyutta ise hizmet yılı 11-15 yıl olan öğretmenlerin görüş puanları ($SO=229,47$) diğer hizmet yılına sahip öğretmenlerin puanlarından yüksek olup bu farklar istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<,05$). Ancak ikili karşılaştırmalar testi sonuçları anlamlı bulunmamıştır. Buna bağlı olarak, öğretmenlerin hizmet yılları değiştikçe örgütsel sinizm ve alt boyutları hakkındaki düşüncelerinin kısmen farklılaştığını söylemek mümkündür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin, okul türü bağımsız değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız örneklem t-testi analizi uygulanmış, elde edilen bulgular Tablo 4.18.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.18. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Okul Türü Değişkenine Göre Bağımsız T-Testi Sonuçları

Değişken	Okul Türü	N	$\bar{x}$	SS	t	p
Bilişsel	Kamu Okulu	226	2,21	0,79	3,256	,001**
	Özel Okul	141	1,94	0,76	3,290	
Duyuşsal	Kamu Okulu	226	1,65	0,74	3,042	,003**
	Özel Okul	141	1,41	0,71	3,076	
Davranışsal	Kamu Okulu	226	2,28	0,79	3,436	,001**
	Özel Okul	141	1,98	0,88	3,356	
Örgütsel Sinizm (Genel)	Kamu Okulu	226	2,06	0,68	3,765	,000**
	Özel Okul	141	1,79	0,67	3,777	

* $<0,05$; ** $<0,01$

Tablo 4.18.'deki verilerin okul türü değişkenine göre dağılımı incelendiğinde; bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve örgütsel sinizm (genel) boyutlarında, [$t(367)=3,256$, $p<,05$]; [$t(367)=3,042$, $p<,05$]; [$t(367)=3,436$, $p<,05$] ve [$t(367)=3,765$, $p<,05$] istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Buna bağlı olarak, öğretmenlerin kamu okulu ya da özel okulda çalışma durumları değiştikçe örgütsel sinizm ve alt boyutları hakkındaki düşüncelerinin farklılaştığını söylemek mümkündür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin okul düzeyi bağımsız değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü ANOVA testi uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.19’da gösterilmiştir.

Tablo 4.19. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Okul Düzeyi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Değişken	Okul Düzeyi	N	$\bar{x}$	SS	Varyans	Kar. Top.	Sd	Ort. Karesi	F	p
Bilişsel	Okul Öncesi	31	1,68	0,71	Grup. ara	15,898	3	5,299	9,050	,000*
	İlkokul	119	1,94	0,66	Grup. içi	212,555	363	,586		
	Ortaokul	87	2,14	0,76	Toplam	228,453	366			
	Lise	130	2,34	0,86						
Duyuşsal	Okul Öncesi	31	1,26	0,46	Grup. ara	12,861	3	4,287	8,416	,000**
	İlkokul	119	1,37	0,56	Grup. içi	184,912	363	,509		
	Ortaokul	87	1,61	0,75	Toplam	197,774	366			
	Lise	130	1,77	0,85						
Davranışsal	Okul Öncesi	31	1,73	0,69	Grup. ara	10,802	3	3,601	5,287	,001**
	İlkokul	119	2,08	0,77	Grup. içi	247,225	363	,681		
	Ortaokul	87	2,17	0,75	Toplam	258,027	366			
	Lise	130	2,34	0,94						
Örgütsel Sinizm (Genel)	Okul Öncesi	31	1,57	0,53	Grup. ara	12,979	3	4,326	9,908	,000**
	İlkokul	119	1,81	0,55	Grup. içi	158,512	363	,437		
	Ortaokul	87	1,98	0,65	Toplam	171,491	366			
	Lise	130	2,16	0,78						

*<0,05; **<0,01

Tablo 4.19.’daki verilerin okul düzeyi değişkenine göre dağılımı incelendiğinde; öğretmen görüşlerinin örgütsel sinizm (genel) ve tüm alt boyutlarda farklılaştığı görülmektedir ($p<,05$). Gruplar arasındaki bu farkı belirlemek amacıyla Tukey HSD testi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.20.’de sunulmuştur.

Tablo 4.20. Gruplar Arası Oluşan Farka İlişkin Tukey HSD Test Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Okul Düzeyi	(J) Okul Düzeyi	Ort. Puan Farkı (I-J)	S. Hata	p
Bilişsel	Ortaokul	Okul Öncesi	,45821*	0,16006	,020*
	Lise	Okul Öncesi	,66104*	0,15295	,000**
	Lise	İlkokul	,39392*	0,09708	,000**
Duyuşsal	Lise	Okul Öncesi	,50924*	0,14266	,000**
	Lise	İlkokul	,39546*	0,09055	,000**
Davranışsal	Lise	Okul Öncesi	,61036*	0,16495	,000**
Örgütsel Sinizm (Genel)	Ortaokul	Okul Öncesi	,41833*	0,13822	,010*
	Lise	Okul Öncesi	,59874*	0,13208	,000**
	Lise	İlkokul	,35454*	0,08384	,000**

*<0,05; **<0,01

Tablo 4.20.'de yalnızca anlamlı farklılık oluşturan durumlara ilişkin verilere yer verilmiştir. Bu bağlamda, öğretmenlerin çalıştıkları okulun düzeyine ilişkin ANOVA analizi ve Tukey testi sonuçlarına göre; bilişsel ve örgütsel sinizm (genel) boyutlarında [$\bar{x}(367)=2,14$, $p<,05$] ve [$\bar{x}(367)=1,98$, $p<,05$] olduğundan ortaokul düzeyinde görev yapan öğretmenler ile okulöncesi düzeyinde görev yapan öğretmenlerin arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Ayrıca bilişsel, duyuşsal ve örgütsel sinizm (genel) boyutlarında [$\bar{x}(367)=2,34$, $p<,05$]; [$\bar{x}(367)=1,77$, $p<,05$] ve [$\bar{x}(367)=2,16$, $p<,05$] istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Buna bağlı olarak, lise düzeyinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin daha fazla olduğunu dolayısıyla, öğretmenlerin çalıştıkları okul düzeyleri değiştikçe, örgütsel sinizm ve alt boyutları hakkındaki düşüncelerinin kısmen farklılaştığını söylemek mümkündür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin, branş bağımsız değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız örneklem t-testi analizi uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.21.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.21. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Bağımsız t-Testi Sonuçları

Değişken	Branş	N	$\bar{x}$	SS	t	p
Bilişsel	Sınıf Öğretmeni	115	1,91	0,68	-3,244	,000**
	Branş Öğretmeni	252	2,20	0,82	-3,470	
Duyuşsal	Sınıf Öğretmeni	115	1,37	0,55	-3,467	,000**
	Branş Öğretmeni	252	1,65	0,79	-3,966	
Davranışsal	Sınıf Öğretmeni	115	2,05	0,78	-1,775	,080
	Branş Öğretmeni	252	2,22	0,86	-1,843	
Örgütsel Sinizm (Genel)	Sınıf Öğretmeni	115	1,79	0,56	-3,261	,000**
	Branş Öğretmeni	252	2,03	0,72	-3,584	

* $<0,05$; ** $<0,01$

Tablo 4.21.'deki verilerin branş değişkenine göre dağılımı incelendiğinde; bilişsel, duyuşsal ve örgütsel sinizm (genel) boyutlarında [$t(367)=-3,470$, $p<,05$]; [$t(367)=-3,966$, $p<,05$] ve [$t(367)=-3,584$, $p<,05$] istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu; bunun yanı sıra davranışsal boyutta [$t(367)=-1,843$, $p>,05$] anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Buna bağlı olarak, öğretmenlerin sınıf ya da branş öğretmeni olmalarının örgütsel sinizm ve alt boyutları hakkındaki düşüncelerini kısmen farklılaştığını söylemek mümkündür.

4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu bölümde, araştırmanın beşinci alt problemi olan “Öğretmenlerin işe bağımlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki var mıdır?” sorusuna ait bulgulara yer verilmiş ve bu problemin analizine ilişkin Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon, iki değişken arasındaki ilişkinin büyüklüğünü, yönünü ve önemini ortaya koyan bir analiz yöntemidir. Pearson katsayısı “r” harfi ile ifade edilir. Bu katsayı -1 ile +1 arasında değişmekte ve 1’e yaklaştıkça iki değişken arasındaki ilişkinin gücünün arttığını göstermektedir.

Büyüköztürk (2018), bu değer +1,00 olmasının mükemmel pozitif ilişkiyi, -1,00 olmasının mükemmel negatif ilişkiyi, 0,00 olmasının ise ilişkinin olmadığını gösterdiğini; aralık olarak ise 0,00-0,29 arasının düşük düzeyi, 0,30-0,69 arasının orta düzeyi ve 0,70-1,00 arasının ise yüksek düzeyi gösterdiğini ifade etmiştir. Yapılan korelasyon analizi; alt boyutları kontrol, kendine değer verme, iş takıntısı ve iletişimin zarar görmesi/kendini özümseme olan öğretmenlerin işe bağımlılıkları ile alt boyutları bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olan örgütsel sinizm arasında bakılmış olup elde edilen sonuçlar Tablo 4.22.’de verilmiştir.

Tablo 4.22. Öğretmenlerin İşe Bağımlılık Düzeyleri ile Örgütsel Sinizme İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

		Kontrol	Kendine Değer Verme	İş Takıntısı	İletişimin Zarar Görmesi	İşe Bağımlılık Genel	Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal	Örgütsel Sinizm Genel
Kontrol	r	1								
	p									
Kendine Değer Verme	r	,407**	1							
	p	,000								
İş Takıntısı	r	,594**	,284**	1						
	p	,000	,000							
İletişimin Zarar Görmesi	r	,455**	,252**	,481**	1					
	p	,000	,000	,000						
İşe Bağımlılık Genel	r	,819**	,688**	,779**	,700**	1				
	p	,000	,000	,000	,000					
Bilişsel	r	,324**	,031	,144**	,257**	,243**	1			
	p	,000	,548	,006	,000	,000				
Duyuşsal	r	,300**	-,056	,098	,213**	,173**	,663**	1		
	p	,000	0,289	,061	,000	,001	,000			
Davranışsal	r	,216**	-,028	0,085	,193**	,146**	,609**	,612**	1	
	p	,000	0,586	,102	,000	,005	,000	,000		
Örgütsel Sinizm Genel	r	,321**	-,019	,126*	,254**	,215**	,873**	,865**	,864**	1
	p	,000	,710	,016	,000	,000	,000	,000	,000	

*<0,05; **<0,01

Tablo 4.22.'de yer alan verilere göre; öğretmenlerin işe bağımlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki vardır ($r=0,215$, $p<,01$). Korelasyon katsayısı olan r değerine göre bu ilişkinin düşük düzeyde ($r=0,00-0,29$ arası düşük düzey) olduğu görülmektedir. Buna göre; öğretmenlerin işe bağımlılık davranışları arttıkça, örgütsel sinizm düzeyleri de düşük düzeyde artmaktadır.

İşe bağımlılığın alt boyutları ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında; *kontrol* alt boyutu ile genel örgütsel sinizm, bilişsel ve duyuşsal boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki ($r=0,321$; $r=0,324$; $r=0,300$, $p<,01$) vardır. Kontrol alt boyutu ile davranışsal boyut arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki ($r=0,216$, $p<,01$) vardır. Buna bağlı olarak, öğretmenlerin kontrol davranışları arttıkça, örgütsel sinizm de orta düzeyde artmaktadır.

Kendine Değer Verme alt boyutu ile genel örgütsel sinizm, duyuşsal ve davranışsal boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı olmayan, negatif ve düşük düzeyde bir ilişki ($r=-0,019$; $r=-0,056$; $r=-0,028$, $p>,01$) vardır. Kendine Değer Verme alt boyutunun bilişsel boyut ile arasında ise istatistiksel olarak anlamlı olmayan, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki ($r=0,031$, $p>,01$) vardır. Buna bağlı olarak, öğretmenlerin kendine değer verme davranışları arttıkça, örgütsel sinizm de düşük düzeyde azalmaktadır.

İş Takıntısı alt boyutu ile genel örgütsel sinizm ve bilişsel boyut arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki ($r=0,126$; $r=0,144$, $p<,01$) vardır. İş Takıntısı alt boyutu ile duyuşsal ve davranışsal boyutlar arasında ise istatistiksel olarak anlamlı olmayan, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki ($r=0,098$; $r=0,085$, $p>,01$) vardır. Buna bağlı olarak, öğretmenlerin iş takıntısı arttıkça, örgütsel sinizm de düşük düzeyde artmaktadır.

İletişimin Zarar Görmesi ile genel örgütsel sinizm, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki ($r= 0,254$; $r=0,257$; $r=0,213$; $r=0,193$, $p<,01$) vardır. Buna bağlı olarak, öğretmenlerin iletişimin zarar görmesi davranışları arttıkça, örgütsel sinizm de düşük düzeyde artar.

5. BÖLÜM: TARTIŞMA VE YORUM

Bu başlık altında, araştırmadan elde edilen sonuçlara bağlı olarak araştırma konusu dâhilinde alanyazında yer alan diğer araştırmalar ile karşılaştırmalı tartışmalara ve yorumlara yer verilmiştir.

5.1. Birinci Alt Probleme Yönelik Tartışma ve Yorum

İzmir ili Gaziemir ilçesinde görev yapan öğretmenlerin kendilerine sunulan İşe Bağımlılık Ölçeği'ne verdikleri yanıtlara göre elde edilen sonuçların “bazen” değer aralığına karşılık geldiği görülmüştür. Bu duruma göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin kısmen işe bağımlı (işkolik) oldukları söylenebilir.

İşe bağımlılığın kontrol, kendine değer verme, iş takıntısı ve iletişimin zarar görmesi alt boyutlarına dair verilen yanıtlara bakıldığında; kontrol ve iş takıntısı ortalama değerlerinin “bazen” değer aralığında, kendine değer verme ortalama değerinin “sık sık” değer aralığında, iletişimin zarar görmesi/kendini özümseme ortalama değerinin “hiçbir zaman” değer aralığında olduğu görülmüştür. Bu veriler doğrultusunda; öğretmenlerin çalıştıkları okullarda yaptıkları çalışmalarda somut dönütler almak için süreçten ziyade işin sonucu ile ilgilendikleri, ancak bunu yaparken de diğer örgüt çalışanları ile aralarındaki iletişimin zarar görmesine neden olacak davranışlardan kaçındıkları söylenebilir.

5.2. İkinci Alt probleme Yönelik Tartışma ve Yorum

Yapılan araştırmada işe bağımlılık ve alt boyutlarına ilişkin öğretmen görüşleri, araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyeti, kıdem yılı, çalıştığı kurumdaki hizmet yılı, okul türü, okul düzeyi ve branşına göre ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

Bu bağlamda ortaya çıkan bulgulara göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin *cinsiyet değişkeni bakımından* işe bağımlılık ve alt boyutlarına yönelik görüşleri kontrol, kendine değer verme ve iletişimin zarar görmesi alt boyutlarında farklılaşmadığı; ancak iş takıntısı alt boyutu ve genel işe bağımlılık bağlamında farklılaştığı görülmektedir. Bu kapsamda, kadın ve erkek öğretmenlerin işe bağımlılığa ilişkin görüşlerinin kısmen farklılaştığını söylemek mümkündür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin *kıdem yılı değişkeni bakımından* işe bağımlılık ve alt boyutlarına yönelik oluşan görüş puan farkları istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu kapsamda, farklı kıdem yılına sahip öğretmenlerin işe bağımlılığa ilişkin görüşlerinin benzer düzeyde olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin *çalışılan kurumdaki hizmet yılı bakımından* işe bağımlılık ve alt boyutlarına yönelik görüşleri kendine değer verme ve iletişimin zarar görmesi alt boyutlarında farklılaşmadığı; ancak kontrol, iş takıntısı alt boyutları ve genel işe bağımlılık bağlamında farklılaştığı görülmektedir. Bu kapsamda, öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki hizmet yılları farklılaştıkça örgütte deneyimledikleri işe bağımlılığa ilişkin görüşlerinin de kısmen farklılaştığını söylemek mümkündür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin *okul türü bakımından* işe bağımlılık ve alt boyutlarına yönelik görüş puan farkları istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu kapsamda, kamu okulu ya da özel okulda çalışan öğretmenlerin işe bağımlılığa ilişkin görüşlerinin benzer düzeyde olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin *okul düzeyi bakımından* işe bağımlılık ve alt boyutlarına yönelik görüş puan değerlerinin; kendine değer verme, iş takıntısı alt boyutlarında ve genel işe bağımlılık bağlamında farklılaşmadığı; ancak kontrol ve iletişimin zarar görmesi alt boyutlarında farklılaştığı görülmektedir. Bu kapsamda, araştırmaya katılan öğretmenlerin işe bağımlılık ve alt boyutlarına yönelik görüşlerinin okul düzeyi değişkeni bakımından benzer düzeyde olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin *branş bakımından* işe bağımlılık ve alt boyutlarına yönelik görüş puan farkları istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu kapsamda, sınıf ya da branş öğretmenlerinin işe bağımlılığa ilişkin görüşlerinin benzer düzeyde olduğunu söylemek mümkündür.

Öğretmenlerin işe bağımlılık düzeyleri ve bağımsız değişkenler bakımından elde edilen sonuçların alanyazındaki araştırmalardan bazıları ile örtüştüğü görülmektedir. Araştırmadan elde edilen öğretmenlerin işe bağımlılık düzeylerinin cinsiyet bakımından kısmen farklılaştığı sonucunun Mucevher vd. (2017), Burke (1999), Burke, Koyuncu ve Fiksenbaum (2008), Harpaz ve Snir (2003) tarafından yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçlar ile tutarlılık gösterdiği görülmektedir. Ancak, Yüksekbilgili ve Akduman (2016), Gürsu (2016), Bardakçı ve Baloğlu (2012), Naktiyok ve Karabey (2010), Akın ve Oğuz (2010), Spence ve Robbins (1992) işkolikliğin cinsiyete göre farklılaşmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Diğer bağımsız değişkenler bakımından karşılaştırıldığında, Özdemir (2013) ilkököl sınıf öğretmenlerinin işkoliklik eğilimlerinin yüksek olduğunu; Bardakçı ve Baloğlu (2012), okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin çalışılan kurum ve branş değişkenlerine göre değişmediğini; ancak yaş ve kıdeme göre değiştiğini; Apaydın

(2011), öğretim üyelerinin sık sık iş takıntısı gösterdiğini ve unvanın iş takıntısı üzerinde etkili olduğunu; Naktiyok ve Karabey (2010), yöneticilik görevi olan, daha yaşlı olan ve yardımcı doçent unvanına sahip olan öğretim üyelerinin işkoliklik düzeylerinin daha yüksek olduğunu; Winburn, Reysen, Suddeath ve Perryman (2017), liselerde çalışan okul danışmanlarının ilkökul veya ortaokul seviyesinden anlamlı derecede yüksek işkoliklik eğilimi yaşadıklarını belirtmiştir.

5.3. Üçüncü Alt Probleme Yönelik Tartışma ve Yorum

İzmir ili Gaziemir ilçesinde görev yapan öğretmenlerin kendilerine sunulan Örgütsel Sinizm Ölçeği'ne verdikleri yanıtlara göre elde edilen sonuçların “katılmıyorum” düşüncesine karşılık geldiği görülmüştür. Bu duruma göre araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütlerine karşı sinik olmadıkları söylenebilir.

Örgütsel sinizmin alt boyutlarına dair verilen yanıtlara bakıldığında; bilişsel ve davranışsal alt boyutların ortalama değerlerinin “katılmıyorum” aralığında, duyuşsal alt boyut ortalama değerinin “hiç katılmıyorum” aralığında olduğu görülmüştür. Bu veriler doğrultusunda; okullardaki öğretmenlerin örgütlerine karşı olası sinik tutumlarını örgüt dışındaki arkadaşlarına işte olup bitenler konusunda yakınlıkla, örgütleri ve çalışanlarından bahsedildiğinde birlikte çalıştıkları kişilerle anlamlı bir şekilde bakışarak, örgüt dışındaki kişilerle örgütlerindeki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşarak gösterdikleri söylenebilir.

5.4. Dördüncü Alt Probleme Yönelik Tartışma ve Yorum

Yapılan araştırmada örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin öğretmen görüşleri, araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyeti, kıdem yılı, çalıştığı kurumdaki hizmet yılı, okul türü, okul düzeyi ve branşına göre ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

Bu bağlamda, ortaya çıkan bulgulara göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin *cinsiyet değişkeni bakımından* örgütsel sinizm ve alt boyutlarına yönelik görüş puan değerlerinin; duyuşsal, davranışsal alt boyutlarda ve genel örgütsel sinizm bağlamında cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı; ancak bilişsel alt boyutta farklılaştığı görülmektedir. Bu kapsamda, kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin benzer olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin *kıdem yılı bakımından* örgütsel sinizm ve alt boyutlarına yönelik görüş puan değerlerinin; davranışsal alt boyutta farklılaşmadığı, ancak bilişsel, duyuşsal ve genel örgütsel sinizm bağlamında farklılaştığı

görülmektedir. Bu kapsamda, öğretmenlerin sahip oldukları kıdem yılları farklılaştıkça örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin de kısmen farklılaştığını söylemek mümkündür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin *çalıştığı kurumdaki hizmet yılı bakımından* örgütsel sinizm ve alt boyutlarına yönelik görüş puan değerlerinin; davranışsal alt boyutta farklılaşmadığı, ancak bilişsel, duyuşsal ve genel örgütsel sinizm bağlamında farklılaştığı görülmektedir. Bu kapsamda, öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki hizmet yılları farklılaştıkça örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin de kısmen farklılaştığını söylemek mümkündür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin *okul türü bakımından* örgütsel sinizm ve alt boyutlarına yönelik görüşlerinin farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Genel örgütsel sinizm ve alt boyutlara ilişkin; kamu okulunda çalışan öğretmenlerin puanları, özel okulda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olup aralarındaki bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu kapsamda, öğretmenlerin kamu okulu ya da özel okulda çalışma durumları değiştikçe örgütsel sinizm ve alt boyutları hakkındaki görüşlerinin farklılaştığını söylemek mümkündür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin *okul düzeyi bakımından* örgütsel sinizm ve alt boyutlarına yönelik görüşlerinin farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Bilişsel alt boyutta, ortaokul düzeyinde görev yapan öğretmenlerin bu boyuta ilişkin görüş puan ortalamaları, okulöncesi düzeyinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek ve lise düzeyinde görev yapan öğretmenlerin görüş puan ortalamaları hem okulöncesi hem de ilkokul düzeyinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olup bu farklar istatistiksel olarak anlamlıdır. Duyuşsal alt boyutta, lise düzeyinde görev yapan öğretmenlerin bu boyuta ilişkin görüş puan ortalamaları hem okulöncesi hem de ilkokul düzeyinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olup bu farklar istatistiksel olarak anlamlıdır. Davranışsal alt boyutta, lise düzeyinde görev yapan öğretmenlerin görüş puan ortalamaları, okulöncesi düzeyinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olup bu farklar istatistiksel olarak anlamlıdır. Genel örgütsel sinizme ilişkin, ortaokul düzeyinde görev yapan öğretmenlerin bu boyuta ilişkin görüş puan ortalamaları, okulöncesi düzeyinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek ve lise düzeyinde görev yapan öğretmenlerin görüş puan ortalamaları hem okulöncesi hem de ilkokul düzeyinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olup bu farklar istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu kapsamda, lise seviyesi bir okulda çalışan öğretmenler arasında bilişsel, duyuşsal, davranışsal alt boyutlarında ve genel örgütsel

sinizm bağlamındaki ilişkilerin diğer okul düzeylerinde görev yapan öğretmenlere göre daha üst düzeyde olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin *branş bakımından* örgütsel sinizm ve alt boyutlarına yönelik görüş puan değerlerinin davranışsal alt boyutta farklılaşmadığı; ancak bilişsel, duyuşsal ve genel örgütsel sinizm bağlamında farklılaştığı görülmektedir. Bu kapsamda, öğretmenlerin sınıf ya da branş öğretmeni olmalarının örgütsel sinizme ilişkin görüşlerini de kısmen farklılaştırdığını söylemek mümkündür.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ve bağımsız değişkenler bakımından elde edilen sonuçların alanyazındaki araştırmalardan bazıları ile örtüştüğü görülmektedir. Kalağan ve Güzeller (2010), öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile branşları, mesleki kıdemleri, eğitim durumları ve çalıştıkları okul türü arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu; Çakıcı (2017), öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutum sergilediklerini, cinsiyet değişkenine göre, erkek öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu, kıdem durumuna göre ise 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu; Yorulmaz ve Çelik (2016), ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının “orta düzeyde” olduğunu; Kahveci ve Demirtaş (2015), öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının “düşük düzeyde” olduğunu, örgütsel sinizm algılarının yaş, medeni durum, mesleki hizmet süresi, çalışılan okuldaki hizmet süresi ve okul türü değişkenleri açısından anlamlı şekilde farklılaştığını, cinsiyet değişkeni açısından ise benzerlik gösterdiğini; Helvacı ve Çetin (2012), ilköğretim öğretmenlerinin sinizm algılarının “az düzeyde” olduğunu; ilköğretim öğretmenlerinin sinizme ilişkin görüşlerinin cinsiyet, branş, kıdem, öğrenim durumu bakımından değişmediğini; okuldaki çalışma süresi bakımından, bulunduğu okulda 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin, 1-5 yıl çalışan öğretmenlere göre daha çok sinizme sahip olduklarını; Kalağan (2009), araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm tutumlarının en yüksek bilişsel, en düşük ise duyuşsal boyutta yer aldığını belirtmiştir.

5.5. Beşinci Alt Probleme Yönelik Tartışma ve Yorum

Araştırmada elde edilen bulgulara göre; öğretmenlerin işe bağımlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki vardır. Buna göre; öğretmenlerin işe bağımlılık davranışları arttıkça, örgütsel sinizm düzeyleri de düşük düzeyde artmaktadır.

İşe bağımlılığın alt boyutu olan *kontrol* ile genel örgütsel sinizm bağlamında, bilişsel ve duyuşsal alt boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki; davranışsal boyut ile arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki vardır. Buna göre, öğretmenlerin kontrol davranışları arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinin de orta düzeyde arttığını söylemek mümkündür.

Kendine değer verme ile genel örgütsel sinizm bağlamında, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı olmayan, negatif ve düşük düzeyde bir ilişki; bilişsel boyut ile arasında istatistiksel olarak anlamlı olmayan, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki vardır. Buna göre; öğretmenlerin kendine değer verme davranışları arttıkça, örgütsel sinizm düzeylerinin de düşük düzeyde azaldığını söylemek mümkündür.

İş takıntısı ile genel örgütsel sinizm bağlamında ve bilişsel alt boyut arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki; duyuşsal ve davranışsal alt boyutlar ile arasında istatistiksel olarak anlamlı olmayan, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki vardır. Buna göre; öğretmenlerin iş takıntısı davranışları arttıkça, örgütsel sinizm düzeylerinin de düşük düzeyde arttığını söylemek mümkündür.

İletişimin zarar görmesi ile genel örgütsel sinizm bağlamında ve tüm alt boyutlar (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal) arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki vardır. Buna göre; öğretmenlerin iletişimin zarar görmesi davranışları arttıkça, örgütsel sinizm düzeylerinin de düşük düzeyde arttığını söylemek mümkündür.

İşe bağımlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi doğrudan doğruya inceleyen yabancı ve yerel alanyazında herhangi bir alanda (eğitim, iktisat, sağlık vb.) bir çalışma yoktur. Ancak, yapılan araştırmaların alt başlıkları ve boyutları işe bağımlılık ve örgütsel sinizmin öncülleri ve ardılları ile ilişkilidir. Bu kapsamda, yapılan bu araştırmalar her ne kadar işe bağımlılık ve örgütsel sinizm arasındaki direkt ilişkiyi incelemese de bu araştırmanın sonuçları ile örtüşen ve örtüşmeyen yönleri şu şekilde ele alınmıştır. Innanen, Tolvanen ve Salmela-Aro (2014), tükenmişliğin sinizm ile anlamlı şekilde ilişkili olduğunu, tutkulu çalışanların yüksek düzeyde enerji ve özveri hissettiklerini, işkolik çalışanların da tükenmişlik, sinizm ve işe bağımlılık yaşadıklarını ortaya koymuştur. Bakker ve Oerlemans'e (2011) göre işyerinde öznel iyi oluşun olumsuz göstergeleri tükenmişlik ve işkolikliklerdir. Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001), üç boyutlu tükenmişlik modelinin; yüksek düzeyde tükenmişlik ve sinizm, düşük düzeyde mesleki fayda içerdiğini belirtmiştir. Tükenmişlik, stres

boyutuna ve zihinsel enerji eksikliğine işaret etmektedir; tükenmişliğin bilişsel boyutu olan sinizm, birinin işine ve meslektaşlarına karşı olumsuz tutumları ifade etmektedir (Maslach ve Leiter, 2008). Burke ve Matthiesen (2004), Norveçli gazeteciler ile yaptıkları araştırmalarında işkoliklerin, örgütlerine karşı daha fazla olumsuz duygu durumu ve sinizm gösterdiklerini ifade etmişlerdir. Watson ve Clark’a (1984) göre işkolikler, çalışma yaşamlarında daha olumsuz ruh halleri yaşarlar. Bu olumsuz duygusal durumun varlığı, işkolikler arasında eş zamanlı olarak artan tükenmişlik ve sinizm seviyelerine yansımaktadır. Maslach’a (1986) göre, tükenmişlik ve işkoliklik ile ilgili yapılan çalışmada, aşırı ve kendini kaybedercesine çalışan insanların zihinsel kaynaklarını kullanıp tüketmelerine neden olduğu için işkolikliğin, tükenmişliğin temel sebebi olabileceği ileri sürülmüştür. Schaufeli, Taris ve Van Rhenen (2008), tükenmişlik ve sinizmin; aşırı çalışma ve işkoliklik ile ilişkili olduğunu, işkolikliğin ve tükenmişliğin zayıf sosyal ilişkilerle, artan sağlık sorunları ile ve özellikle sıkıntı ve psikosomatik şikayetler ile ilgili olan ruhsal rahatsızlık ile anlamlı ilişkili olduğunu ifade etmiştir. Araştırma; işkolikliğin, tükenmişliğin ve sinizmin birbirini etkileyen yapılar olduğunu göstermektedir. Tükenmişlik ve çalışan bağlılığı negatif yönde, tükenmişlik ve işkoliklik ise pozitif yönde anlamlı ilişki göstermektedir.

Green, Walkey ve Taylor (1991), sinizmi “tükenmişliğin çekirdeği” olarak adlandırmaktadır. Van Beek, Hu, Schaufeli, Taris ve Schreurs (2012), tükenmişliğin zihinsel kaynakların tükenmesi ve sinizmden kaynaklandığını belirtmiştir. İşkoliklik gibi tükenmişlik de çeşitli olumsuz sonuçlarla ilişkilidir. Tükenmişlik yaşayan çalışanlar işlerinden daha az memnundurlar, örgütlerine daha az bağlılardır, çalıştıkları örgütten daha sık ayrılmayı planlarlar, daha fazla mesaide yoklardır ve diğer çalışanlardan daha kötü performans gösterirler (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

İşkolikliğin, bireyin işine olan gerçek sevgisiyle ya da örgütsel hedeflere gerçek bir katkıda bulunma arzusuyla ilgisi yoktur. Aksine, işkolikler çok çalışmak zorunda hissetmektelerdir çünkü bunu yapmak zorunda olduklarına inanırlar. Onlara göre çalışmamak; sıkıntı ve sinirlilik, endişe, utanç ve suçluluk gibi olumsuz duyguları çağrıştırmaktadır. İşkolik çalışanlar kendilerini işlerine tamamen vererek bu olumsuz duygulardan kaçınmaya çalışırlar. Ayrıca işkoliklerin, işkolik olmayan çalışanlara kıyasla kendilerini kanıtlama ihtiyacı daha fazladır. İşkolizmin, düşük öz-değer ve güvensizlik duygularına yanıt olarak geliştiği öne sürülmüştür (Mudrack, 2006).

Tükenmişlik yaşayan çalışanlar sinikler gibi işleriyle ilgili alaycıdırlar. Artık çalışmalarından memnuniyet duymazlar ve tatmin olmazlar bu da öncelikle kontrollü dış motivasyonla motive olduklarını gösterir (Maslach ve Goldberg 1998). İşkoliklik, tükenmişliğin temel bir nedeni olabilir çünkü işkolik çalışanlar zihinsel kaynaklarını tüketebilirler (Porter, 2001). Çalışmak için içsel baskı hissetmek, daha yüksek düzeyde işkolizm ve tükenmişlik ile ilişkilidir. İşkoliklik ve tükenmişlik esas olarak olumsuz sonuçlarla bağlantılı olduğu için (Burke, 2000; Maslach vd., 2001; Schaufeli vd., 2009), örgütler çalışanlarında bu psikolojik durumlardan kaçınmalıdır. Tükenmişlik yaşayan çalışanlar daha çok kendilerini işlerinden uzaklaştırırlar. Motivasyonel düzenleme ve iş refahı arasındaki ilişkilerin beklenenden daha karmaşık olmasına rağmen, bu çalışma işkoliklik, sinizm ve tükenmişliğin her birisinin altta yatan motivasyonel düzenleme ile ilişkili olduğunu göstermiştir (Van Beek vd., 2012).

6. BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, öğretmenlerin işe bağımlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan araştırmada ortaya çıkan sonuçlar ele alınmış ve bu sonuçlara yönelik önerilere yer verilmiştir.

6.1. Sonuçlar

Bu bölümde ilk olarak öğretmenlerin işe bağımlılık düzeylerinin; cinsiyet, kıdem yılı, çalışılan kurumdaki hizmet yılı, okul türü, okul düzeyi ve branş gibi bağımsız değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğine, daha sonra öğretmenlerin örgütsel sinizm boyutlarının yukarıda belirtilen bağımsız değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik bulgulara ait sonuçlar maddeler halinde verilmiştir. Devam eden bölümde ise araştırmada ulaşılan bulgulara göre işe bağımlılık bağımsız değişkeni ile örgütsel sinizm bağımlı değişkenleri arasındaki ilişki ile ilgili sonuçlara yer verilmiştir.

6.1.1. İkinci Alt Probleme Yönelik Sonuçlar

İşe bağımlılık ve alt boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerinden elde edilen bulgulara göre; *cinsiyet* bakımından, kontrol ve kendine değer verme alt boyutlarında kadın öğretmenlerin görüş puanlarının yüksek olması istatistiksel olarak anlamlı değildir. İş takıntısı alt boyutunda, kadın öğretmenlerin görüş puanlarının yüksek olması istatistiksel olarak anlamlıdır. İletişimin zarar görmesi/kendini özümseme alt boyutunda; kadın öğretmenlerin görüş puanlarının daha düşük olması istatistiksel olarak anlamlı değildir. Genel işe bağımlılığa ilişkin, kadın öğretmenlerin görüş puanlarının yüksek olması istatistiksel olarak anlamlıdır.

Kıdem yılı bakımından, kontrol ve iletişimin zarar görmesi alt boyutlarında ve genel işe bağımlılıkta, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin görüş puanları en yüksek, 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin görüş puanları en düşüktür. Kendine değer verme alt boyutunda, 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin görüş puanları en düşüktür. İş takıntısı alt boyutunda, 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin görüş puanları en yüksektir. Ancak kıdem yılı bağlamında, işe bağımlılık ve alt boyutlarında oluşan bu farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Çalıştığı kurumdaki hizmet yılı bakımından, kontrol ve iş takıntısı alt boyutlarında çalıştıkları okuldaki hizmet yılı 6-10 yıl olan öğretmenlerin bu boyuta ilişkin görüş puan ortalamaları, 1-5 yıl hizmet yılına sahip öğretmenlerin ortalamalarından yüksek olup bu farklar istatistiksel olarak anlamlıdır. Genel işe bağlılığa ilişkin, çalıştıkları okuldaki hizmet yılı 6-10 yıl olan öğretmenlerin görüş puan ortalamaları, 1-5 yıl hizmet yılına sahip öğretmenlerin ortalamalarından yüksek olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır.

Okul türü bakımından, kontrol ve kendine değer verme alt boyutlarında kamu okulunda çalışan öğretmenlerin görüş puanları, özel okulda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olup aralarındaki bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. İş takıntısı alt boyutunda, özel okulda çalışan öğretmenlerin görüş puanları, kamu okulunda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olup aralarındaki bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. İletişimin zarar görmesi/kendini özümseme alt boyutunda, kamu okulunda çalışan öğretmenlerin görüş puanları, özel okulda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olup aralarındaki bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır. Genel işe bağlılığa ilişkin, kamu okulunda çalışan öğretmenlerin görüş puanları, özel okulda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olup aralarındaki bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Okul düzeyi bakımından, kontrol alt boyutunda lise düzeyinde görev yapan öğretmenlerin bu boyuta ilişkin görüş puan ortalamaları, ilkökul düzeyinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır. İletişimin zarar görmesi/kendini özümseme alt boyutunda, lise düzeyinde görev yapan öğretmenlerin bu boyuta ilişkin görüş puan ortalamaları, okul öncesi düzeyinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır. Kendine değer verme alt boyutunda, ilkökul düzeyinde görev yapan öğretmenlerin görüş puan ortalamaları ortaokul düzeyinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olup bu farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir. İş takıntısı alt boyutunda, ilkökul düzeyinde görev yapan öğretmenlerin görüş puan ortalamaları lise düzeyinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olup bu farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir. Genel işe bağlılığa ilişkin öğretmenlerin görüş puan ortalamalarında fark olmasına karşın bu farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Branş bakımından, kontrol ve iletişimin zarar görmesi/kendini özümseme alt boyutlarında, branş öğretmenlerinin görüş puanları, sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek olup aralarındaki bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Kendine değer

verme ve iş takıntısı alt boyutlarında, sınıf öğretmenlerinin görüş puanları branş öğretmenlerine göre daha yüksek olup aralarındaki bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Genel işe bağlılığa ilişkin branş öğretmenlerinin görüş puanları, sınıf öğretmenlerinin görüş puanları ile aynı olup bu durum istatistiksel olarak anlamlı değildir.

6.1.2. Dördüncü Alt Probleme Yönelik Sonuçlar

Örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerinden elde edilen bulgulara göre; *cinsiyet* bakımından, bilişsel alt boyutta erkek öğretmenlerin görüş puanlarının daha yüksek olması istatistiksel olarak anlamlıdır. Ancak, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarda, erkek öğretmenlerin görüş puanlarının daha yüksek olması istatistiksel olarak anlamlı değildir. Genel örgütsel sinizme ilişkin erkek öğretmenlerin görüş puanları, kadın öğretmenlere göre daha yüksek olup aralarındaki bu fark anlamlı değildir.

Kıdem yılı bakımından, bilişsel alt boyutta kıdem yılı 21 ve üzeri yıl olan öğretmenlerin bu boyuta ilişkin görüş puan ortalamaları, 1-5 yıl ve 6-10 yıl kıdem yılına sahip öğretmenlerin ortalamalarından yüksek olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır. Duyuşsal alt boyutta, kıdem yılı 21 ve üzeri yıl olan öğretmenlerin bu boyuta ilişkin görüş puan ortalamaları 6-10 yıl kıdem yılına sahip öğretmenlerin ortalamalarından yüksek olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır. Davranışsal alt boyutta, kıdem yılı 21 ve üzeri yıl olan öğretmenlerin bu boyuta ilişkin görüş puan ortalamaları diğer kıdem yıllarına sahip öğretmenlerin ortalamalarından yüksek olup bu farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir. Genel örgütsel sinizme ilişkin, kıdem yılı 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin görüş puan ortalamaları hem 1-5 yıl hem de 6-10 yıl kıdem yılına sahip öğretmenlerin ortalamalarından yüksek olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır.

Çalıştığı kurumdaki hizmet yılı bakımından, bilişsel alt boyutta, okuldaki hizmet yılı 6-10 yıl olan öğretmenlerin görüş puan ortalamaları hizmet yılı 1-5 yıl olan öğretmenlerin ortalamalarından ve hizmet yılı 11-15 yıl olan öğretmenlerin görüş puan ortalamaları hizmet yılı 1-5 yıl olan öğretmenlerin ortalamalarından yüksek olup bu farklar istatistiksel olarak anlamlıdır. Duyuşsal alt boyutta, okuldaki hizmet yılı 11-15 yıl olan öğretmenlerin görüş puan ortalamaları 1-5 yıl hizmet yılına sahip öğretmenlerin ortalamalarından yüksek olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır.

Davranışsal alt boyutta, hizmet yılı 11-15 yıl olan öğretmenlerin görüş puan ortalamaları diğer hizmet yılına sahip öğretmenlerin ortalamalarından yüksek olup bu farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir. Genel örgütsel sinizme ilişkin hizmet yılı 11-15 yıl olan öğretmenlerin görüş puan ortalamaları 1-5 yıl hizmet yılına sahip öğretmenlerin ortalamalarından yüksek olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır.

Okul türü bakımından, örgütsel sinizm ve tüm alt boyutlarında kamu okulunda çalışan öğretmenlerin görüş puanları, özel okulda çalışan öğretmenlere göre yüksek olup aralarındaki bu farklar istatistiksel olarak anlamlıdır.

Okul düzeyi bakımından, bilişsel alt boyutta ve genel örgütsel sinizm bağlamında ortaokul düzeyinde görev yapan öğretmenlerin görüş puan ortalamaları, okulöncesi düzeyinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek ve lise düzeyinde görev yapan öğretmenlerin görüş puan ortalamaları hem okulöncesi hem de ilkokul düzeyinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olup bu farklar istatistiksel olarak anlamlıdır. Duyuşsal alt boyutta, lise düzeyinde görev yapan öğretmenlerin görüş puan ortalamaları hem okulöncesi hem de ilkokul düzeyinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olup bu farklar istatistiksel olarak anlamlıdır. Davranışsal alt boyutta, lise düzeyinde görev yapan öğretmenlerin bu boyuta ilişkin görüş puan ortalamaları, okulöncesi düzeyinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olup bu farklar istatistiksel olarak anlamlıdır.

Branş bakımından, bilişsel, duyuşsal alt boyutlarda ve genel örgütsel sinizm bağlamında branş öğretmenlerinin görüş puanları, sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek olup aralarındaki bu farklar istatistiksel olarak anlamlıdır. Ancak, davranışsal boyutta, branş öğretmenlerinin görüş puanları sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek olup aralarındaki bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

6.1.3. Beşinci Alt Probleme Yönelik Sonuçlar

Araştırmada elde edilen bulgulara göre; öğretmenlerin işe bağımlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki vardır. Buna göre, öğretmenlerin işe bağımlılık davranışları arttıkça örgütsel sinizm düzeyleri de düşük düzeyde artmaktadır.

İlave olarak, işe bağımlılığın birinci alt boyutu olan *kontrol* ile genel örgütsel sinizm bağlamında, bilişsel ve duyuşsal alt boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki; davranışsal boyut ile arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki vardır. Bu bulguya göre,

öğretmenlerin kontrol davranışları arttıkça, örgütsel sinizm de orta düzeyde artmaktadır. İkinci alt boyut olan kendine değer verme ile genel örgütsel sinizm bağlamında, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı olmayan, negatif ve düşük düzeyde bir ilişki; bilişsel boyut ile arasında istatistiksel olarak anlamlı olmayan, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki vardır. Bu bulguya göre, öğretmenlerin kendine değer verme davranışları arttıkça, örgütsel sinizm de düşük düzeyde azalmaktadır. Üçüncü alt boyut olan iş takıntısı ile genel örgütsel sinizm bağlamında ve bilişsel alt boyut arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki; duyuşsal ve davranışsal alt boyutlar ile arasında istatistiksel olarak anlamlı olmayan, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki vardır. Bu bulguya göre, öğretmenlerin iş takıntısı davranışları arttıkça, örgütsel sinizm de düşük düzeyde artmaktadır. Dördüncü alt boyut olan iletişimin zarar görmesi ile genel örgütsel sinizm bağlamında ve tüm alt boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki vardır. Bu bulguya göre, öğretmenlerin iletişimin zarar görmesi davranışları arttıkça, örgütsel sinizm de düşük düzeyde artmaktadır.

6.2. Öneriler

Bu bölümde araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda araştırmaya ve uygulayıcılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

6.2.1. Araştırmaya Yönelik Öneriler

İzmir ili Gaziemir ilçesinde bulunan Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı kamu ve özel okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin işe bağımlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmadan elde edilen sonuçlara göre geliştirilen öneriler şu şekildedir:

1. Öğretmenlerin işkolik davranışlarının, örgütsel sinizm düzeylerini düşük düzeyde de olsa arttırdığı dikkate alındığında, öğretmenlere etkili ve verimli çalışma konusunda hizmet içim eğitimler planlanabilir.

2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kısmen işe bağımlı oldukları dikkate alındığında, öğretmenlerin okul dışı sosyal yaşamlarına zaman ve enerji ayırabilmeleri için okul yöneticileri görev dağılımını bu yönde yapabilirler.

3. İşe bağımlı olan bireylerin (işkoliklerin) gösteremedikleri bir tutum olan iş-yaşam dengesini koruyabilmelerine ilişkin, öğretmenlere danışmanlık hizmeti verilebilir veya seminerler düzenlenebilir.

4. En fazla işkolik davranış gösteren öğretmenlerin çalıştıkları okulda 6-10 hizmet yılına sahip olanlar olduğu dikkate alındığında, okul yöneticileri tarafından bu hizmet yılına sahip öğretmenlere eğitici programlar düzenlenebilir.

5. Öğretmenlerin çalıştıkları örgüte karşı sinik davranış göstermemelerinin olası nedenlerinden biri olan “başkalarıyla çalıştıkları kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğüne dair konuşmaları” ve dolayısıyla kendilerini bu şekilde rahatlatmalarının toplumda yanlış bir algıya sebep olabileceği dikkate alındığında, bu konunun okul içindeki "dert dinleme toplantıları" ile giderilmesi noktasında bir okul kültürü oluşturulabilir.

6. En fazla örgütsel sinizm eğilimini 21 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip öğretmenlerin gösterdiği dikkate alındığında, okul yöneticileri bu kıdem yılına sahip öğretmenler ile daha etkili ve açık iletişim kurarak onların sinik davranışlarını giderecek güvene dayalı yaklaşımlar sergileyebilirler.

7. Araştırma bulgularına göre; branş öğretmenlerinin örgütlerine karşı daha sinik olmaları göz önüne alındığında, branş öğretmenlerinin sinik davranışlarını azaltacak, alınan kararlara katılımlarının sağlanması, örgüt içerisinde adaletli ve sürekli bir disiplin sistemi oluşturma, örgüt içerisindeki rekabeti yönetme, öğretmenleri değişiklikler hakkında bilgilendirme gibi önleyici tedbirler alınabilir.

6.2.2. Araştırmacılara ve Uygulayıcılara Öneriler

Yapılan araştırmaya benzer konu veya içerikte çalışma yapacak olan araştırmacılara sunulan öneriler şu şekildedir:

1. İşe Bağımlılık ve Örgütsel Sinizm arasındaki ilişki konulu araştırma, İzmir ili genelinde ve diğer illerde de yapılarak bu araştırma sonuçları ile karşılaştırılabilir.

2. Ortaöğretim kademesinde çalışan öğretmenlerin işe bağımlılık ve örgütsel sinizm düzeylerindeki dikkat çeken tutumlarının olası nedenleri, okul yöneticilerinin algılarına dayalı olarak araştırılabilir.

3. Kamu okulunda çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm eğilimleri özel okulda çalışanlara göre yüksek olduğundan, olası nedenler nitel ve nicel araştırma yöntemleri ile incelenebilir.

4. Bu çalışmanın evreni, öğretmenler ile sınırlı tutulmuştur. Okul yöneticilerini içeren başka araştırmalar da yapılabilir.

5. Nicel desenle yapılan bu araştırmanın, nitel bir çalışma olarak da yapılması önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Abaslı, K. (2018). Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı. Doktora Tezi.*
- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: bases and consequences. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1977). Attitude-behavior relations: a theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological Bulletin* (84), s. 888-918.
- Ajzen, I. (1994). Attitudes. In R. J. (Ed.), *Encyclopedia of Psychology (2nd ed.)*: 114-116. New York: Wiley.
- Akın, U., & Oğuz, E. (2010). Öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi ve çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16(3), 309-327.
- Aktouf, O. (1992). Management and theories of the 1990's: toward an initial radical humanism? *Academy of Management Review*, 17, s. 407-431.
- Allport, G. W. (1935). *Attitudes*. In C. Murchison (Ed.), *Handbook of Social Psychology*. Worcester, ABD: Clark University Press.
- Altinkurt, Y., Yılmaz, K., Erol, E., & Salalı, E. T. (2014). Okul müdürlerinin kullandığı güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki. *Öğretmen Eğitimi ve Eğitimcileri Dergisi*, 3(1), 25-52.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Adapazarı: Sakarya Kitabevi.
- American Psychiatric Association (2000), *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*, 4th edition, text rev., Washington, DC.
- Andersson, L. (1996). Employee cynicism: an examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49, s. 1395-1418.
- Andersson, L., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18, s. 449-470.
- Andreassen, C. S., Hetland, J., & Pallesen, S. (2010). The relationship between 'workaholism', basic needs satisfaction at work and personality. *European Journal of Personality: Published for the European Association of Personality Psychology*, 24(1), 3-17.
- Andreassen, C. S., Ursin, H., Eriksen, H. R., & Pallesen, S. (2012). The relationship of narcissism with workaholism, work engagement, and professional position. *Social Behavior And Personality: An International Journal*, 40(6), 881-890.
- Apaydın, Ç. (2011). Öğretim üyelerinin işe bağımlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişki. *Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi.*

- Arslan, N. (2018). *Öğretmenlerin informal iletişim düzeylerinin örgütsel sinizm ile ilişkisi* (Master's thesis, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı).
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*(32), s. 803-829
- Aydın, M. (2010). *Eğitim yönetimi*. İstanbul: Hatiboğlu.
- Aziz, Shahnaz & Zickar, Michael. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal Of Occupational Health Psychology*. 11. 52-62. 10.1037/1076-8998.11.1.52.
- Aziz, S., C.T. Adkins, A.G. Walker and K.L. Wuensch (2010), 'Workaholism and work-life imbalance: does cultural origin influence the relationship?', *International Journal of Psychology*, 45(1), 72-9.
- Aziz, S., & Tronzo, C. L. (2011). Exploring the relationship between workaholism facets and personality traits: a replication in American workers. *The Psychological Record*, 61(2), 269-286.
- Aziz, Shahnaz & Uhrich, Benjamin. (2014). The causes and consequences of workaholism. 171-190. 10.4337/9781781955703.00016.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. & Burke, R. (2009), 'Workaholism and relationship quality: a spillover-crossover perspective', *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 23-33.
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations. *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*, 178-189.
- Bardakçı, S., & Baloğlu, M. (2012). İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri. *Eğitim ve Bilim*, 37(164).
- Barefoot, J. C. , Dodge, K. A., Peterson, B. L. , Dahlstrom, W. G., & Williams, R. B. 1989. The Cook-Medley hostility scale: item content and ability to predict survival. *Psychosomatic Medicine*, 51: 46-57.
- Baruch, Y. (2011). The positive wellbeing aspects of workaholism in cross cultural perspective:the chocoholism metaphor. *Career Development Inter.*, 16(6), 572-591.
- Bateman, T. S., Sakano, T., & Fujita, M. (1992). Roger, me, and my attitude: film propaganda and cynicism toward corporate leadership. *Journal of Applied Psychology*, 77, s. 768-771.
- Bayraktaroğlu, S., & Dosaliyeva, D. (2016). İşkolikliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Journal of Social Sciences Institute/Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(11).
- Blauner, R. (1964). *Alienation and freedom: the factory worker and his industry*. Chicago: University of Chicago Press.

- Bommer, W.H., Rich, G.A., Rubin, R.S. (2005). Changing attitudes about change: Longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change. *Journal of Organizational Behavior*, 26
- Bonebright, C.A., Daniel, L. C. and Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47(4), 469- 477.
- Buelens, M., & Poelmans, S. A. (2004). Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: demographic, motivational and organizational correlates. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 440-458.
- Bulut, R. C. (2019). Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin iletişim becerileri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki. *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.*
- Burke, R. J. (1996). The psychosocial and familial dimensions of work addiction: Preliminary perspectives and hypothesis. *Journal of Counseling & Development*, 74(5), 447- 453.
- Burke, R. and MacDermid, G. (1999). Are workaholics job satisfied and successful in their careers? *Career Development International*, 4(5), 277-282.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*, 16, 11–16.
- Burke, R. C. (2000a). Workaholism in organizations: The role of beliefs and fears. *Anxiety, Stress & Coping*, 13(1), 53- 65.
- Burke, R. J. (2000b). Workaholism among women managers: personal and workplace correlates. *Journal of Managerial Psychology*, 15(6), 520- 534.
- Burke, R. J. (2001). Workaholism in organizations: the role of organizational values. *Personel Review*, 30(6), 637–645.
- Burke, R. J., Koyuncu, M., & Fiksenbaum, L. (2008). Workaholism, work and extra-work satisfactions and psychological well-being among professors in Turkey. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(4), 353-366.
- Burke, R. J. ve Köksal, H. (2002). Workaholism among a sample of Turkish managers and professionals: an exploratory study. *Psychological Reports*, 91, 60–68.
- Burke, R. J. and Matthiesen, S. (2004). Workaholism among Norwegian journalist: antecedents and consequences. *Health and Stress*, 20 (5), 301-308.
- Burke, R.; Richardsen, A. M. and Martinussen, M. (2004). Workaholism among Norwegian senior managers: new research directions. *International Journal of Management*, 21(4), 415- 426.
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B. and Pallesen, S. (2006). Personality correlates in workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40, 1223–1233.

- Burke, R. J. (2009). Working to live or living to work: should individuals and organizations care? *Journal of Business Ethics*, 84(2), 167- 172.
- Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2009). Work motivations, work outcomes, and health: passion versus addiction. *Journal Of Business Ethics*, 84(2), 257.
- Brandes, P. ve Das, D. (2006). Locating behavioral cynicism at work: construct issues and performance implication. In P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Eds.), *Employee health, coping and methodologies. Research in occupational stress and wellbeing* (pp. 233-266). UK: Elsevier.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1998, Nisan). Organizational cynicism. *Academy of Management Review Vol. 23(2)*, s. 341-352.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 33:, s. 307-311.
- Breckler, S. J. (1984). Empirical validation of affect, behavior, and cognition as distinct components of attitude. *Journal of Personality and Social Psychology*, (47), s. 1191-1205.
- Byrne, J. (1991). The flap over executive pay. *Business Week*, 90-112.
- Bromiley, P. B., & Cummings, L. L. (1995). Transactions costs in organizations with trust. *Research on Negotiation in Organizations*, (5), s. 219-247.
- Brown, M., Gregan, C. (2008). Cynicism: The role of employee involvement. *Human Resource Management*, 47 (49, 667-686. ss
- Cantarow, E. (1979). Women workaholics. *Mother Jones*, 6, 56.
- Caproni, P.J. (1997), Work/life balance: "you can't get there from here", *Journal of Applied Behavioral Science*, 33(1), 46–56.
- Carroll, J. J., & Robinson, B. E. (2000). Depression and parentification among adults as related to parental workaholism and alcoholism. *The Family Journal*, 8(4), 360–367. <https://doi.org/10.1177/1066480700084005>
- Chamberlin, C.M. and N. Zhang (2009), ‘Workaholism, health, and self-acceptance’, *Journal of Counseling and Development*, 87(2), 159–69.
- Cherrington, D. J. (1980). The work ethic. New York: AMACOM, *American Management Association*
- Chudzicka-Czupała, A., Chrupała-Pniak, M., & Grabowski, D. (2014). Why may teachers become cynical at work? predictors of organizational cynicism among polish teachers—research report. *Stanisław Juszczak*, 262.
- Clark, M. A., Lelchook, A. M., & Taylor, M. L. (2010). Beyond the big five: how narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual differences*, 48(7), 786-791.
- Clark, M. A., Michel, J. S., Stevens, G. W., Howell, J. W., & Scruggs, R. S. (2014). Workaholism, work engagement and work–home outcomes: exploring the mediating role of positive and negative emotions. *Stress and Health*, 30(4), 287-300.

- Clark, M. A., Beiler, A. A., & Zimmerman, L. M. (2015). Examining the work–family experience of female workaholics. *In Gender and the Work-Family Experience* (pp. 313-327). Springer, Cham.
- Clark, M. A., Discusses The antecedents and consequences of workaholism from A scientific perspective. *Newsletter Article* (April 2016)
- Cook, J. D., Hepworth, H. J., Wall, T. D., & Warr, P. (1981). *The Experience of work*. New York: Academic Press.
- Cook, W. W., & Medley, D. M. (1954). Proposed hostility and parasitic virtue scales for the mmpi. *Journal of Applied Psychology*, 38, s. 414-418.
- Costa, P. T., Zonderman, A. B., McCrae, R. R., & Williams, R. B. (1985). Content and comprehensiveness in the MMPI: an item factor analysis in a normal adult sample. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, s. 925-933.
- Costa, P. T., Zonderman, A. B., McCrae, R. R., & Williams, R. B. 1986. Cynicism and paranoid alienation in the Cook and Medley HO scale. *Psychosomatic Medicine*, 48: 283—285.
- Crank, J. P., Culbertson, R. G., Poole, E. D., & Regoli, R. M. (1987). The measure of cynicism among police chiefs. *Journal of Criminal Justice*, 15, s. 37-48.
- Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. F. (Eds.). (1992). *Job satisfaction*. New York: Lexington.
- Crystal, G. S. (1991). *In Search of Excess*. New York: W. W. Norton & Company.
- Cunniff, J. (1993). If only the bosses would get out of the way. *Marketing News*, s. 27.
- Çakıcı, D. (2017). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri (Çankırı ili örneği). *Başkent Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi*.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: bir araştırma. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2).
- Damon, W., Menon, J., & Bronk, K. C. (2003). The development of purpose during adolescence. *Applied Developmental Science*, 7, 119-128.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace. *Journal of Management*, 25, 357–384.
- Dean, J. W., Brandes P. and Dharwadkar, R. (1998), Organizational cynicism, *Academy of Management Review*, 23: 2, 341-52.
- Demirçelik, E., Korkmaz, M. (2017). Ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7 (12), 33-53. DOI: 10.26466/opus.309630
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75.

- Dilek, S. A., Yılmaz, K. (2016). Öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri. *e-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3 (1), 36-55. Retrieved from <http://dergipark.org.tr/kafkasegt/issue/19198/204122>
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2007). Calling and vocation at work. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424–450.
- Douglas, Evan & Morris, Robyn. (2006). Workaholic, or Just Hard Worker? *Career Development International*. 11. 10.1108/13620430610683043.
- Drenth, P. J. D. (1991). Work Meanings: A conceptual, semantic and developmental approach. *European Work and Organizational Psychologist*, 1(2-3), 125–133.
- Driscoll, J. W. (1978). Trust and participation in organizational decision making as predictors of job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 21, s. 44-56.
- Dudley, D. R. (1937). *A History of Cynicism*. London: Methuen and Co. Ltd.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39:, s. 239-263.
- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). The psychology of attitudes. FortWorth Texas: Harcourt Brace Jovanovich.
- Erdoğan, İ. (1991), İşletmelerde davranış, *İstanbul: İşletme Fakültesi Yayın No: 242*.
- Ergen, S. (2015). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara*.
- Ewis, M. Z. (2014). Workplace perceptions and workplace incivility in Egypt: the mediating role of organizational cynicism. *International Journal of Customer Relationship Marketing and Management (IJCRMM)*, 5(4), 58-82.
- Eysenck, H. J. (1997), ‘Addiction, personality, and motivation’, *Human Psychopharmacology: Clinical and Experimental*, 12(S2), S79–S87.
- F.Ahmadi, M.Jahanbin, Organizational Cynicism, Causes and Consequences in the Ministry of Sport and Youth, *Journal of Administrative Management, Education and Training, Volume (13), Issue (3), 2017, pp. 38-46*
- Fassel, D. (1990). Working ourselves to death: The high cost of workaholism, the rewards of recovery. Harper San Francisco.
- Festinger, L. (1957). A theory of cognitive dissonance. Evanston, Illinois: Row, Peterson & Company.
- Fisher, G. G. (2001). Work/personal life balance: A construct development study. *Unpublished doctoral dissertation, Bowling Green State University*.
- Fisher, G.G., C.A. Bulgar and C.S. Smith (2009), ‘Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement’, *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–56
- Flowers, C. P., & Robinson, B. (2002). A structural and discriminant analysis of the Work Addiction Risk Test. *Educational and Psychological Measurement*, 62(3), 517-526.

- Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a stressful encounter= cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of personality and social psychology*, 50(5), 992.
- Fombrun, C., & Shanley, M. (1990). What's in a name? reputation building and corporate strategy. *Academy of Management Journal*(33), s. 233-258.
- Friedman, S. D., & Lobel, S. (2003). The happy workaholic: a role model for employees. *Academy of Management Perspectives*, 17(3), 87-98.
- Fuller, B. A. (1931). *History of Greek philosophy*. New York: Henry Holt.
- Galperin, B.L. and R.J. Burke (2006), 'Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: An exploratory study', *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2),331–47.
- George, E., & Engel, L. (1980). The clinical application of the biopsychosocial model. *American journal of Psychiatry*, 137(5), 535-544.
- Goldfarb, J. (1991). *The Cynical Society*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Goldner, F. H., Ritti, R. R., & Ference, T. P. (1977). The production of cynical knowledge in organizations. *American Sociological Review*, (42), s. 539-551.
- Graham, J. R. (1993). *MMPI-2: Assessing Personality and Psychopathology (2nd ed.)*. New York: Oxford University Press.
- Graves, L. M., Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., & Weber, T. J. (2012). Driven to work and enjoyment of work: Effects on managers' outcomes. *Journal of Management*, 38(5), 1655-1680.
- Green, D. E., Walkey, F. H., & Taylor, A. J. (1991). The three-factor structure of the Maslach Burnout Inventory: A multicultural, multinational confirmatory study. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6(3), 453.
- Greenglass, E. R., & Julkunen, J. 1989. Construct validity and sex difference in Cook-Medley hostility. *Personality and Individual Differences*, 10: 209—218.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*(9), s. 438-448.
- Greenhalgh, L., Lawrence, A. T., & Sutton, R. I. (1988). Determinants of work force reduction strategies in declining organizations. *Academy of Management Review*(13), s. 241-254.
- Greilsamer, M. (1995, March). The Dilbert barometer. *Across the Board*, s. 39-41.
- Griffin, R. W., & Bateman, T. S. (1986). Job satisfaction and organizational commitment. (C. L. Cooper, & I. Robertson) s. 157-188.
- Griffiths, M. (2005). A 'components' model of addiction within a biopsychosocial framework. *Journal of Substance use*, 10(4), 191-197.
- Guastello, S. J., Rieke, M. L., Guastello, D. D., & Billings, S. W. (1992). A study of cynicism, personality, and work values. *Journal of Psychology*, 126, s. 37-48.

- Gürsu, O. (2016) Din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin işe bağlılık hakkındaki görüşlerinin incelenmesi. *Ekev Akademi Dergisi*. 65 (393-404)
- Guttman, L. (1954). An outline of some new methodology in social research. *Public Opinion Quarterly*, Vol. 18, s. 395-404.
- Güçlü, H. (2006). Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *Academy of Management Review*(9), s. 193-206.
- Hamill, R., Wilson, T., & Nisbett, R. (1980). Insensitivity to sample bias: Generalizing from atypical cases Psychology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, s. 578-589.
- Hardy, L. (1990). The fabric of this world: inquiries into calling, career choice, and the design of human work. *Grand Rapids, MI: Eerdmans*
- Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism: its definition and nature. *Human relations*, 56(3), 291-319.
- Haubrich, W. S. (1984). *Medical meanings: A glossary of word origins*. San Diego, CA: Harcourt Brace Jovanovich
- Hatcher, A.S. (1989), 'From one addiction to another= life after alcohol and drug abuse', *Nurse Practitioner*, 14(11), 13–20.
- Helvacı, M. A. (2013). Örgütsel Sinizm. H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed.), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar İçinde*, 383-297. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Helvacı, M. A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak il örneği), *Turkish Studies*, 7(3), 1475-1497.
- Homer, J.B. (1985), 'Worker burnout: a dynamic model with implications for prevention and control', *System Dynamics Review*, 1(1), 42–62.
- Hosmer, L. T. (1995). Trust: the connecting link between organizational theory and philosophical ethics. *Academy of Management Review*, (20), s. 379-403.
- Innanen, H., Tolvanen, A., & Salmela-Aro, K. (2014). Burnout, work engagement and workaholism among highly educated employees: Profiles, antecedents and outcomes. *Burnout Research*, 1 (1), 38–49.
- Izard, C. E. (1977). *Human Emotions*. New York: Plenum.
- Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior= The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 627-647.

- Kahveci, G., Demirtaş, Z. (2015). İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel sinizizm algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (52), . DOI: 10.17755/esosder.01813
- Kalağan, G. (2009). Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizizm tutumları arasındaki ilişki. *Yüksek Lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya*.
- Kalağan, G., & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kanai, A., Wakabayashi, M. and Fling, S. (1996). Workaholism among employees in Japanese corporations: an examination based on the Japanese version of the workaholism scales. *Japanese Psychological Research*, 38, 192- 203.
- Kanter, D. L., & Mirvis, P. H. (1989). *The cynical Americans: living and working in an age of discontent and disillusion*. ABD: Jossey-Bass.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67,341–349.
- Kara, F. M., & Gücal, A. Ç. (2016). Akademik personellerde işkolikliğin belirlenmesinde serbest zamanda sıkılma algısının rolü. *Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi-BÜSBİD*, 1(1).
- Kasalak, G., & Aksu, M. (2014). Araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel sinizizm ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(1), 115-133.
- Kaya, A., Balay, R. ve Göçen, A. (2012). Öğretmenlerin alternatif ölçme ve değerlendirme tekniklerine ilişkin bilme, uygulama ve eğitim ihtiyacı düzeyleri. *International Journal of Human Sciences*. (9)2, 1229-1259.
- Keser, A. (2004). Çalışma-birey ilişkisi ve çalışmanın bireyin yaşamında yeri. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 6(2).
- Kiechel, W. (1989). The workaholic generation. *Fortune*, 119, 50–62.
- Killinger, B. (1991). *Workaholics: the respectable addicts*. New York: Simon & Schuster.
- Klimova, O.A. ve Barabanschikova, V. V. (2015). Profesyonel deformasyon olarak bir işkoliklik önleme programı geliştirilmesi. *Razrabotka Programı Uluslararası Gençlik Bilim Forumu LOMONOSOV-2015*. MAKSS Press, 1-2.
- Konan, N., & Türkoğlu, D. (2017). Okul yöneticilerinin işkoliklik ve narsistik düzeyleri arasındaki ilişki. *Iğdır University Journal of Social Sciences*, (12).
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1993). *Credibility*. ABD: Jossey-Bass.
- Kudo, F.T., Sakuda, K.H. ve Tsuru, G.K. (2016) "Mediating organizational cynicism: exploring the role of hope theory on job satisfaction." *Universal Journal of Management* 4.12 (2016) 678-684.doi: 10.13189/ujm041204.
- Law, K. S., Wong, C., & Mobley, W. H. (1998). Toward a taxonomy of multidimensional constructs. *Academy of Management Review*, 23, 741–755.

- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Leiter, J. (1985). Work alienation in the textile industry. *Work and Occupations*, 12:, s. 479-498.
- Levinson, H. (1965). Reciprocation: the relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly*, 9:, s. 370-390.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction: Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Liang, Y. and C. Chu (2009), Personality traits and personal and organizational inducements: Antecedents of workaholism, *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 37(5), 645–60.
- Limoges, J. (2003). *A balanced work life: a matter of maintenance*. Canadian Career Development Foundation
- Lind, E. A., & Tyler, T. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York.: Plenum Press.
- Luthans F., (1994), *Organizational behavior*, Newyork: McGraw-Hill, Inc.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics, living with them, working with them*. Addison Wesley Publishing Company.
- Macpherson, G. (2004). *Black's medical dictionary*. Lanham, MD: Scarecrow Press.
- Mack, B. L. (1993). *The Lost Gospel: The Book of Q and Christian Origins*. New York: Harper Collins.
- Malinowska, Diana & Tokarz, Aleksandra. (2014). The structure of workaholism and types of workaholic. *Polish Psychological Bulletin*. 45. 211-222. 10.2478/ppb-2014-0027.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and preventive psychology*, 7(1), 63-74.
- Maslach, C. and S. Jackson (1981), The measurement of experienced burnout, *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of applied psychology*, 93(3), 498.
- Maslach, C., W.B. Schaufeli and M.P. Leiter (2001), Job burnout, *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
- McCrae, R. & Costa, P. (1985). Comparison of EPI and psychoticism scales with measures of the five factor model of personality. *Personality and Individual Differences*, 6, 587-597.
- McMillan, L., O'Driscoll, M., Marsh, N., Brady, E. (2001), Understanding workaholism: data synthesis, theoretical critique, and future design strategies, *International Journal of Stress Management*, 8, ss. 69-91

- McMillan, L. H., Brady, E. C., O'Driscoll, M. P., & Marsh, N. V. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins'(1992) Workaholism Battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3), 357-368.
- McMillan, L. H., & O'Driscoll, M. P. (2008). The wellsprings of workaholism: a comparative analysis of the explanatory theories. *The long work hours culture: Causes, consequences and choices*, 85-111.
- Meyerson, D. E. (1990). Uncovering socially undesirable emotions: experiences of role ambiguity in organizations. *American Behavioral Scientist*, 33, s. 296-307.
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (1992). Beyond demography: a psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30, s. 45-68.
- Molino, M., Bakker, A.B. & Ghislieri, C. (2016) The role of workaholism in the job demands-resources model, *Anxiety, Stress & Coping*, 29:4, 400-414, DOI: 10.1080/10615806.2015.1070833
- Mosier, S.K. (1983), 'Workaholics: an analysis of their stress, success and priorities', unpublished Master's thesis, University of Texas at Austin.
- More, P. E. (1923). *Hellenistic Philosophies*. Princeton: Princeton University Press.
- Morris, S., & Charney, N. (1983). Workaholism: Thank God it's Monday. *Psychology Today*, 17, 88.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: the case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, s. 486-500.
- Mucevher, M. H., Akçakanat, T., & Demirgil, Z. (2017). İşkolikliğin kuşaklara göre karşılaştırılması: Süleyman Demirel Üniversitesi akademisyenleri üzerine bir araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 135-155.
- Mudrack, P. E. (2006). Moral reasoning and personality traits. *Psychological reports*, 98(3), 689-698.
- Mudrack, P. E., & Naughton, T. J. (2001). The assessment of workaholism as behavioral tendencies: Scale development and preliminary empirical testing. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 93-111.
- Naughton, T. J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. *Career Development Quarterly*, 35, 180-187.
- Naktiyok, A., Karabey, C. (2010). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (2), 179-198. Retrieved from <http://dergipark.org.tr/atauniiibd/issue/2688/35327>
- Nartgün, S. S., & Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47.
- Neiderhoffer, A. (1967). *Behind the shield: the police in urban society*. Garden City New York: Doubleday Company.
- Nelson-Horchler, J. (1990). The pay revolt brews. *Industry Week*, 29-36.

- Ng, T.W.H., L.T. Eby, K.L. Sorensen and D.C. Feldman (2005), Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis, *Personnel Psychology*, 58(2), 367–408.
- Ng, T. W., Sorensen, K. L. and Feldman, D. C. (2007), Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension. *J. Organiz. Behav.*, 28: 111-136. doi:10.1002/job.424
- Neiderhoffer, A. 1967. *Behind the shield*. Garden City, NJ: Doubleday
- Nie, Y., & Sun, H. (2016). Why do workaholics experience depression? A study with Chinese university teachers. *Journal of Health Psychology*, 21(10), 2339–2346. <https://doi.org/10.1177/1359105315576350>
- Northrop, F. S. (1959). *The logic of modern physics*. New York: Macmillan.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic*. New York: World.
- O'Connell, B. J., Holzman, H. H., & Armandi, B. R. (1986). Police cynicism and the modes of adaptation. *Journal of Police Science and Administration* (14), s. 307-313.
- Orford, J. (1985). *Excessive appetites: A psychological view of addictions*. New York: Wiley.
- Organ, D. W., & Greene, C. N. (1981). The effects of formalization on professional involvement: a compensatory process approach. *Administrative Science Quarterly*, 26:, s. 237-252.
- Oxford English Dictionary. <https://en.oxforddictionaries.com/definition/job&work>. Erişim Tarihi 29.12.2018
- Oxford English Dictionary. <https://en.oxforddictionaries.com/definition/cynic>. Erişim Tarihi 21.01.2019
- Özdemir, H. (2013). Sınıf öğretmenlerinin işkoliklik eğilimlerinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi*.
- Paluchowski, W. J., & Hornowska, E. (2013). The working excessively questionnaire (WEQ)-theoretical background. *Polish Journal of Applied Psychology*, 3(11), 7-30.
- Peiperl, M., & Jones, B. (2001). Workaholics and overworkers: productivity or pathology?. *Group & Organization Management*, 26(3), 369-393.
- Pfeffer, J. (1981). Management as symbolic action: the creation and maintenance of organizational paradigms. *Research in Organizational Behavior*, (3), s. 1-52.
- Pinder, C. C. (1998). *Work motivation in organizational behavior*. Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Podsakoff, P. M., Williams, L. J., & Todor, W. D. (1986). Effects of organizational formalization on alienation among professionals and nonprofessionals. *Academy of Management Journal*, 29:, s. 820-831.

- Polat, S., & Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14(2), 307-331.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 70.
- Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 147-164.
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. *Positive organizational scholarship* (pp. 309-327). San Francisco, CA: Barrett-Koehler.
- Roskies, E., & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*(11), s. 345-359.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, 11(1), s. 48-59.
- Robinson, B. E. (1989). Work addiction. Deerfield Beach, FL: Health Communications
- Robinson, B. E. (1996). Concurrent validity of the Work Addiction Risk Test as a measure of workaholism. *Psychological Reports*, 79(3_suppl), 1313-1314.
- Robinson, B. E., & Post, P. (1997). Risk of addiction to work and family functioning. *Psychological Reports*, 81(1), 91-95.
- Robinson, B. E. (1998). *Chained to the desk: a guidebook for workaholic, their partners and children and clinicians who treat them*. New York: NYU Press.
- Robinson, B. E., & Kelley, L. (1998). Adult children of workaholics: self-concept, anxiety, depression, and locus of control. *American Journal of Family Therapy*, 26(3), 223-238.
- Robinson, B. E. (1999). The Work Addiction Risk Test: development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills*, 88, 199-210.
- Robinson, B. E. (2000). "Workaholism: bridging the gap between workplace, sociocultural, and family research", *Journal of Employment Counseling*, 37, ss. 31-47
- Robinson, B.E. (2007), *Chained to the Desk: A Guidebook for Workaholics, Their Partners and Children, and the Clinicians Who Treat Them*, 2nd edition, New York: New York University Press.
- Rodbard, H.W., K.M. Fox and S. Grandy (2009), 'Impact of obesity on work productivity and role disability in individuals with and at risk for diabetes mellitus', *American Journal of Health Promotion*, 23(5), 353-60.
- Rotter, J. B. (1980). Interpersonal trust, trustworthiness, and gullibility. *American Psychologist*, 35, s. 1-7.

- Ruiz, Q., S. A., & Wilpert, B. (1988). The meaning of working—scientific status of a concept. *The Meaning Of Work and Technological Options* (pp. 3-14). New York: Wiley
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. 1: Overview of Self-Determination Theory: An Organismic Dialectical Perspective.
- Salancik, G. R., & Meindl, J. R. (1984). Corporate attributions as strategic illusions of management control. *Administrative Science Quarterly*(29), s. 238-254.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116-131.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Xanthopoulou, D., & Bakker, A. B. (2010). The gain spiral of resources and work engagement: sustaining a positive worklife. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 118-131.
- Salavati, A., Zandi, R., & Amani, S. (2014). A survey on the relationship between organizational cynicism with knowledge sharing (case study: Islamic Azad University).
- Sevimli, F, İşcan, Ö. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5 (1), 55-64. Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/eab/issue/39836/472327>
- Schaefer, A. W., & Fassel, D. (1988). *The addictive organization*. San Francisco: Harper Row.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, S. González-Romá Bakker (2002a) The measurement of Engagement and burnout and; A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr. Jekyll or Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. *Research companion to working time and work addiction*, 193-217.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being?. *Applied psychology*, 57(2), 173-203.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: the evaluation of a two-factor measure of workaholism in the netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320–348. <https://doi.org/10.1177/1069397109337239>
- Schaufeli, W.B., A.B. Bakker, F.M.M.A. van der Heijden and J.T. Prins (2009a), Workaholism among medical residents: it is the combination of working excessively and compulsively that counts, *International Journal of Stress Management*, 16(4), 249–72.

- Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement? In *Employee engagement in theory and practice* (pp. 29-49). Routledge.
- Schneider, B., & Snyder, R. (1975), Some relationships between job satisfaction and organizational climate, *Journal Of Applied Psychology*, 60(3), 318-328.
- Schwab, D. P. (1980). Construct validity in organizational behavior. *Research in Organizational Behavior*, Vol. 2, s. 3-43.
- Scott, K. S., Moore, K. S. and Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287- 4,314.
- Sevimli, F., & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Seybold, K. C., & Salomone, P. R. (1994). Understanding workaholism: a review of causes and counseling approaches. *Journal of Counseling & Development*, 73(1), 4-9.
- Shapira, Z., & Zevulun, E. (1979). On the use of facet analysis in organizational behavior research: Some conceptual considerations and an example. *Organizational Behavior & Human Performance*, 23(3), s. 411-428.
- Shapiro, E. C. (1996, January 26). The "glow and tingle" audit. . *The Wall Street Journal*.
- Shimazu, A., E. Demerouti, A.B. Bakker, K. Shimada and N. Kawakami (2011), Workaholism and well-being among Japanese dual-earner couples: a spillovercrossover perspective, *Social Science and Medicine*, 73(3), 399–409.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M., *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2006.
- Smith, D. E., & Seymour, R. B. (2004). *The Nature of Addiction*.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Smith, T. W., Pope, M. K., Sanders, J. D., Allred, K. D., & O'Keefe, J. L. (1988). Cynical hostility at home and at work: psychological vulnerability across domains. *Journal of Research in Personality*, 22, s. 525-548.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*.
- Snir, R., & Zohar, D. (2000). Workaholism: work-addiction or workphilia? In *Paper Presented at the International Conference on Psychology–Psychology after the Year*.
- Snir, R., & Zohar, D. (2008). Workaholism as discretionary time investment at work: An experience-sampling study. *Applied Psychology*, 57(1), 109-127.
- Sparks, K., G.L. Cooper, Y. Fried and A. Shirom (1997), The effects of hours of work on health: A meta-analytical review, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(4), 391–408.

- Sprankle, J. K., & Ebel, H. (1987). *The workaholic syndrome*. Walker.
- Spector, P. E. (1994). Using self-report questionnaires in OB research: A comment on the use of a controversial method. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 385–392.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. *Journal of personality assessment*, 58(1), 160-178.
- Spruelli, G. (1987), Work fever, *Training and Development Journal*, 41, 4–45.
- Stack, L. S. (1978). *Trust*. (H. London, & J. E. Exner) New York: Wiley.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, (22), s. 46-56.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53, 80-93.
- Steinberg, L. (1985). Early temperamental antecedents of adult Type A behaviors. *Developmental Psychology*, 21(6), 1171.
- Stern, D., Stone, J. R., Hopkins, C., & McMillion, M. (1990). Quality of students' work experience and orientation toward work. *Youth and Society*, 22, s. 263-282.
- Stoeber, J., Davis, C. R., & Townley, J. (2013). Perfectionism and workaholism in employees: The role of work motivation. *Personality and Individual Differences*, 55(7), 733-738.
- Sutton, R. L., & Callahan, A. L. (1987). The stigma of bankruptcy: spoiled organizational image and its management. *Academy of Management Journal*(30), s. 405-436.
- Taris and W.B. Schaufeli (2011), ‘Workaholic and work engaged employees: dead ringers or worlds apart?’, *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 468–82.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B. and Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: measurement and implications for job strain and work-nonwork conflict. *Applied Psychology: An International Review*, 54 (1), 37-60.
- Taris, T. W., Beek, I. V., & Schaufeli, W. B. (2010). Why do perfectionists have a higher burnout risk than others? The meditational effect of workaholism.
- Temel, A. (2006). Organizasyonlarda işkolizm ve işkolik çalışanlar. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8 (2), 104-127. Retrieved from <http://dergipark.org.tr/isguc/issue/25506/268933>
- Tokgöz, N., & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya’daki otel işletmelerinde bir uygulama.
- Torp, S., Lysfjord, L. & Midje, H.H. High Educ (2018) 76: 1071. <https://doi.org/10.1007/s10734-018-0247-0>
- Turgut, F. ve Baykul, Y. (1992). *Ölçekleme Teknikleri*. Ankara: ÖSYM Yayınları.

- Turner, J. H., & Valentine, S. R. (2001). Cynicism as a fundamental dimension of moral decision-making: A scale development. *Journal of Business Ethics*, 34(2), 123-136.
- Türk Dil Kurumu. <http://www.tdk.gov.tr>. Erişim Tarihi 27.12.2018
- Tyler, T. R., Rasinski, K. A., & McGraw, K. M. (1985). The influence of perceived injustice on the endorsement of political leaders. *Journal of Applied Social Psychology*(15), s. 700-725.
- Tyler, K. (1999), Spinning wheels, *HR Magazine*, 44(9), 34–9.
- Ulmer, K. T. (1992). Occupational socialization and cynicism toward prison administration. *Social Science Journal*, 29, s. 423-443.
- Ulukök, E., & Adnan, A. K. I. N. (2016). İşkoliklik ve kariyer tatmini. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi (IBAD)*, 1(2), 177-186.
- Urbany, J. E. (2005). Inspiration and cynicism in values statements. *Journal of Business Ethics*, 62(2), 169-182.
- Valentine, S., & Elias, R. Z. (2005). Perceived corporate ethical values and individual cynicism of working students. *Psychological reports*, 97(3), 932-934.
- Van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, B. H. (2012). For fun, love, or money: what drives workaholic, engaged, and burned-out employees at work?. *Applied Psychology*, 61(1), 30-55.
- Van Beek, I., Taris, T., Schaufeli, W. B., & Brenninkmeijer, V. (2014). The motivational make-up of heavy work investment. *Journal of Managerial Psychology*, 29, 46-62.
- Vance, R. J., Brooks, S. M., & Tesluk, P. E. 1996. Organizational cynicism and change. *Working paper, Pennsylvania State University, University Park*.
- Vodanovich, S. J., & Piotrowski, C. (2006). Workaholism: A critical but neglected factor in OD. *Organization Development Journal*, 24(2).
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (1994). Organizational cynicism: an initial study. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, s. 269-273.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: the disposition to experience aversive emotional states. *Psychological bulletin*, 96(3), 465.
- Weick, K. E. (1979). *The Social Psychology of Organizing*. ABD: Addison-Wesley.
- Wilhelm, P. G. (1993). Application of distributive justice theory to the CEO pay problem: Recommendations for reform. *Journal of Business Ethics*, 12, s. 469-482.
- Winburn, A., Reysen, R., Suddeath, E., & Perryman, M. (2017). Working beyond the bell: school counselors and workaholism tendencies. *Professional School Counseling*. <https://doi.org/10.1177/2156759X18775137>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26, 179-201

- Wrightsmann, L. S. (1974). *Assumptions about Human Nature: A Social-Psychological Analysis*. Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Yaniv, G. (2011), 'Workaholism and marital estrangement: a rational-choice perspective', *Mathematical Social Sciences*, 61(2), 104-8.
- Yazıcıoğlu, N. (2019). Kurum içi etkin iletişim ortamı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi*
- Yıldırım, F. (2007). İş doyumu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62(01), 253-278.
- Yıldız, K., Akgün, N. ve Yıldız, S. (2013). İşe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(6), 1253-1284.
- Yılmaz, K., Altinkurt, Y. (2015). Farklı çalışan tipindeki okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri ve iş doyumları. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, (5), 225-236. Retrieved from <http://dergipark.org.tr/inesj/issue/40015/475761>
- Yim, J. S. C. (2015). Job satisfaction and cynicism towards changes in education among school teachers in Kinta Selatan district, *Doctoral Dissertation, UTAR*.
- Yorulmaz, A., & Çelik, S. (2016). İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 161-193.
- Yüksekbilgili, Z., Akduman, G. (2016). Demografik faktörlere göre işkoliklik. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (57), 0-0. DOI: 10.17755/esosder.59528

EKLER

EK-1: Anket Formu

ÖĞRETMENLERİN İŞE BAĞIMLILIK DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİ (İZMİR İL ÖRNEĞİ)

Değerli Öğretmenler,

Bu çalışma, “*Öğretmenlerin İşe Bağımlılık Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki*” adlı yüksek lisans tez çalışmasında kullanılmak üzere yapılmaktadır. Anket üç bölümden ve toplam üç sayfadan oluşmaktadır. Birinci bölümde “Kişisel Bilgi Formu”, ikinci bölümde “İşe Bağımlılık Ölçeği”, üçüncü bölümde ise “Örgütsel Sinizm Ölçeği” bulunmaktadır.

Ankette toplanan veriler, söz konusu araştırma dışında başka bir amaçla kullanılmayacak; hiçbir kişi ya da kuruma verilmeyecektir. Vereceğiniz cevaplar bireysel değil, tüm grup içinde değerlendirilecektir. Bu nedenle isminizi yazmanıza gerek yoktur. Anket sorularını içtenlikle cevaplamanız araştırmanın amacına ulaşmasında büyük katkı sağlayacaktır. Anketi doldurmak için ayıracağınız zaman ve katkılarınız için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

Danışman: Doç. Dr. M. Akif HELVACI
Uşak Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Eğitim Yönetimi ABD

Orbay BAŞARAN
Uşak Üniversitesi Sos. Bil. Ens.
Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Öğr.
0530 693 04 69-orbaybasaran@msn.com

I. BÖLÜM KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1) Cinsiyet:

() Kadın () Erkek

2) Kıdem Yılı:

() 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21 ve üzeri

3) Bulunduğunuz Okuldaki Çalışma Süreniz (Yıl):

() 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21 ve üzeri

4) Okul Türü:

() Kamu Okulu () Özel Okul

5) Okul Düzeyi:

() Okul Öncesi () İlkokul () Ortaokul () Lise

6) Branş:

() Sınıf Öğretmeni () Branş Öğretmeni

II. BÖLÜM: İŞE BAĞIMLILIK ÖLÇEĞİ

Bu bölümde, “İşe Bağımlılıkla” ilgili madde ya da ifadeler yer almaktadır. Sizden, bu ifadeleri okuyarak, kişisel yaşamınızda bunları gösterme sıklığınızı, karşılardaki ölçekte size uygun gelen seçeneği işaretleyerek (X) belirtmeniz istenmektedir.				
	Hiçbir Zaman	Bazen	Sık Sık	Her Zaman
1. Birçok işi, başkalarından yardım istemek yerine kendim yapmayı tercih ederim.				
2. Birini beklemek zorunda olduğumda ya da bir şeyin yapılması çok zaman aldığında sabırsızlanırım.				
3. Telaş içinde ve zamana karşı bir yarış halindeyimdir.				
4. Herhangi bir işin ortasındaiken rahatsız edildiğimde sinirlenirim.				
5. Hep meşgulümdür.				
6. Kendimi aynı anda iki ya da üç iş yaparken bulurum.				
7. Kaldıramayacağım yükün altına girerek kendimi fazlasıyla yorarım.				
8. Bir şeyle meşgul olmadığım zaman suçluluk duyarım.				
9. Yaptığım şeylerin somut sonuçlarını görmek benim için çok önemlidir.				
10. İşimin yapılmasından ziyade sonucuyla daha çok ilgilenirim.				
11. Bana, sanki işler yeterince hızlı ilerlemiyor ya da yapılmıyor gibi gelir.				
12. İşler istediğim şekilde gitmediğinde ya da istediğim şekilde çözüme kavuşturulmadığında öfke nöbetine kapılırım.				
13. Yanıtını aldığım halde farkında olmadan aynı soruyu defalarca sorduğum olur.				
14. Şu anı önemsemek yerine zihinsel planlamaya ve gelecekteki olayları düşünmeye daha çok zaman harcarım.				
15. Mesai arkadaşlarım işlerini bitirdiklerinde bile ben hala işe devam ediyorum.				
16. İnsanlara, benim mükemmellik standartlarımı karşılamadıklarında kızarım.				
17. Kontrol edemediğim durumlarda canım sıkılır.				
18. Çalışırken kendimi, belirlediğim bitirme zamanının baskısı altında bulurum.				
19. Çalışmadığımda rahat olmak benim için zordur.				
20. Çalışmaya; arkadaşlarla vakit geçirmekten, hobilerle uğraşmaktan veya boş zaman etkinliklerinden daha çok zaman ayırırım.				
21. Tüm ayrıntıları düşünmeden hemen işe başlarım.				
22. İşimde yaptığım en küçük hata bile canımı sıkır.				
23. Sevdiklerim ve arkadaşlarıma ayırdığımdan daha çok işime düşünce, zaman ve enerji harcarım.				
24. Doğum günü, buluşmalar, yıldönümleri ve bayramları unuturum.				
25. Enine boyuna düşünmeden önemli kararlar veririm.				

III. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL SINİZM ÖLÇEĞİ

Bu bölümde, “Örgütsel Sinizm” (bireyin, çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz tutumu) ile ilgili madde ya da ifadeler yer almaktadır. Sizden, bu ifadeleri okuyarak karşılardaki ölçekte size uygun gelen seçeneği işaretleyerek (X) belirtmeniz istenmektedir.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2. Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.					
3. Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4. Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5. Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6. Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.					
7. Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.					
8. Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.					
9. Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.					
10. Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.					
11. Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışıyoruz.					
12. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

EK-2: Ölçek Kullanım İzni

19.12.2018

Posta - Orbay BAŞARAN - Outlook

YNT: ARAŞTIRMA ÖLÇEK KULLANIM İZNİ HK.

Cigdem Apaydin <cigdemapaydin@akdeniz.edu.tr>

Pzt 17.12.2018, 00:12

Kime: Orbay BAŞARAN <Orbaybasaran@msn.com>

iyi akşamlar orbay bey,
ölçeğimi tabiki kullanabilirsiniz. eğer adres bilgilerinizi ve kimlik bilgilerinizi gönderirseniz resmi izin yazısını adresinize postalayabilirim.
tezinizde başarılar dilerim.
Çiğdem

Kimden: Orbay BAŞARAN [Orbaybasaran@msn.com]

Gönderildi: 16 Aralık 2018 Pazar 01:19

Kime: Cigdem Apaydin

Konu: ARAŞTIRMA ÖLÇEK KULLANIM İZNİ HK.

Sayın Doç.Dr. Çiğdem APAYDIN,
"Öğretmenlerin İşe Bağımlılık Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki (İzmir İl Örneği)" konulu yüksek lisans tezimde kaynakça göstermek koşulu ile "İşe Bağımlılık Ölçeği" olarak Türkçe'ye çevirdiğiniz ve alanyazına yadsınamaz bir katkıda bulunduğunuz ölçeğinizi kullanmak için izninizi arz ediyorum.

İyi çalışmalar diler, saygılarımla sunarım.

Orbay BAŞARAN

19.12.2018

Posta - Orbay BAŞARAN - Outlook

YNT: ARAŞTIRMA ÖLÇEK KULLANIMI İZNİ HK.

Gamze Kalagan Kasalak <gamzekalagan@akdeniz.edu.tr>

Pzt 17.12.2018, 10:56

Kime: Orbay BAŞARAN <Orbaybasaran@msn.com>

Sayın Başaran,
Uyarlamasını gerçekleştirdiğim ölçeği kullanabilirsiniz.
İyi çalışmalar dilerim.

Dr. Gamze Kasalak
Akdeniz Üniversitesi

Kimden: Orbay BAŞARAN [Orbaybasaran@msn.com]

Gönderildi: 16 Aralık 2018 Pazar 01:42

Kime: Gamze Kalagan Kasalak

Konu: ARAŞTIRMA ÖLÇEK KULLANIMI İZNİ HK.

Sayın Öğr.Gör.Dr. Gamze KASALAK,
"Öğretmenlerin İşe Bağımlılık Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki (İzmir İl Örneği)" konulu yüksek lisans tezimde kaynakça göstermek koşulu ile 13 Maddeden oluşan "Örgütsel Sinizm Ölçeği" olarak Türkçe'ye çevirdiğiniz ve alanyazına yadsınamaz bir katkıda bulunduğunuz ölçeğinizi kullanmak için izninizi talep ediyorum.

İyi çalışmalar diler, saygılarımla sunarım.

Orbay BAŞARAN

EK-3: Anket Uygulama İzni



T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 12018877-604.01.02-E.468729
Konu : Orbay BAŞARAN'ın
Araştırma İzni

08/01/2019

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 22/08/2017 tarihli ve 355862610.06-E.12607291 sayılı yazısı (Genelge 2017/25)
b)Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 17/12/2018 tarihli ve 7471 sayılı yazısı.

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Orbay BAŞARAN'ın "Öğretmenlerin İşe Bağımlılık Düzeyleri ile Örgütsel Sinizim Arasındaki İlişki (İzmir İl Örneği) " konulu tez çalışması için kullanacağı ölçekleri, Müdürlüğümüz Gazimur ilçesine bağlı ekli listede belirtilen okullarda uygulama isteği ilgi (b) yazı ile belirtilmektedir.

Söz konusu ölçeklerin uygulanmasının, ekli listede belirtilen okullarda 2018-2019 Eğitim öğretim yılında eğitim öğretimi aksatmayacak ve eğitim kurumu yöneticilerinin uygun gördüğü şekilde yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Ömer YAHŞI
Milli Eğitim Müdürü

Ek:
1-Araştırma Değerlendirme Formu,
2-Anket Formları ve Okul Listesi (4 sayfa)

OLUR
08/01/2019
Ahmet Ali BARIŞ
Vali a.
Vali Yardımcısı

Fevzi Paşa Mh. 452 Sk.No:15 Strateji Geliştirme Hizmetleri 1 Bölümü Konak/İZMİR Ayrıntılı bilgi için: N.GÜR
Elektronik Ağ: izmir.meb.gov.tr Tel: (0232) 2803631
e-posta: strateji35_1@meb.gov.tr

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 032a-ecb0-3cbf-8ac2-88f9 kodu ile teyit edilebilir.