



T. C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YETİŞKİN EĞİTİMİNE YÖNELİK KURS VEREN KURUMLARDA GÖREV
YAPAN USTA ÖĞRETİCİLERİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLE
ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Reyhan TAKIR

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı

İSTANBUL-2019



T. C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YETİŞKİN EĞİTİMİNE YÖNELİK KURS VEREN KURUMLARDA GÖREV
YAPAN USTA ÖĞRETİCİLERİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLE
ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

REYHAN TAKIR

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Canan ÇETİN

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı

İSTANBUL- 2019



YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ

TEZ TESLİM ve ONAY TUTANAĞI

KONU: Yetişkin Eğitime Yönelik Kurs Veren Kurumlarda
Görev Yapan Usta Öğreticilerin Mevki Takennelik
Düzeyleri ile Örgütsel Sınıem Algıları Arasındaki İlişki

ONAY:

Prof. Dr. Cem ÇETİN

(Danışman)

Sanur Kılıç

(İmza)

(Eş Danışman)

(İmza)

Doç. Dr. Dilara DEMİRBULAK

(Üye)

(İmza)

Dr. Öğr. Üyesi Ayşen KÖSE SİRİN

(Üye)

(İmza)

TESLİM EDEN :
TEZ SAVUNMA TARİHİ : 23./7./2019
TEZ ONAY TARİHİ : 23./7./2019

ÖZET

Bu araştırmada, İstanbul ilinde bulunan yetişkin eğitim kurumlarının çeşitli kurs merkezlerinde çalışan usta öğreticilerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmada öncelikle araştırmaya dahil edilen yapılara ilişkin literatür taraması yapılmıştır. Daha sonra hipotezler literatür taramasına göre oluşturulmuştur. Araştırma modelini test etmek ve hipotezleri sınamak için demografik özellikler ile iki adet ölçek aracı tercih edilmiştir. Araştırmanın veri toplama yöntemi, ölçek yöntemi olup ölçek aracılığı ile elde edilen veriler SPSS programı kullanılarak istatistiksel analize tabi tutulmuştur.

Araştırma sonucunda yetişkin eğitimcilerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Duygusal tükenmişlik boyutu cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, cinsiyet, çalıştığı kurs merkezi ve meslekte çalışma yılına göre farklılık göstermemektedir. Duyarsızlaşma boyutu incelendiğinde fotoğraf öğretmenlerinde yüksek fark vardır. Kişisel başarıda azalma boyutu incelendiğinde 51 yaş ve üzeri ile resim branşında pozitif yönlü sonuç çıkmaktadır. Örgütsel sinizm boyutlarının düzeyine bakıldığında kadın çalışanlarda, okulda çalışan ve yüksek lisans eğitimi almış çalışanlarda fark görülmektedir. Bilişsel boyut yüksek lisans eğitim düzeyinde yüksektir. Duyuşsal boyut erkek çalışanlarda, eğitim düzeyi olarak yüksek lisans eğitilmiş çalışanlarda ve çalışma ortamı olarak okulda çalışan usta öğreticilerde yüksek çıkmıştır.

Yetişkin eğitimcilerin örgütsel sinizm tutumları ile tükenmişliğin tüm boyutları arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır.

Anahtar sözcükler: Örgütsel sinizm, mesleki tükenmişlik, yetişkin eğitimi, usta öğretici.

ABSTRACT

The aim of this study was to investigate the relationship between the levels of organizational cynicism and occupational burnout of teachers working in various centers of adult education institutions in Istanbul.

First of all, a literature review of the structures included in the study was carried out. Afterwards, hypothesis based on literature review was formed and the research model was formed. In order to test the research model and to test the hypotheses, the survey method was chosen as a data collection tool. In other words, the data collection method of the research is a survey method and the data obtained through the survey have been subjected to statistical analysis by using SPSS program. The questionnaires, which were structured and semi-structured, were applied to the employees by face to face interview by the researcher himself. At the same time employees answered the questions which are sent them.

At the end of the study, it was found that the level of organizational cynicism and burnout of adult educators were low; It was found that the organizational cynicism attitudes of adult educators were at the highest cognitive lowest emotional dimension, and burnout was perceived as the highest personal achievement at the lowest desensitization dimensions. At the end of the study, it was found that depersonalization was high for photography educators. It was found that the decrease in personal achievement was positive and high for 51 years and older in painting educators. When organizational cynism is surveyed, it was found that it is the highest for women employees, in graduate level employees and employees at schools. The affective dimension was found to be higher in male employees, in graduate level in education and in teachers working in school.

It was found that there is a moderate, positive and statistically significant relationship between organizational cynicism attitudes of adult educators and all dimensions of burnout.

Key words: Organizational cynicism, professional burnout, adult education, master instructor.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER	iii
TABLolar	v
KISALTMALAR VE SEMBOLLER	vi
1. BÖLÜM GİRİŞ.....	1
2. BÖLÜM GENEL KAVRAMLAR VE TANIMLAMALAR	9
2.1. Eğitim Kavramı.....	9
2.2. Yetişkin Eğitimi Kavramı.....	11
2.3. Yetişkin Eğitimi Tarihçesi	11
2.4. Türkiye’de Yetişkin Eğitimi	13
2.5. Yetişkin Eğitimcinin Nitelikleri	15
2.6. Tükenmişlik Kavramı	17
2.7. Tükenmişlikle İlgili Araştırmalar	18
2.7.1. Tükenmişlik ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar	19
2.7.2. Tükenmişlik ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar	24
2.8. Örgütsel Sinizm	26
2.9. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Kişisel Nedenleri.....	29
2.10. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Örgütsel Nedenler	31
2.11. Örgütsel Sinizmin Boyutları	33
2.11.1. Bilişsel Boyut	33
2.11.2. Duyuşsal Boyut	33
2.11.3. Davranışsal Boyut	34
2.12. Örgütsel Sinizmin Türleri.....	34
2.12.1. Kişilik Sinizmi.....	34
2.12.2. Toplumsal/Kurumsal Sinizm.....	35
2.12.3. Çalışan Sinizmi.....	35
2.12.4. Örgütsel Değişim Sinizmi	35
2.12.5. Meslek Sinizmi	36
2.13. Örgütsel Sinizm Kuramları	36
2.14. Örgütsel Sinizmin Sonuçları.....	38
2.15. Örgütsel Sinizm ile İlgili Türkiye’de Yapılmış Çalışmalar	42
2.16. Örgütsel Sinizm ile İlgili Yapılmış Yurtdışındaki Çalışmalar	46

3. BÖLÜM YETİŞKİN EĞİTİM KURUMLARINDA TÜKENMİŞLİK VE ÖRGÜTSEL SİNİZM: İSTANBUL İLİNDE ALAN ARAŞTIRMASI.....	49
3.1. Araştırmanın Amacı	49
3.2. Problem Cümlesi	49
3.3. Alt Problemler	49
3.4. Denenceler (Hipotezler)	49
3.5. Araştırmanın Önemi.....	50
3.6. Kapsam ve Sınırlılıklar	52
4. BÖLÜM METODOLOJİ.....	53
4.1. Yöntem	54
4.2. Evren ve Örneklem	54
4.3. Verilerin Toplanması.....	54
4.4. Verilerin Analizi ve Çözümlemesi.....	55
5. BÖLÜM BULGULAR	56
5.1. Katılımcılarla İlgili Demografik Veriler.....	57
5.2. Geçerlilik Analizleri	61
5.3. Güvenilirlik Analizleri	63
5.4. Normallik Testi	64
5.5. Değişkenlerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	64
5.6. Demografik Özelliklerin Değişkenlerle Olan İlişkisi.....	65
5.7. Korelasyon Analizi	76
5.8. Araştırmanın Hipotezleri ve Sonuçları	79
SONUÇ, TARTIŞMA, YORUM	81
KAYNAKÇA.....	85
EKLER.....	100

TABLULAR

Sayfa No

Tablo 1. Tükenmişlikle İlgili Türkiye’de Yapılmış Olan Çalışmalar	19
Tablo 2. Tükenmişlikle İlgili Yurt Dışında Yapılmış Olan Çalışmalar	24
Tablo 3. Örgütsel Sinizm ile İlgili Türkiye’de Yapılmış Çalışmalar.....	42
Tablo 4. Örgütsel Sinizm ile İlgili Yurtdışında Yapılmış Çalışmalar.....	48
Tablo 5. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	56
Tablo 6. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı	56
Tablo 7. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımları	57
Tablo 8. Katılımcıların Çalıştığı Kurs Türlerine Göre Dağılımı	58
Tablo 9. Katılımcıların Branşlarına Göre Dağılımı	59
Tablo 10. Katılımcıların Meslekteki Çalışma Yıllarına Göre Dağılımları.....	59
Tablo 11. Katılımcıların Mesleği Nasıl Seçtiklerine Göre Dağılımı	60
Tablo 12. Katılımcıların Çalıştığı Kuruma Bağlılıklarına Göre Dağılımı	60
Tablo 13. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi.....	61
Tablo 14. Tükenmişlik Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi.....	62
Tablo 15. Tükenmişlik Ölçeğine Yönelik Güvenilirlik Analizi.....	63
Tablo 16. Örgütsel Sinizm Ölçeğine Yönelik Güvenilirlik Analizi.....	63
Tablo 17. Değişkenlerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	64
Tablo 18. Duygusal Tükenmişlik Boyutunun Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması	66
Tablo 19. Duyarsızlaşma Boyutunun Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması	68
Tablo 20. Kişisel Başarıda Azalma Boyutunun Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması	68
Tablo 21. Örgütsel Sinizmin Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması.....	70
Tablo 22. Duyuşsal Boyutun Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması	71
Tablo 23. Bilişsel Boyutun Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması	73
Tablo 24. Davranışsal Boyutun Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması	74
Tablo 25. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi	76
Tablo 26. Elde Edilen Sonuçların Daha Önceki Çalışmalarla Karşılaştırılması.....	77
Tablo 27. Araştırmanın Hipotezleri ve Sonuçları	79

KISALTMALAR VE SEMBOLLER

N: Frekans

x: Ortalama

T: t Puanı

P: Sigtailed Anlamlılık Derecesi

f: Varyans

Ss: Standart Sapma

Sd: Serbestlik Derecesi

SPSS: Statistical Package For Social Sciences

r : Correlation Coefficient, Korelasyon Katsayısı

1. BÖLÜM

GİRİŞ

“Eğitim; kişinin davranışlarında, kendi yaşantısı yoluyla kasıtlı ve istendik değişim oluşturma sürecidir. Kişinin yaşamını dengeli olarak sürdürebilmesi, içinde yaşadığı topluma sağlıklı bir şekilde uyum sağlayıp, yapıcı bir birey olarak katkı sağlaması için gerekli davranışa sahip olması gerekmektedir. Toplum için önemli olan bu davranışı gerçekleştirmesi ise sadece eğitim yoluyla sağlanabilir. Bu yöndeki verilen çabalar insanlık tarihi kadar eskidir ve halen günümüzde de halen devam etmektedir” (Ertürk, 1993,12).

“İnsanlar, çağlar boyunca içinde yaşadıkları toplumların ihtiyaçları yönünde bireyleri belli amaçlar doğrultusunda yetiştirmeyi amaçlamıştır. Zamanla insanların yetiştirilmesi işi bir meslek alanı olarak gelişmiş ve eski çağlardan günümüze kadar geçen sürede öğretmenlik mesleği ve öğretmen eğitimi önem kazanmıştır” (Kurt, 2000,70).

“Yetişkin eğitimi birçok kurum ve kişi tarafından farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Duman (2005), yetişkinlere yönelik olarak düzenlenen ve mesleki olamayan etkinlik şeklinde tanımlarken, yetişkin eğitimi terimleri sözlüğü’nde UNESCO yetişkin eğitimi ile ilgili oldukça kapsamlı bir tanım yapmaktadır; Yetişkin eğitimi içeriği, düzeyi ve yöntemi ne olursa olsun, ister okullarda, üniversitelerde veya çıraklıkta uygulanan ilköğretimin uzantısı bir eğitim olarak düşünülün veya o eğitimin yerini tuttuğu varsayılınsın, yetişkin olarak düşünülen kişilerin yeteneklerini geliştirmelerine, bilgilerini artırmalarına, teknik veya mesleki yeterliklerini iyileştirmelerine veya bu yetenek, bilgi ve yeterliklerine yeni bir yön vermelerine, tutum ve davranışlarını hem kişisel gelişme bakımından, hem de dengeli ve bağımsız bir toplumsal, ekonomik ve kültürel gelişmeye katılma bakımından değiştirmelerine olanak sağlayan düzenli eğitim süreçlerinin tümünü ifade eder” (Titmus, C., Buttedahl P., Ironside, D. ve Lengrad P. 1997,554).

Pedagojideki eğitim ve öğretim anlayışı ile bilgiyi yetişkine transferin uygun olmadığı yapılan çalışmalar neticesinde ortaya çıkmıştır. Bu durumda yeni bir anlayış ile yetişkin eğitimi etkinliği ihtiyacı doğmuştur. Cumhuriyet’in ilk yıllarında, “yetişkin

eğitimi felsefesi, yetişkinlere okuma-yazma öğreterek ve temel bilgileri kazandırmak amaçlanmıştır. Daha sonraki yıllarda mesleki eğitim, demokrasi eğitim, bireyin deneyimlerine, kişisel özelliklerine, ilgi ve ihtiyaçlarına göre eğitim, sürekli eğitim, yaşamboyu eğitim gibi kavramlar yetişkin eğitimin içeriğini oluşturmaya başladı” (Güneş, 1996, 18).

Yetişkin eğitimcinin beklentileri yerine getirebilmesi için, kendi işlevini anlayacak; yetişkin eğitiminin içerik ve karmaşıklığını kavrayacak; eğitsel programların geliştirilmesi, uygulanması ve değerlendirilmesi için gerekli bilgilere sahip olacak; kendi düşüncelerini açık ve anlaşılır biçimde iletebilecek; başkalarıyla iş ve öğreterek ilişkisi kurabilecek; alanla ilgili araştırmalar yapabilecek; araştırma sonuçlarını yorumlayıp uygulayabilecek bilgi ve beceride yetiştirilmesi gerekir.

Özetle, profesyonel olarak ve andragoji'nin prensiplerini uygulayarak, yetişkinlerin öğrenmesini kolaylaştıran kişi olarak tanımlanabilecek olan yetişkin eğitimcinin, Knowles'a göre 6 temel işlevi vardır. Bunlar şöyle:

- Öğrenenin, bulunduğu süreçte ve mevcut konu ile ilgili 'ihtiyacını' teşhis edebilmesine destek olmak,
- Öğrenenle birlikte, arzulanan öğrenmelerin üretilebilmesi için bir dizi yaşantı planlamak,
- Öğrenenin öğrenme isteğini güdüleyecek şartları yaratmak,
- Arzulanan öğrenmelerin üretilmesini sağlayacak en etkili yöntem ve teknikleri seçmek,
- Arzulanan öğrenmelerin üretilmesi için gerekli maddi kaynak ve insan gücünü sağlamak
- Öğrenenlere, öğrenme yaşantılarının sonuçlarını ölçmelerinde destek olmak. (Ural, 2007, 148).

Yetişkin eğitim programı düzenleyen tüm kurumların hemen hepsinin uyguladıkları programın etki ve etkinliğini ölçme değerlendirme açısından sorunları bulunmaktadır. En başta katılımcıların sayısı “başarı” kriteri olarak kabul edilmektedir. Bunun yanında 1997 Hamburg toplantısında diğer konular başlıklar şöyle sıralanmıştır;

- İş ve meslek yaşamı ile ilgili konular,

- Yetişkin okur-yazarlığı ve temel eğitimi ile ilgili konular,
- Yetişkin öğrenmesi ve kişisel gelişimi ile ilgili konular,
- Yetişkinin hak, sorumluluk ve özgürlükleri ve içinde yaşanan kültürle ilgili konular,
- Özel gruplar (kadınlar, azınlıklar, engelliler, yaşlılar, göçerler, tutuklular, hükümlüler gibi) ile ilgili konular,
- Yetişkin eğitimi ekonomi, strateji ve politikalarına yönelik konular,
- Yetişkin eğitiminde iletişim, bilişim ve teknolojik gelişmelerle ilgili konular,
- Yetişkinin çevresi ile ilgili olarak konular bulunmaktadır.

Yetişkin eğitimcinin birçok sorunla mücadele etmesi neticesinde mesleki tükenmişlik ve devamında sinizmin ortaya çıkmaktadır. Günümüz toplumunda son yirmi yıldır tükenmişlik oldukça önem kazanmıştır. Teknolojinin günden güne hızla büyümektedir, insana hizmet veren uzmanlarda özellikle sağlık, eğitim ve sosyal yaşam alanlarına yoğunlaşmaktadır. Shannon ve Saleebey (1980)'e göre tükenmişliğin düşük iş kalitesi, duygusal izolasyon, düşük moral, işten ayrılma, artan ilaç kullanımı ve bozuk sağlığa yol açtığı söylenebilir.

Maslach (1981), tükenmişlik kavramını “profesyonel bir kişinin mesleğinin özgün anlamı ve amacından kopması, hizmet verdiği insanlar ile artık gerçekten ilgilenemiyor olması” olarak tanımlamıştır (Maslach and Susan E. Jackson,1981, 113).

Tükenmişlik sendromu yaşayan kişi stresle karşı karşıya geldiği için yaşamında bir çöküş meydana gelebilir ve olumsuz tutum sergileme eğilimi gösterebilir. Bu durumda yaşamında doyumsuzluk, hoşnutsuzluk yaşayan tükenmiş birey negatif duygular ve düşünceler geliştirmeye başlamaktadır. Olumsuz duygu ve düşünceler içerisinde olan kişinin beden ve ruh sağlığı da bozulacağı için kişi sosyal ilişkilerinde de sağlıklı davranışlar sergilemeyecektir. Bunlar bireyde meslek hayatını ciddi bir şekilde etkileyebilmekte, ikili ve sosyal ilişkilerin bozulmasına zemin hazırlamaktadır (Kaçmaz, 2005, 29).

Tükenmişlik kişiler ve meslek hayatları arasında önemli sorunlar oluşturmaktadır. Tükenmişliğin oluşum süreci aşamasında meslek ve rol özelliğinden kaynaklanan belirtiler, kişisel özellikler ve kurumsal özellikler etkili olmaktadır. Tükenmişlik terimi daha çok bu anlam ile birinci kez Freudenberg (1974) aracılığı ile tanımlanmıştır.

Belirli bir işte çalışan kişilerin hakkı ile çalışıp emek vermelerine karşı hak ettikleri ücret ve kazanımları bir türlü sağlayamamıştır. Bu da kişileri ister istemez tükenme noktasına getirmiştir.

Edelwich ve Brodsky (1980) tükenmişlik düşüncesini, insanların iş yerlerinde yaşamış oldukları birçok soruna karşı yaşanan olumsuz hareketler ve yapılanmalar nedeni ile kişilerin iş yapma istek ve arzularının yok olması olarak açıklamışlardır. Maslach'a göre tükenmişlik kavramı farklı bir yaklaşım ile ele alınmıştır. Çeşitli işler arasında çalışan kişilerin işin vermiş olduğu çalışma koşulları ve sıradanlaşma nedeni ile kişilerin hem duygusal hem de fiziksel olarak yaşamış oldukları kötü ruh hali yansıması olarak ele alınmıştır (Ardıç ve Polatçı, 2009, 22).

“Tükenmişlik, sosyal, çevresel ve çalışma faktörlerinin bireysel özelliklerle etkileşim içinde olduğu çok bileşenli bir süreçtir. Strese karşı olumsuz tepkinin özel bir çeşidini ifade eden bir sendromdur. Bu sendrom, bireylerin fiziksel, duygusal ve zihinsel olarak sıkıntıya düşmelerine neden olmaktadır. Tükenmişlik birtakım belirtiler tarafından nitelendirilen kronik iş stresine bir cevaptır” (Güllüce ve Kaygın, 2013,235).

Bir ülkenin güçlü ve refah sahibi olabilmesi için imkanlarını ve varlıklarını en iyi şekilde kullanması gerekmektedir. İnsan kaynaklarının verimli kullanılmasını engelleyen problemlerden biri de tükenmişliktir. Bu nedenle tükenmişliğin nedenlerinin bulunması ve çözümlerinin ortaya çıkarılması gerekmektedir.

“Tükenmişlik kavramı, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi olarak üç alt boyuttan oluşmaktadır. Freudenberg (1974) tükenmişliğin sadece duygusal tükenmişlik boyutunu tanımlarken, Maslach ve Jackson (1981) ise literatürde tükenmişlik ile ilgili adı geçen üç boyutu ortaya koyan teorisyenler olarak yer almaktadırlar” (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008,133).

Duygusal Tükenme: Duygusal tükenme bireyin duygusal kaynaklarında azalma ve aşırı yüklenilmeyi ifade etmektedir. “Mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme boyutunda bireyde yorgunluk, enerji eksikliği, duygusal yönden kendini yıpranmış hissetme gibi belirtiler oluşur. Duygusal tükenmişliği yaşayan kişi hizmet verdiği kişilere geçmişte olduğu kadar verici ve sorumlu davranmadığını düşünür, gerginlik ve engellenmişlik duygularıyla yüklü olan kişi için ertesi gün yeniden işe gitme

zorunluluğu büyük bir endişe ve strese sebep olmaktadır” (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008,133).

Duygusal yönden yoğun çalışan birey kendisini zorlandığı için diğer insanların duygusal talepleri altında ezilmekte, fiziksel ve zihinsel sıkıntılar yaşamaktadır. Duygusal yönden tükenme belirtisi gösteren birey kendisini bitkin, yıpranmış, yorgun hisseder. Bu tükenme belirtilerini çevresine yansıtır ve beden-ruh olarak mutsuz bir kişiliğe bürünür (Üngüren, vd., 2010, 2923).

Duyarsızlaşma: “Kişilerin işleri ile ilgili olarak başkalarının ihtiyaçlarını karşılarken, duygusal kaynaklarının tükendiğini hisseden bireylerin bununla mücadele etmek için insanları nesne gibi algılayarak kişinin kendini hizmet sunduğu kişilerden uzaklaştırma çabasıdır” (Kapangil ve Erenler 2014,1).

İnsanlara nesne gibi davranarak kişi kendini hizmet sunduğu kişiden duygusal olarak uzak tutar. Böylelikle hayal kırıklığı ve yorgunluktan koruma amaçlanmaktadır. Duyarsızlaşma tükenmişliğin kişilerarası boyutunu göstermektedir. Hizmet verilen kişilere yönelik olumsuz, katı ve yalnızlaştırma olarak tutum sergilemektir.

Kişisel Başarıda Düşme: Kişinin bireysel başarı duygusunun azalması algısıdır. Kişinin iş performansını düşük ve olumsuz değerlendirmesidir. “Kişisel başarıda düşme hisseden birey kendisini yetersiz hisseder, yetkin bir birey olmadığını düşünür motivasyonunda da düşme yaşar. Bu boyutta birey kendisine ilişkin değerlendirmelerinde genel bir olumsuzluk hisseder, işinde ilerleme kaydetmediğini, hatta gerilediğini, harcadığı çabanın bir işe yaramadığını ve çevresinde bir fark yaratmadığını düşünür.” Birey işinden uzaklaşarak çalıştığı örgüte katkısı giderek azalır (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008,134).

“Tükenmişlik kavramı, başlangıçta insanlarla yüz yüze ve yönlü etkileşim içinde bulunan sağlık çalışanlarında incelenmeye başlanmış ve daha sonra polislik, öğretmenlik gibi benzer etkileşimlerin bulunduğu meslek dallarında da araştırma konusu olmuştur” (Gündüz, 2004, 47).

“Yurt dışında tükenmişlik sendromu ile ilgili geniş bir literatür mevcuttur. 1974’te Freudenberg ile başlayan çalımsalar Christina Maslach’ın oluşturduğu Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory-MBI) ile daha somut bir hale

getirilmiş ve günümüze kadar önemini koruyarak gelmiştir. Türkiye’de ise 1992 yılında Canan Ergin tarafından Maslach Tükenmişlik Ölçeği Türkçeye çevrilmiş, geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiştir. MBI’nın geçerlilik ve güvenilirlik testlerinden tatmin edici sonuçlar alınmasının üzerine tükenmişlik sendromu Türkiye’de de popüler bir kavram haline gelmiş, konu ile ilgili çalışmalar yapılmıştır” (Polatcı, 2007,115).

Günümüzde hızına yetişemediğimiz teknolojik değişim, çabuk tüketilen metropol yaşamları, yaşantımızı kolaylaştırmak adına ayağımıza gelen onca yenilik iyi şeyleri beraberinde getirdiği gibi tükenmişlik kavramını da hayatımıza getirmiştir. Özellikle eğitimciler ekstra sorumluluk gerektirecek görevler verilmektedir, bu da kişiye aşırı yük yüklemektedir. Kaynakların yetersiz oluşu, çalışma saatlerinin uzun olması, aykırı çalışma koşulları bireyde kronik stres ve mesleki tükenmişliği ortaya çıkarmaktadır.

“Tükenmişlik yaşayan öğretmenlerde; sinir bozukluğu, kaygı, sıkıntı, hoşnutsuzluk, bıkkınlık, boşluk duygusu, çaresizlik, umutsuzluk, kızgınlık, öfke, hoşgörüsüzlük, duyarsızlık, yabancılaşma, mutsuzluk olumsuz öz kavramı geliştirme ve depresyon gibi duygusal tepkiler; yorgunluk, bitkinlik, bas ağrısı, yeme ve uyku bozuklukları, tansiyon, kalp ve mide sorunları, bağışıklık sisteminin zayıflamasına bağlı olarak sık hastalanma gibi fiziksel tepkiler ve sürekli işinden şikâyet etme, ise devamsızlık yapma, geç gelip erken gitme, işten kaçma, derslerine hazırlanmama ve uygun biçimde yürütmeme, öğrencilerine ve meslektaşlarına karşı katı ve olumsuz davranma ya da saldırganlık gibi davranışsal tepkiler gözlenebilmektedir”(Kayabaşı, 2008,193).

Öğretmenlik mesleği, devletin eğitim-öğretim görevlerini üzerine alan insan odaklı uzmanlık mesleğidir. Yetişkin eğitimi de insan odaklı bir meslek olup, eğitimciler görevlerini hayat boyu öğrenme amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle görevlidirler. Dolayısıyla öğretmenlerde ve yetişkin eğitimcilerde görülen tükenmişlik eğitim-öğretim sisteminde problemlere neden olan bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Farklı ülkelerde öğretmenlerin tükenmişlik nedenlerini ve düzeylerini inceleyen araştırmaların yoğun bir şekilde incelenmesinin ardından ülkemizde de 20.yüzyılın ortalarından itibaren yurt genelinde araştırmalar yapılmaya başlanmıştır (Tümkaya, 2005,387).

Yukarıda yapılan çalışmalarda görüldüğü gibi çağın hızla değiştiği toplumumuzda giderek artan öğretmen tükenmişliği ile ilgili daha fazla çalışmaya ihtiyaç olduğunu söyleyebiliriz. Ülkemizde eğitim ve öğretim felsefemizin her yıl değişikliklere uğraması, kutsal bir meslek olan öğretmenlik mesleğinin eğitim fakülteleri tarafından yetiştirilmesi gerekirken, geçmişte çeşitli fakültelerden mezun olanların da bu eğitimi almadan öğretmen olarak istihdam edilmesi hizmet içi eğitimlerin eksikliği gibi birçok olumsuz faktör yüzünden ülkemizde eğitim öğretim sistemi dünya ortalamalarının altındadır. Bir ülkenin kalkınmasında kaliteli eğitim sistemi en önemli dinamiği oluşturmaktadır. Kaliteli bir eğitim sisteminin ilk basamağı da kaliteli öğretmen yetiştirmek olmalıdır. Yapılan çalışmalar göstermektedir ki öğretmenlik mesleği ülkemizde tükenmişliğin en yaygın olduğu mesleklerden biridir.

Hizmet ettiği grup insan olan ve topluma birey yetiştiren öğretmenlik mesleği yüz yüze çalışan diğer meslek grupları içerisinde daha çok stres barındıran bir meslek haline gelmiştir. Öğretmenlere toplumda verilen değer, mesleğe ilişkin saygının ve itibarın her geçen gün eksilmesi, öğretmenlerin aldığı ücretin düşük olması, hızla değişen çağa ayak uydurmak adına hizmet içi eğitimlerin yetersiz olması ve bunu gölgesinde öğretmenlerin kendilerini yetiştirememeleri toplumun öğretmenlik mesleğine bakışını olumsuz etkilemektedir. Değişen eğitim politikaları, toplumun öğretmene olumsuz bakış açısı, sosyo-ekonomik yetersizlikler, olumsuz koşullar öğretmenlerin verdiği hizmetin niteliği ve niceliğini olumsuz bir şekilde etkilemekle beraber birey olarak ruh-beden sağlığını da tehdit altına alabilir. Bu olumsuz tutumlar öğretmenin mesleğini yaparken etkileşim içerisinde bulunduğu kişilere karşı olumsuz duygular geliştirmesine sebep olur (Tümkiye, 2005,387).

“Eğitimcilikte tükenmişlik, eğitimcinin öğrencilerine karşı ilgisini kaybetmesine, alaycı, insanlık dışı bir şekilde davranmasına ve onlara küçültücü tarzlarda hitap etmesine sebep olmaktadır” (Baysal, 1995,48).

Öğretmen tükenmişliği üzerine ilginin artması, Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin öğretmenlere uyarlanması düşüncesini ortaya çıkarmış ve 1986'da Maslach Burnout Inventory-Educators Survey (MBI-ES) oluşturulmuştur (İnce ve Şahin, 2015; 6(2); 385)

Son yıllarda “Tükenmişlik” kavramının hızla hayatımıza girmesinin ardından, literatürde tükenmişlik ile alakalı birçok araştırma yapılmıştır. Gelişmekte olan bir ülke

olmamız ve hızla gelişen teknolojiye ayak uydurmak zorunda olduğumuz günümüz dünyasında bilgisayar öğretmenlerinin yaşadığı sorunlar, tükenmişlik düzeylerini etkileyen faktörlerin incelenmesi ile ilgili çalışmaların olmaması bu çalışmayı önemli kılmaktadır.

Davranış bilimlerinde değeri artan konulardan birisi de sinizmdir. Sinizm, özellikle son yıllarda gelişen bazı olaylara karşı kullanılmaya ve araştırılmaya başlanan bir kavram olmuştur. Birçok farklı yazar ve araştırmacı tarafından tanımlanmaya çalışılmıştır. Bunlardan biri olan Andersson (1996), kişilerin sadece kendi lehlerine olanı düşündüğü, kendi amaçlarını her şeyden önemli bulan ve kişisel çıkarları olan kimseleri 'sinik' olarak kabul eden ve bunu genel olarak sinizm olarak adlandırılan düşünce şekline denilmektedir (Andersson,1996, 1395).

Örgütsel sinizm kavramına yönelik çeşitli ve farklı tanımlamalar olmuştur. Yine Dean (1998) tarafından farklı bir boyutta tanımlama olmuştur. Bu tanıma göre; kişilerin çalıştıkları iş yerlerine karşı olumsuz davranışlar ve hareketler olarak tanımlanmıştır. Örgütsel sinizmi; çalışma gruplarının dürüstlük kurallarından uzak durması olarak tanımlamıştır. Çeşitli açılardan ele alınan dürüstlük sistemin gidişatını her yönü ile etkileyen bir yapı haline dönüştüğünü hem çalışanların hem de iş verenlerin bundan direkt olarak etkilendiğinin belirtmişlerdir (Dean, 1998, 52).

Örgütsel sinizm araştırmaları genel olarak 1990'larda başlamış Türkiye'de ise 2000'lerden sonra artış göstermiştir. Örgütsel sinizm, çalışanların çalıştıkları kurumlarının hakkaniyet, dürüstlük, samimiyet ahlaki bütünlük gibi ilkelerin örgütsel çıkarları doğrultusunda işlediğine yönelik inançlardır.

Örgütsel sinizm, işgörenin kurumuna yönelik tüm boyutlarda oluşmuş olan negatif bir tutumdur. Örgütsel sinizm'in tanımında da belirtilen üç boyut; örgüt bütünlüğünün eksikliğine olan inançları, örgüte yönelik negatif duygu ve davranışdır. Örgütsel sinizmin birinci boyutu örgütün dürüst olmadığına yönelik inancıdır. İkinci boyutu ise güçlü olumsuz duygu oluşmasıdır. Son boyut ise sinik davranışlar sergilenmesidir. Bu davranış şekli genellikle örgüte ilişkin güçlü eleştiri ifadelerinin kullanılmasıdır. Sinik davranış kişinin çalışma ortamında deneyimleri neticesinde ortaya çıktığı böylelikle görülmektedir.

2. BÖLÜM GENEL KAVRAMLAR VE TANIMLAMALAR

2.1. Eğitim Kavramı

Tarihsel gelişimi içerisinde eğitimin amaçları, rolü, işlevleri, kapsamı genişlemiş ve çeşitli eğitim tanımları yapılmıştır. Eğitim, 1900'lü yıllarda, bilgi öğrenme ve bunu kullanma olarak tanımlanmıştır. Bu nedenle eğitimde bireye ağırlık verilmiştir. 1930'lu yıllarda ise, eğitim, insan yetiştirme süreci olarak değerlendirilmeye başlanmış olup sonraki yıllarda ise eğitime, bireyin geliştirilmesidir şeklinde yaklaşmıştır. Bireylerin aile ve toplum içindeki sorumluluklarını yerine getirmesi, topluma uyumu, var olan yeteneklerini en üst sınıra kadar geliştirmesi için gerekli davranış biçimlerinin kazandırılması, eğitimin görevleri arasına girmiştir. Yani eğitim, davranış değiştirme ve geliştirme yoluyla, bireyin kişisel, sosyal, ekonomik ve kültürel yönden gelişmesine destek verme görevini üstlenmiştir. Aynı zamanda bireyin içinde yaşadığı aile, toplum, ulus ve dünyanın gelişmesine hizmet etmesi de gündeme gelmiştir (Güneş, 1996,2).

Eğitim, bireyin doğduğu andan başlayarak ölene kadar devam eden çok kapsamlı bir süreçtir. Çocuğun dünyaya gelmesi ile eğitimi başlar. Zaman içerisinde yürümesini, koşmasını, konuşmasını öğrenir. Okul öncesinde başlayan eğitim temel eğitim ile sürdürülür yüksek öğrenimle devam eder, isterse bir yerde eğitimine son vererek çalışma hayatına başlar. Ancak birey işe başlamakla eğitimi son bulmaz kendisinden beklenen hizmet konusunda eğitim görmesi zorunluluktur. Çünkü bireyin hizmet öncesi eğitiminin bittiği yerde hizmet içi eğitimi başlar. Bireyin işinin bittiği noktadan sonra yeni ilgiler geliştirip o konularda bilgi, beceri kazanmaya çalışacaktır. Bu çabalar bireyin ömrünün sonuna kadar devam edecektir. Yani burada hayat boyu eğitimden söz konusu olacaktır (Ağcihan, 2015,5).

Literatürde genel olarak eğitim üçe ayrılmıştır. Bunlar örgün eğitim, yaygın eğitim ve algın eğitim olarak isimlendirilmektedir. Birincisi örgün eğitim (Formal), ikincisi yaygın eğitim (Non-Formal), üçüncüsü de algın (İnformal) eğitim ifade edilmektedir. Bu kavramlar şöyle açıklanabilir;

2.1.1. Örgün Eğitim: “Kurumlaşmış, ilk, orta ve yüksek gibi düzeylere ayrılan, hiyerarşik bir sıra içinde, birinin diğerine hazırladığı ya da üzerine oturttuğu eğitimidir. Örgün eğitim, sadece eğitmek görevi ile donatılmıştır. İyi belirlenmiş eğitim

modelleri ve yöntemleri tamamen yapılaşmış kurumlar aracılığı ile oldukça yaygın bir şekilde hizmet vermektedir” (Ağcihan, 2015,6).

Örgün eğitim, öğrencileri gelecek hayata hazırlamaktadır. Genellikle uzun ve zorunlu olarak öğrencileri seviyelerine göre ayırıp, sınıflandırıp, yönlendirip meslek sahibi yaparak diploma vermektedir. Böylelikle kişi toplumda kendine bir yer edinebilmektedir (Ağcihan, 2015,6).

2.1.2. Algın Eğitim: “Geleneksel eğitim kurumları ile değil, bütün sosyal kurumlar aracılığı ile yürütülen, herkese bilgiler veren, davranışlar kazandıran bir eğitim biçimidir” (Güneş, 2017, 1).

Televizyon, gazete, radyo, dergi ve sosyal medya gibi kitle iletişim araçları ile ya da birey kendi kendine deneyerek, etrafındaki eş, aile, arkadaş grupları, çalışma arkadaşları gibi çeşitli kişilerle diyalog kurarak bu eğitimi kazanmaktadır. Bu süreçte kişi, yeni değerleri öğrenirken ve yetenekleri geliştirirken öğrenci olduğunun farkında değildir (Güneş, 2017,2).

2.1.3. Yaygın Eğitim: Mondiale (1980) yaygın eğitimi şu şekilde tanımlamıştır. “Örgün eğitim sisteminin dışında, planlı, programlı ve sistemli olarak yürütülen bir eğitim biçimidir.” (Güneş, 2017).

Yaygın eğitim ne ayrı bir eğitim sistemi ne de tüm toplumu eğitmek için kestirme bir yoldur. Yaygın eğitimin amacı, örgün eğitime gidemeyen kişilere ikinci bir şans sağlamak, bir meslek sahibi olmasını sağlamak, çeşitli nedenlerle eğitim alamayan bireylere eğitim imkanı sunarak faydalı ve nitelikli bilgiler edinmesini sağlamaktır.

“Yaygın eğitim, yetişkin olarak kabul edilen kişilerin ihtiyaç ve istekleri doğrultusunda, yaşamboyu yetenek, bilgi, beceri ve davranışlarını geliştirmeye yardımcı olan, örgün eğitimin dışında veya yanı sıra yapılan, düzenli eğitim programları konularını kapsamaktadır” (Güneş, 2017,2).

Literatürde birçok uzman yaygın eğitim ile yetişkin eğitimini eş olarak almıştır. Bu kapsamda birçok tanımda yetişkin eğitimi olarak da geçtiği görülmektedir. Bu tanımlardan biri, yetişkin eğitiminin üç amacı vardır. Birinci amacı hayat boyu öğrenmede fırsatlar oluşturarak kişilerin kişisel gelişimini sağlamak, ikinci amacı toplumsal bütünleşmeyi sağlamak son olarak da ekonomik büyümeyi gerçekleştirmek şeklinde sıralanmıştır.

“Diğer bir ifade ile de Halk (Yetişkin) Eğitimi zorunlu öğrenim çağının dışına çıkmış ve asıl uğraşı artık okula gitmek olmayan bireylerin yaşamlarının herhangi bir aşamasında duyacakları öğrenme gereksinimlerini ve ilgilerini gidermek üzere özellikle düzenlenen eğitim programlarını kapsar, şeklinde tanımlanabilir” (Akt. Ural, 2007, 12).

2.2. Yetişkin Eğitimi Kavramı

“Knowles’a göre ise biyolojik olarak; üreme yaşına gelen, legal olarak; oy verme, ehliyet alma, içki satın alabilme ve içebilme, kendi isteği ile evlenebilme veya askere alınma yaşına gelen, sosyal olarak; eşlerden biri olma, anne-baba olma, tam gün çalışma, oy verme yaşına gelen, psikolojik olarak; kendi yaşamlarından sorumlu yaşa gelen kişi yetişkin sayılır.” (Alper, 2004, 5).

Okçabol (2006) ve diğerlerinin de değindiği gibi bugün, yetişkin eğitimi alanında ise ülke terminolojisinde kavramsal bir ‘karmaşa’ söz konusudur. Günlük kullanımda, halk eğitimi, yaygın eğitim ve yetişkin eğitimi terimleri genellikle eş anlamda kullanılmaktadır. Bu kavramların yerini kimi zaman çıraklık eğitimi, hizmet içi eğitim ya da sürekli eğitim almaktadır. Kimi zaman da dönüşlü eğitim, hayat boyu öğrenme, yaşam boyu eğitim, toplum kalkınması gibi benzer kavramlarla iç içe kullanılmaktadır (Ural, 1997,353).

Kısaca yetişkin eğitimi, “sürekli eğitimlerinin ilk dönemini tamamlamış kişilerin bilgi, anlayış, beceri ve davranışlarında değişime yol açma amacıyla, birbirini izleyen organize etkinliklerin yer aldığı bir süreçtir.” olarak tanımlanmaktadır (Alper, 2004, 3).

“Kurs: Kursiyerlerin ihtiyaçları doğrultusunda Halk Eğitim Mekezi binalarında ya da farklı tür ve düzeylerde düzenlenen eğitim etkinlikleridir” (Zencirci,1992, 11).

“Usta Öğretici: Yaygın eğitim kurumları yönetmeliğinde yer alan görevleri yapmak üzere genel idari hizmetler sınıfında kadrolu ve kadrosuz olarak görevlendirilen en az ilkokul mezunu olan, öğretme yeteneğine sahip halk eğitim personeli” (Zencirci,1992, 11).

“Halk Eğitimi: Toplumda sorumluluk üstlenmiş ya da üstlenmeye aday yetişkinlerle, okul çağındakilere okul dışında yönelen planlı, düzenli ve sistemli eğitim çabalarıdır” (Zencirci,1992, 11).

2.3. Yetişkin Eğitimi Tarihçesi

Yetişkin eğitiminin tarihini, insanlık tarihi ile başlatmak genellikle kabul gören bir görüştür. İlk insanın ortaya çıktığı Paleolitik çağ’da (M.Ö. 2.000. 000- 10. 000), avcı

ve toplayıcı topluluklar halinde yaşayan ilk insanlar avlanabilmek, yemek pişirmek ve düşmanlara karşı korunabilmek için küçük baltalar, bıçak, keski ve çanak çömlek gibi araçlar üretmişlerdir. Bu dönemdeki eğitim hayatta kalmak için gerekli olan alet yapımı ve avlanma gibi temel becerilerin kazanılmasıdır. Her kazanılan yeni deneyim bir önceki ile birleşerek yeni bilgilerin üretilip işe koşullanmasına yol açmıştır. Böylece deneye dayalı bilgi birikimi yeni buluşların önünü açmıştır. Deneyimli maharet sahibi yetişkinler, deneyimlerini ve maharetlerini yeni kuşaklara aktararak öğretene-öğrenen sürecini başlatmışlardır (Yıldız, 2009, 28).

İnsanlık tarihinin devrimi sayılan Neolitik Çağ, Paleolitik çağın bilgi birikimine dayanarak ortaya çıkmıştır. Neolitik çağda insanlar yerleşik hayata geçerek köyler kurmuşlar, üretici konumuna geçerek tarımla uğraşmışlar ve hayvanları evcilleştirmeye başlamışlardır. Bu çağda il uygarlıklar ortaya çıkmıştır. Sümerlerin yazıyı bulmasıyla birlikte okul sistemi geliştirilmiş, matematik, ekonomi, astronomi, ticaret, edebiyat, din gibi konularda eğitimler verilmiştir (Yıldız, 2009,30).

İlk çağ filozoflarının her birisi birer halk/yetişkin eğitimcisi sayılabilir. Eğitime en çok kafa yoran Eflatun (Platon)'dur. Onun görüşüne göre eğitim küçük yaşta başlamalı, 35 yaşından 50 yaşına kadar hükümet örgütünde eğitime tabi tutulmalıdır. Eflatun'un bu görüşü bugün dünyada hizmet içi eğitim ile örtüşmektedir.

Roma imparatorluğunun sona ermesi ile okullar ortadan kaldırılmış, boşluğu kilise doldurmuştur. Okullardaki çalışmalar kilisenin amaçlarına hizmet etmiş, entelektüel merak ise engellenmiştir. Ortaçağ ikinci yarısından sonra eğitim kurumları okuryazarlık ile ilgilenen kilise okulları, feodal aristokratlara şövalyelik eğitimi veren aristokrat okulları ve melek eğitimi veren loca okulları ile üçe ayrılmıştır.

14. yüzyıldan 16. yüzyıla kadar geçen sürede ortaya çıkan Rönesans ile eğitim düşüncesinin ana fikirleri arasında insanlığın yetenekli birkaç lider tarafından yönetilmesi gerektiği yer alır. Liderlik potansiyeli doğuştan gelir eğitim ile gelişir.

Rönesans hareketi ve matbaanın icadı ile Reform hareketleri hazırlanmıştır. Reform basılı propaganda aracını ve avantajını kullanan ilk kitlesel devrim hareketidir. Kilise ikiye bölünmüştür, Martin Luther İncil'i Almanca'ya çevirerek geniş kitlelerin okumasını sağlamıştır. Bu dönemde 35.000 basılı eser ve 20 milyon kopya üretilmiştir (Yıldız, 2009,35).

17 yüzyıl, Avrupa'da bilim alanında önemli gelişmelerin, keşif ve icatların görüldüğü dönemdir. Üretilen bilimsel bilgiler matbaa sayesinde geniş insan kitlesine

yayılmış böylece aydınlanma dönemi başlamıştır. Aydınlanma döneminin en büyük başarısı okur yazarlığın ilerlemesidir. Bu dönemde yerel dilde basılan gazete, kitap, dergi, sözlük, ansiklopedi ve broşür okuyucu kitlesinin artmasını sağlamıştır. Yayınlananlar arasında en etkili olanı Diderot ve D'alambert'in editörlüğündeki ansiklopedi olmuştur. Ansiklopediyi çıkaran aydınlar, düşünce özgürlüğünü sağlamak, yoksulluğun, köleliğin ve savaşın kalkması için çalışmıştır. Bu mücadele yetişkin/halk eğitiminin temellerini atmıştır.

17. ve 18. Yüzyıllarda yetişkin eğitimi toplumların alt tabakalarına dini eğitim vermek için örgütlenmeye başlamıştır.

19. Yüzyıl'da yetişkin eğitiminin kurucusu Danimarkalı din adamı psikopos N. F. Grundtvig yetişkin eğitiminin Danimarka halkı için ölüm kalım meselesi olduğunu anlamıştır. Yabancı kültür içinde yüzen aydın sınıfla, çağdaş uygarlığın ve ulusal kültürün en alt seviyesinde olan halk ile köprü kurmak gerektiğini vurgulamıştır. Bu köprü yüksek halk okullarıdır (Yıldız, 2009,38).

Sanayi devrimi ile çeşitli alanlarda eğitilmiş, nitelikli insan gücüne gereksinim artmıştır. Sanayi toplumuna geçişte kapalı ekonomiden açık ekonomiye gidişte yetişkinlerin gereksinme duydukları bilgi, beceri ve davranışlar yetişkin eğitime düşen görevler başında yer almaktadır.

1919'da İngiltere'de Yetişkin Eğitimi Komisyonu hazırladığı raporda "Yetişkin Eğitimi ayrıcalıklı ve insanlar için lüks ya da insanlığın kısa dönemine has düşünülmemelidir. Yetişkin eğitimi, sürekli ve ulusal gerekliliktir, vatandaş olmanın ayrılmaz bir özelliğidir; bu nedenle hem evrensel hem yaşamboyu olmalıdır" önerisinde bulunulmuştur (Yıldız, 2009,40).

16 Kasım 1945 yılında UNESCO kurulmuştur. Birleşmiş Milletler'in alt organlarından olan ve temellerinde Türkiye'nin kurucu harcını taşıyan UNESCO kuruluşundan itibaren Dünya Yetişkin Eğitimi Konferanslarına ve bölgesel Yetişkin Eğitimi toplantılarına ev sahipliği yaparak etkinlikleri destekleyerek dünyada yetişkin eğitiminin gelişimine katkıda bulunmuştur (Yıldız, 2009,33).

2.4. Türkiye'de Yetişkin Eğitimi

Halk eğitim düşüncesi ve ihtiyacı çok eski tarihlere dayanmaktadır. Hunlar, Göktürk ve Uygur Türkleri'nin günlük yaşayış tarzlarında ve törenlerinde temelde bir halk eğitimi hareketi vardır. 8. Yüzyılda Göktürkler'in bilenen kitabeleri insanlığa

yazılı armağanları olarak kalmıştır. Dede Korkut masalları da bu eğitimin tarihe mal olmuş birer canlı belgeleridir (Yıldız, 2009,45).

Bozkır kültürü ile başlayıp yazılı kültürle gelişen Türk kültürü dünyanın üç beş köklü kültürlerinden birini teşkil etmektedir. Dünya’da ilk medeniyetleri kurunla içerisinde Türkler, Çinliler ve Hintliler bulunmaktadır (Yıldız, 2009).

Halk eğitimine gönül vermiş idealist Mevlana, Yunus Emre, Horasan erleri ve Halk şairleri gibi büyük prensip adamlarına rastlanmaktadır. İlahi dinlerin yayılması ve yaygınlaşması da yazı ve yazılı kültür sayesinde olmuştur. Bilindiği gibi ilahi dinlerin yayılmalarında o dinin yazılı kitabı önderlik yapmıştır. İnsanlar dinlerini yaymak için öncelikle dinin emirlerini ihtiva eden kitapları okumak ihtiyacını hissetmiştir. Bu ihtiyaç ile okuma ve yazma giderek insanlar arasında yayılmaya başlamıştır. İslamiyet’in Türklerin ruhunda oluşturduğu yeni hayat anlayışı ve heyecanı her yerleşim bölgesinde camii, kervansaray ve medrese yapılmasına vesile olmuştur (Yıldız, 2009,47).

Osmanlı döneminde camiler, medreseler, tarikatlar, kütüphaneler, folklorumuzdaki bilmece, masallar, Nasrettin Hoca hikayeleri, karagöz, meddah ve orta oyunu birer yetişkin eğitimi araçlarıydı (Yıldız, 2009,49).

“Cumhuriyet öncesinde halk eğitimi yapan kuruluşlar şunlardır; Mescitler, camiiler medreseler, ordu, ahilik, loncalar, terbiye ocakları, Türk ocaklarıdır.

Cumhuriyet dönemi yetişkin eğitimi ilk 1926’da Halk Terbiyesi Şurası adıyla İlköğretim Genel Müdürlüğü’nde Talim ve Terbiye Dairesine bağlı olarak kurulmuştur. 1928’de Millet Mektepleri açılmıştır.

1930 yılında vatandaşların okuduklarını unutmamaları için Halk Okuma Odaları açılmıştır.

1932 yılında Halkevleri kurulmuştur. Halk dersaneleri, kursları, kitaplık, yayım, köycülük, dil ve yazı, tarih, müze, sosyal yardım, spor, tiyatro ve güzel sanatlar konularında faaliyet göstermiştir.

1939 yılında köy erkekleri için marangozluk, köy kadınları için de biçki-dikiş kursları açılmıştır.

1952 yılında Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı Halk Eğitimi bürosu kurulmuştur.

1953 yılında köy ve kasabalarda Halk Okuma Odaları açılmıştır.

1956 yılında ilçelerde Halk Eğitim Merkezleri açılmaya başlanmıştır.

1960 yılında yurt genelindeki dağınık eğitimleri teşkilatlandırmak için Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak Halk Eğitimi Genel Müdürlüğü kurulmuştur. Bu birim 1983 yılında Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü adını almıştır.” (Yıldız, 2009).

1986 yılından itibaren Çıraklık Eğitim Genel Müdürlüğü ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü olarak teşkilatlanmalıdır kararı alınmıştır. Türkiye’de yetişkinlere eğitim veren en büyük kuruluş Milli Eğitim Bakanlığı’dır. Bu bakanlığa bağlı yaygın eğitim yapan müdürlükler şunlardır; (Celep, 2003, 136).

1. “Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü
 - Halk Eğitimi Başkanlığı
 - Halk Eğitimi Merkezleri
 - Eğitim Odaları
 - Çıraklık Eğitim Merkezleri
 - Yaygın eğitim Enstitüsü
2. Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü
3. Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü
4. Ticaret ve Turizm Öğretimi Müdürlüğü
5. Akşam Ortaokulları ve Lisesi
6. Yetişkinler Teknik Eğitim Merkezleri

Celep, MEB’e bağlı 16 kurum dışında halk eğitimi alanında etkinlik gösteren diğer Kurumları 8 başlıkta toplamaktadır. Bu kurumlar:

1. Bakanlıklar
2. Yerel Yönetimler
3. Akademik Kurumlar (Üniversiteler ve Enstitüler)
4. Milli Verimlilik Kurumu
5. Meslek Kuruluşları
6. Türkiye Radyo Televizyon Kurumu
7. Kamu İktisadi Kuruluşları
8. Gönüllü Kuruluşlardır” (Celep, 2003, 136).

2.5. Yetişkin Eğitimcinin Nitelikleri

Özdemir’e (2003) göre bugün dünyada, yetişkin eğitimini verecek olan eğitimciler özel olarak yetiştirilmiş, yetişkinlerin eğitimine yönelik öğretim yöntemleri ile donatılmış ve yetişkin eğitimi felsefi anlayışa sahip olmalarına ihtiyaç duyulmaktadır, görüşü kabul görmektedir. “Knowles’a göre; pedagojik model, neyin,

ne zaman, nasıl öğrenileceği ile ilgili bütün kararlar ile öğrenilmiş olup olmadığının sorumluluğunu öğretmene vermektedir. Andragojik model ise bir süreçtir. Bu modelde yetişkin eğitimci bir kolaylaştırıcı danışman ya da değişim destekçisi rolündedir ve insan kaynaklarını geliştirme konusunda öğrenenleri kendi geliştirmiş olduğu bir sürece katmak için bir işlemler dizisi tasarlar” (Yıldız, 2009, 50).

Günümüzün yetişkin eğitimi hizmeti, halk ile birlikte toplumun daha hızlı değişimin etkilerine uyum sağlayabilmeleri için ihtiyaçtır. Çoğu ülkelerde, yetişkin eğitimi programlarının daha iyileştirilmesi ve yenilerinin başlatılması için başlıca engel, yeni fikirler üretme ve yayma, geniş çapta programlar planlama, bunlar arasında eşgüdüm sağlama ve genel olarak yönetim, örgütlenme ve öğretim düzeyini yükseltme yeteneğine sahip iyi yetişmiş profesyonel kadronun olmadığı görülmektedir. Bu sorununun çözümü için uluslararası toplantılarda çözümler önerilmiştir. Unesco tarafından düzenlenen uluslararası yetişkin eğitimi konferanslarında yetişkin eğitimi elemanı hizmet öncesi ve hizmet içinde olmak üzere iki aşamada ele alınmaktadır. Yapılan konferanslar neticesinde aşağıdaki kararlar alınmıştır: (Kurt, 2000, 79).

- Bir teknik kendi başına hiçbir değere sahip değildir. O amaca ulaşmak için araçtır. Yetişkin eğitimi uzmanları, çalışmalarında işlevsel bir yaklaşım izlemeli, teknik konularda olduğu gibi toplumsal konularda da yetiştirilmelidir.
- Yetişkin eğitimi uzmanları, yetişkin eğitiminin ihtiyaçları, amaçları, programlarını, yöntemlerini ve işlevlerini tanımlamada yardımcı olacak ekonomik, toplumsal, ruhsal ve eğitsel çalışmaların sonuçları kullanacakları etkili bilişim sistemine sahip olmalıdır.
- Unesco, yetişkin eğitimi sosyolojisini geliştirmek için kurulmuş dernekleri, toplantıları ve çalışma gruplarını desteklemelidir.
- Unesco dünyadaki tüm aydınlara, sanatçılara yetişkinlerin eğitilmesi konusunda sorumluluklarını hatırlatarak onları hizmete çağırmalıdır.
- Uygarlığın hızla değişmesi ve karmaşıklaşmasından doğan sorunların yetişkin eğitimine uyarlamasına bilimsel araştırmalar ile destek verilmelidir.
- Geniş yaşam deneyimi ve kültüre sahip olma, sosyal beceriler, grupla çalışma ve grup dinamiği hakkında bilgili, sosyal ve siyasal süreçleri çabuk kavrayabilme yeteneğine sahip olmalıdır.
- Başkalarını anlama, kurları planlama, modern araç gereç kullanma yeteneği olmalıdır.

- Yapılan sosyal hizmete kuvvetli bağı olmanın getirdiği heyecanı duymalıdır.
- İyi öğrenme koşulları için katılanların özel sosyal durumlarını kavrama yeteneğine sahip olmaları gerekmektedir.
- Yetişkin eğitimcisi, insanların kendi gelişme potansiyellerinin farkına varmaları, güven uyandıracak bir öğrenmeyi ya da maksatlı grup faaliyetine katılım için teşvik edici olmalıdır (Kurt, 2000, 80).

2.6. Tükenmişlik Kavramı

“Maslach ise tükenmişlik kavramını profesyonel bir kişinin mesleğinin özgün anlamı ve amacından kopması, hizmet verdiği insanlar ile artık gerçekten ilgilenemiyor olması” biçiminde tanımlamıştır” (Çam,1991,45).

“Tükenmişlikle ilgili bir başka tanım Pines ve Aronson’un yaptığı tanımıdır. Bu yazarlara göre, tükenmişlik, bir şevk, enerji, idealizm, perspektif ve amaç kaybıdır ve sürekli strese, umutsuzluğa, çaresizliğe ve kapana kısılmışlık duygularına neden olan fiziksel, duygusal ve zihinsel bir tükenme durumudur.” (Tümkaya, Çam, Çavuşoğlu 2009, 387).

“Maslach ve Jackson tükenmişlik kavramını insanda ortaya çıkan fiziksel bitkinlik, uzun süre yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguların yaptığı işe hayata ve insanlara karşı gösterdiği olumsuz tutumları kapsayan fiziksel ve zihinsel boyutlu bir sendrom” şeklinde ifade etmektedirler (Maslach and Susan e. Jackson,1981,100).

Son zamanların en sorunlarından biri olan tükenmişlik kavramının “Mesleki bir tehlike” olarak tanımlanmaktadır. “1974 yılında, Freudenberger tükenmişliği; başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu şeklinde ifade etmiştir” (Budak vd. 2000, 96).

Özellikle sağlık hizmetinde çalışan kişilerin iş yoğunluğu, hasta üzerinde sahip oldukları sorumlulukları ve hastalara sunulan geniş hizmetler etkeni ile tükenmişliği diğer kesimlere göre daha fazla yaşamaktadır.

Tükenme durumunu evrelere ayırdığımız zaman, dört farklı evrensel durum ortaya çıkmaktadır. Bunlar:

I. Evre: Şevk ve Coşku Evresi: Mesleğe yönelik ilgisel tavırlar sergilenmektedir

II. Evre: Durağanlaşma Evresi: İlk yaşanan heyecanlı çalışma düzeyinde bir azalma gözlemlenir.

III. Evre: Engellenme Evresi: Sistem içerisinde çalıştığı süre zarfında, değiştirmek istediği şeyleri yapamadığından dolayı, umutları azalmaya başlar.

IV. Evre: Umursamazlık Evresi: Bu dönemde, birey sadece kendi ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmaktadır. Yaptığı işten ve görevinde hiçbir zevk alamaz. Artık kişi için çalışmak sıkıntı ve ıstırap verici bir hal almaktadır (Budak vd. 2000,96).

Toplumun ihtiyaçları doğrultusunda direkt hizmet sunumunu sağlandığı, insan ilişkilerin yoğun olarak yaşandığı meslekler, zaman içerisinde personelin tükenmişliğine yol açmaktadır. Bu doğrultuda oluşan tükenmişlik nedenlerini belirtecek olursak; (Sönmez, 2006,13) Aşırı iş yükü, sorumsuz yöneticiler, sistemin yoğunluğu, değişimin yaşanmaması, örgütsel etkinsizlik, başarısızlık, sosyal yetersizlik, baskı durumu gibi birçok başlık altında kişilerin tükenmişlik durumu içerisine girmektedirler.

Tükenmişliğin ortaya çıkması üzerine, belirli bazı belirtileri vardır. Bunlar; fiziksel, davranışsal ve duygusal olarak üçe ayrılmaktadır.

2.6.1. Fiziksel Belirtiler: “Yorgunluk hissi, soğuk algınlığı ve grip, baş ağrısı, uykusuzluk ya da fazla uyuma, vücut ağrıları sorunu, yüksek kolesterol sorunu, solunum güçlüğüne yaşanması gibi fiziksel belirtiler olarak sıralanabilir” (Özdemir, 2009, 43).

2.6.2. Davranışsal Belirtiler: Öfkelenme, işe gitmeyi istememe, alınganlık, konuları şüphe ve endişeyle karşılama, güvende azalma, ben merkezli düşüncenin zayıflaması, yorulma, soğuk algınlıkları, ağrılar, uykusuzluk, mide ülser, bağırsak hastalıkları ortaya çıkmaktadır.

2.6.3. Duygusal Belirtiler: Çaresizlik düşüncesi, depresyon hissi, başarısızlık durumu, öfke sorunu, umutsuzluktur (Özdemir, 2009, 43).

2.7. Tükenmişlikle İlgili Araştırmalar

Günümüzde çeşitli mesleklerde çalışanlarda görülen tükenmişlik sendromu hakkında birçok yayın mevcuttur. Her yayın ilgili meslekte oluşan tükenmişlik kavramı, nedenleri ve sorunlarını açıklamaya çalışmıştır. Hizmet verdiği grup insan olan meslek gruplarının tükenmişlik sendromuna daha yatkın oldukları kabul edilmektedir. Bu meslek gruplarının bazıları şunlardır; öğretmenlik, doktorluk, polislik, hemşirelik,

linik psikolog, avukatlık, psikolojik terapistlik ve çocuk bakıcılığıdır. Aralarında en önemli meslek grubu ise öğretmenlikdir.

“Tükenmişlik üzerinde yapılan araştırmalarda Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Maslach tükenmişlik envanterinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Ergin ve Çam (1992) tarafından yapılmıştır” (Ergin, C. 1992: Çam, O. 1992).

2.7.1. Tükenmişlik ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar

Mesleki tükenmişlik ile ilgili öğretmen ve akademisyenler üzerinde ülkemizde yapılmış olan çalışmalar tarih sıralamasına göre aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 1. Tükenmişlik İle İlgili Türkiye’de Yapılmış Olan Çalışmalar

Yazarın Adı Ve Yayın Yılı	Örneklem ve Materyal	Sonuçlar
C. Ergin (1992)	“İlk önce 6 farklı meslekten 235 kişilik bir gruba, daha sonra ise Ankara’daki 552 sağlık personeli ile yürütülmüştür.”	“İş doyumu, işin önemi, aile hayatının olumsuz yönde etkilenmesi, yalnız kalma isteği, iş değiştirme isteği, iş-yetenek isteği, çalışma süresi ve meslek değişkenleri tespit edilmiştir.”
U. Ören (1993)	“Türkiye’deki banka sektöründe çalışan yöneticiler üzerindeki etkileri araştırılmıştır.”	“Türkiye’deki banka sektöründe çalışan yöneticiler üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Maslach Tükenmişlik ölçeği banka yöneticilerine uygulanmıştır. Anket yöntemiyle yöneticilerden elde edilen verilerde, demografik özelliklerin tükenmişlikle ilişkileri incelenmiştir ve paylaşılmıştır.”
A.Baysal (1995)	“İzmir il merkezi dışında bulunan genel lise ve mesleki teknik liselerde hizmet veren 551 öğretmenden oluşuyor.”	“Mesleğin gereklerini yerine getirmedeki verimlilik, geleceğe ilişkin düşünceler, meslektaş desteği ve aile desteği gibi değişkenler ile tükenmişliğin üç alt boyutu arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.”
C. Ergin (1995)	“Ankara, Hacettepe, Orta Doğu Teknik ve Gazi Üniversiteleri’nin fen-edebiyat, mühendislik, idari bilimler ve eğitim fakültelerinde görev yapan 337 akademisyen üzerinde yapılmıştır.”	“Tükenmişlik alt boyutlarının cinsiyet, çocuk sahibi olma, akademik unvan, görev yapılan fakülte ve üniversite ile ilişkisi incelenmiştir.”
G.Girgin (1995)	“İzmir ilinde 23 okulda görev yapan 401 ilkokul öğretmenine uygulanmıştır.”	“Tükenmişliğin üç alt boyutu ile yaş, mesleği kendine uygun bulma, mesleki geleceğe bakış, çalışılan ortamdaki memnuniyet gibi bağımsız değişkenler arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Ayrıca MBI-ES’nin uygulanabilir olduğu ispatlanmıştır.”
H.Ensari ve S. Tucuoğlu (1995)	“Marmara Üniversitesi’nde görev yapan yönetici ve öğretim elemanlarından oluşan 359 kişiye uygulanmıştır.”	“Yaş, medeni durum, evlilik süresi, çocuk sayısı, idari görev, çalışma süresi, öğrenci sayısı, eğitim durumu gibi değişkenlerle tükenmişlik alt boyutlarının ilişkisini incelemiştir.”
B.Sucuoğlu ve S.Kaner (1996)	“199 özel eğitim öğretmeni ve 112 ilkokul öğretmenine uygulanmıştır.”	“İki grup öğretmenin toplam tükenmişlik puanları arasında anlamlı fark olmadığı, ancak ilkokul öğretmenlerinin kişisel başarısızlık puanlarının

Yazarın Adı Ve Yayın Yılı	Örneklem ve Materyal	Sonuçlar
S. Tümkaya (1996)	“İlk ve orta öğretimde görev yapan 720 öğretmene uygulanmıştır.”	özel eğitim öğretmenlerinden daha fazla olduğu tespit edildi. Ayrıca tükenmişlik yaş, cinsiyet ve çalışılan süre değişkenleri açılarından değerlendirilmiş ve bu değişkenlerin alt ölçek puanlarında etkili değişkenler oldukları tespit edilmiştir.”
S. Tümkaya (1997)	Çukurova Üniversitesi’nde görev yapan 92 öğretim elemanına uygulanmıştır.	“Cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, hizmet süresi, branş, sosyo-ekonomik düzey ile tükenmişlik alt boyutlarının ilişkisi incelenmiş, iş doyumunu ve iş stresinin tükenmişlik üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir.”
R. Özer (1998)	“Türkiye’nin 67 ilindeki rehberlik araştırma merkezlerinde ve okullarda görev yapan 595 rehber öğretmene uygulanmıştır.”	“Araştırmanın sonucuna göre öğretim elemanlarının tükenmişliği idari destek, akademik unvan ve cinsiyete göre farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır.”
Ö. Çokluk (1999)	“65 yönetici ve 104 öğretmene uygulanmıştır.”	“Rehber öğretmenlerin en çok kişisel başarı alt boyutunda, en az ise duyarsızlaşma alt boyutunda tükenme yaşadıkları saptanmıştır.”
M. Murat (2000)	“Diyarbakır ilinde görev yapan 2401 sınıf öğretmeninden oluşuyor.”	“Özel eğitim okulu yöneticileri ile öğretmenlerinin hem toplam tükenmişlik hem de tükenmişliğin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutlarından aldıkları puanların anlamlı olarak farklılaştığı, yöneticilerin aldığı puanların öğretmenlerin aldığı puanlardan daha fazla olduğu saptanmıştır.”
H. Izgar (2000)	“İlköğretim Okulu, Lise, Özel Lise ve Meslek Lisesi yöneticilerinden oluşan, 36 kadın 384 erkek olmak üzere, toplam 420 okul müdüründen oluşmaktadır.”	“Sınıf öğretmenlerindeki 10 yıllık meslek sürecinde tükenmişliğin gelişimine bakılmıştır. Çalışma sonucunda tükenmişliğin 4. yıldan itibaren ortaya çıkmaya başladığı ve 8. yılda azaldığı tespit edilmiştir.”
B. Dönmez ve M.Güven (2001)	“Malatya ili şehir merkezinde bulunan 21 ilköğretim Okulu Müdürü üzerinde yapılmıştır.”	“Analizler sonucunda, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutunda arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Türkiye’de, okul yöneticilerinin tükenmişlikleri üzerinde yapılan bu araştırmanın okul yöneticilerinin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerine ışık tutacağı düşünülmektedir.”
D. Özdemir (2003)	“Cumhuriyet Üniversitesi’nde görev yapan 131 akademisyenden oluşmaktadır.”	“Ölçeği Türkçeye uyarlama çalışmaları yapılmış, geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiştir. Sonuç olarak bu ölçeğin ülkemizde kullanılmaya uygun bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.”
G. Akçamete, S. Kaner ve B. Sucuoğlu (2001)	Ankara’da engelli olmayan çocuklarla çalışan 261 ve engelli çocukla öğretmeni 153 öğretmenden oluşmaktadır.	“Üniversite akademik personelinin önemli derecede tükenmişlik yaşadığı ve görev unvanı açısından tükenmişlik düzeylerinin farklılaştığı hipotezi reddedilmiştir.”
H. Izgar (2001)	“Aksaray, Nevşehir, Niğde, Karaman ve Konya illerinde MEB’e bağlı lise ve dengi okul müdürleri ile ilköğretim	“Tükenmişlik ile iş doyumunu arasında yüksek ve ters yönde bir ilişkinin olduğu ve işe katılımın tükenmişliği etkilediği tespit edilmiştir.”
		“Cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama, branş, eğitim durumu, mesleki kıdem, öğretmen sayısı, öğrenci sayısı, görev yapılan lisenin türü, yerleşim yeri ve öğretmenlik

Yazarın Adı Ve Yayın Yılı	Örneklem ve Materyal	Sonuçlar
M. Koyuncu (2001)	okulu müdürleri, 420 kişiden oluşmaktadır.” “Bir kamu üniversitesinde görev yapan 197 yardımcı doçent ve öğretim elemanından oluşmaktadır.”	mesleğini tercih sırası ile tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir.” “Ders yükü, ders dağılımları, yönetim tarzındaki farklılıklar ve ek gelir imkanının tükenmeyi etkilediği belirlenmiştir.”
Z. Selçukoglu (2001)	“Selçuk Üniversitesi’nde görev yapan 178 araştırma görevlisi üzerinde yapılmıştır.”	“Cinsiyet, yas ve medeni durumun araştırma görevlilerinin tükenmişlikleri üzerindeki etkisi incelenmiştir.”
Baykoçak (2002)	“Bursa’da İlköğretim ve Ortaöğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinden oluşmaktadır.”	“Beden eğitimi öğretmenleri tükenmişliği düşük düzeyde yaşamakta, kadın öğretmenlerin duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutunda tükenmişliği yüksek yaşadıkları, çalışma süresinde duygusal tükenmede 16 yıl ve üstü hizmet süresi olan öğretmenler tükenmişliği daha fazla yaşadıkları, öğretmenlik mesleğinden manevi doyum alamayan beden eğitimi öğretmenleri manevi doyum alan öğretmenlere göre daha fazla tükenmişliği yaşadıkları ve risk grubu içinde yer aldıkları saptanmıştır.”
A. Gençer (2002)	“Bursa İnegöl ilçesinde görevli 602 ortaöğretim branş öğretmeni ve 382 ilköğretim sınıf ve branş öğretmeninden oluşmaktadır.”	“Tükenmişlik ile iş doyumunu arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan tükenmişliğin branş ve mesleği isteyerek seçme faktörlerinden de etkilendiği ortaya konulmuştur.”
Y. Barut ve M. Kalkan (2002)	“Ondokuz Mayıs Üniversitesi’nin çeşitli fakültelerinde görev yapan 212 öğretim elemanından oluşmaktadır.”	“Cinsiyet, medeni durum, yas, çalışma süresi, branş, eğitim durumu ve akademik unvan ile tükenmişlik alt boyutlarının ilişkisi incelenmiştir.”
B. Gündüz (2004)	“Mersin ilinde resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan 633 öğretmenden oluşmaktadır.”	“Araştırma sonucuna göre tükenmişlik düzeyleri mezun olunan okul, çalışılan okul, branş, öğrenci sayısı, hizmet süresi, sosyal destek ve sosyal destek kaynağına göre farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin tükenmişliğin üç boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.”
O. Sürgevil (2005)	“Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF’ de görev yapan 185 akademik personelinden oluşmaktadır.”	“Akademisyenlerin demografik değişkenleri incelendiğinde cinsiyet, akademik unvan ve çalışma süresinin, örgütsel faktörler incelendiğinde ise değer, ödül, is yükü ve kontrol faktörlerinin tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.”
M. Başören (2005)	“Zonguldak ilinde 2004-2005 eğitim-öğretim döneminde çalışan rehber öğretmenlerden araştırmaya gönüllü olarak katılan 96 kişi oluşturmaktadır.”	“Bulgular rehber öğretmenlerin cinsiyet, çalışılan kurum, hizmet süresi, medeni durum ve mezun olunan alana göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını sonucunu ortaya çıkarmıştır.”
S. Avşaroglu, E. Deniz ve A. Kahraman (2005)	“Konya merkezinde görev yapan toplam 173 öğretmenden oluşmaktadır.”	“Yaş, iş deneyimi ve yaşam doyumunu ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir.”

Yazarın Adı Ve Yayın Yılı	Örneklem ve Materyal	Sonuçlar
E. Babaoglu (2006)	“Düzce’de görev yapan 203 ilköğretim okulu müdür ve müdür yardımcısından oluşmaktadır.”	“Cinsiyet, medeni durum, yas, mesleki kıdem ve idari görev faktörlerinin tükenmişlik üzerindeki etkisi incelenmiştir.”
A. Öztürk (2006)	“İç Anadolu Bölgesindeki 13 ilde resmi ve özel okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapmakta olan 378 okul öncesi öğretmeniyle yürütülmüştür.”	“Tükenmişlik düzeylerinin ise yaş, eğitim düzeyi, hizmet içi eğitime katılım sayısı, kurum koşulları, sosyal etkinliklere katılım, işinden elde ettiği doyum sırası ve idari tutum değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Duygusal zekâ, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.”
F. Bilge (2006)	“Ankara’daki devlet üniversitelerinde görev yapan 194 akademisyen ile yürütülmüştür.”	“Araştırma sonucunda tükenmişliğin üç boyutunu da etkileyen en önemli değişkenin iş tatmini olduğu tespit edilmiştir.”
Özipek (2006)	“Edirne ilinde görev yapan 212 öğretmen ile yürütülmüştür.”	“Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yaş değişkenine bağlı anlamlı fark olmadığı ancak 51 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin yaşı ilerledikçe tükenmişlik düzeylerinin arttığı, öğretmenlerin cinsiyet değişkenlerinde anlamlı fark olmadığı, boşanmış öğretmenlerin tükenmişliği olumsuz yönde etkilediği, mezuniyet durumunun öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen bir faktör olmadığı saptanmıştır.”
D. Erdemoglu Şahin (2007)	“Ankara’ya bağlı 15 merkez ilçedeki 18 ilköğretim kurumunda görev yapan 361 öğretmen ve 9 ortaöğretim kurumunda görev yapan 154 Öğretmen ile yürütülmüştür.”	“Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, brans, okul türü, öğrenci sayısı, çevrenin sosyo-ekonomik durumu, iş doyumunu ve mesleği isteyerek seçme ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.”
S. Çimen (2007)	“Gebze ilçesinde görev yapan 390 öğretmen ile yürütülmüştür.”	“Sonuçta öz yeterlik ile tükenmişliğin kişisel başarı boyutu arasında pozitif ve öğrenci katılımı ile duyarsızlaşma boyutu arasında negatif ilişki belirlenmiştir.”
S. Polatçı, K. Ardıç ve Z. D. Tınaz (2007)	“Tokat ilindeki ortaöğretim kurumlarında görev yapan 268 öğretmen ile yürütülmüştür.”	“Öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları açısından orta, kişisel başarı alt boyutu açısından ise yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir.”
U. Aksoy (2007)	“Eskişehir ilinde görev yapan 104 özel eğitim öğretmeninden oluşmaktadır.”	“Araştırmaya katılan özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinin; cinsiyet, medeni durum, öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulma, çalıştıkları ortamdan memnun olma, idarecilerin de yaptığı işle ilgili olarak takdir görme, çalıştıkları kurumda ödül ve ceza sisteminin adil olarak işlenmesi, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulması ve velilerle ilgili sorun yaşama değişkenlerine göre farklılık gösterdiği saptanmıştır.”
A.Yiğit (2007)	“Örneklem Adana, Afyonkarahisar, Aksaray, Amasya, Ankara, Bitlis, Bursa, Erzurum, İstanbul, İzmir, Kayseri, Kırıkkale, Kırşehir, Niğde, Sakarya, Samsun, Sivas ve Usak illerin görev	“Özel eğitim öğretmenlerinde obsesifkompulsif ve genel ruh sağlığı semptomlarına sahip oldukları bulunmuştur. Duygusal tükenme boyutu ve genel tükenmişlik boyutuna sahip oldukları bulunmuştur. Duygusal tükenme, kişisel başarı alt düzeyleri ve genel tükenmişlik düzeyleri ile iş doyum düzeyi anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Evli öğretmenlerin psikotizm semptomları bekar

Yazarın Adı Ve Yayın Yılı	Örneklem ve Materyal	Sonuçlar
S. Yıldırım (2007)	yapan özel eğitim öğretmenlerinden küme örnekleme yöntemiyle seçilen toplam 402 kiseden oluşmuştur.” “Anket araştırmasının evrenini İstanbul ilindeki resmi ve özel anaokullarında görev yapan anaokulu öğretmenleri oluşturmuştur. Anket soruları 109 kişiye uygulanmıştır.”	öğretmenlerden daha olumlu olduğu bulunmuştur.” “Bireyde umut ya da umutsuzluk tablosu büyük ölçüde birtakım bilişsel süreçlerin etkileşimi sonunda ortaya çıkmaktadır. Bu süreçler; hedefe ulaşma yolunda şanstan ziyade yeteneği önemsemeye, başkalarına olan güven duygusuna ve uzun dönemli amaçlara oranla kısa dönemli amaçlara ulaşma çabasına olan inanç ile bu söz edilenler arasındaki etkileşim olarak sayılmakta olduğu görülmüştür.”
S. Meral (2010)	“Amasya Üniversitesi'nde görev yapan 109 öğretim elemanı üzerinde yapılmıştır.”	“Yapılan çalışma sonucunda Amasya Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri incelenmiştir. Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma yönünden öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyi düşük, Kişisel Başarı yönünden ise yüksek bulunmuştur.”
Ö. Çelikkaleli (2011)	“Mersin il merkezindeki halk eğitim merkezinde ders veren 101 (63 kadın ve 38 erkek) yetişkin eğitimcisi öğretmen ile yürütülmüştür.”	“Araştırma sonucunda; toplam öğretmen yetkinliği, genel öğretim yetkinliği ve kişisel yetkinlik ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.
H. E. Altunyuva (2011)	“Elazığ il merkezinde görev yapan 316 ilköğretim öğretmen ile yürütülmüştür.”	“Öğretmenlerin; görevi yürütme biçimleri, medeni durumları, eğitim düzeyleri, çocuk sayıları ve çalışma sürelerinin tükenmişlik düzeylerini etkilemediği fakat cinsiyet, çalışma süresi, mesleki yeterlilik, iletişim kurma, takdir görme, ekonomik tatmin, yas ve mesleki kıdemin ise etkili olduğu saptanmıştır.”
C. Dincerol (2013)	“Samsun ilinde ilk ve orta dereceli 22 okulda görev yapan 426 öğretmen ile yürütülmüştür.”	“Araştırma sonucunda, öğretmenlerin iş'teki tükenmişlik düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Öğretmenlerin çalıştıkları okul değişkenine göre yüksek çıkmıştır.”
M. Bayrak (2014)	“Gaziantep ili Şehit Kamil-Şahinbey İlçesi 729 sınıf öğretmen üzerinde yapılmıştır.”	“Mesleki doyum ile mesleki tükenmişlik ilişkisinde, tükenmişlik envanterinin duygusal tükenmişlik boyutunun, mesleki doyum ölçeği ile negatif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Duygusal mesleki tükenme ile mesleki doyum negatif yönde anlamlı bir ilişki sonucuna ulaşmıştır.”
M. Turan (2015)	“2013-2014 eğitim-öğretim yılında İstanbul'un Beylikdüzü ilçesinde 157 öğretmenden oluşmaktadır.”	“Öğretmenlerin empatik duyarlılık alt boyutu ve duygusal tükenme alt boyutu ile duyguların olumlu kullanımı alt boyutu ve duygusal tükenme alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Cinsiyet, yaş, aylık gelir, branş, meslekte hizmet süresi ve öğrenim durumu değişkeni açısından duygusal zekâ ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki fark anlamlı değildir. Bunun yanında

Yazarın Adı Ve Yayın Yılı	Örneklem ve Materyal	Sonuçlar
		medeni durum değişkeni açısından duygusal zeka düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır. Yani evli öğretmenlerin duygusal zeka düzeyleri bekar öğretmenlere göre daha yüksektir. Tükenmişlik düzeyleri arasındaki fark ise anlamlı değildir.”
E. Yılmaz (2017)	“Araştırma Bursa MEB çalışanı 302 (160 kadın ve 142 erkek) öğretmen üzerinde yapılmıştır.”	“Öğretmenlerin yaşlarına, medeni durumlarına, çevresinden takdir görme ve okul türü değişkenlerine göre sosyal destek algısının farklılaştığı; öğretmenlerin cinsiyet ve çevresinden takdir görme, değişkenlerine göre de tükenmişlik algılarının farklılaştığı görülmüştür.”
M. B. Medeni (2018)	“Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okullarında görev yapan 161'i erkek, 89'u kadın toplam 250 beden eğitimi ve spor öğretmeni oluşturmaktadır.”	“Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin duygusal tükenme düzeyinde 46 yaş ve üstü, 21 yıl üstü kıdem, lisede görev yapan öğretmenler, spor salonu bulunmayan okullarda görev yapan öğretmenler, araç-gereçleri çok yeterli bulanlar, mobbinge çok nadir maruz kalan öğretmenler ve mesleği bırakmayı düşünenlerin, en yüksek tükenmişliğe sahip oldukları belirlenmiştir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kişisel başarı puan ortalamaları en yüksek olan değişkenler ise lisede görev yapan, 15-20 ders saati olan ve mobbinge hiçbir zaman maruz kalmayan beden eğitimi ve spor öğretmenleridir.”
M. A. Yoldaş (2019)	“Toplam 372 öğretmene uygulanmıştır.”	“Sonuç olarak tükenmişliğin, örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılıktaki toplam varyansın %34'ü tükenmişlik tarafından açıklanmaktadır.”

2.7.2. Tükenmişlik ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar

Mesleki Tükenmişlik ile ilgili yurtdışında yapılmış olan çalışmalar tarih sıralamasına göre aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 2. Tükenmişlikle İlgili Yurt Dışında Yapılmış Olan Çalışmalar

Yazarın Adı Ve Yayın Yılı	Örneklem ve Materyal	Sonuçlar
C. Maslach ve S. E. Jackson (1981)	“1025 kişiden oluşan örneklemde MBI ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliği ilk kez test edilmiştir.”	“MBI ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik testlerinden olumlu sonuçlar alınmıştır. Tükenmişlik alt boyutlarının cinsiyet, mesleki kıdem, medeni durum ve eğitim durumu ile ilişkisi incelenmiştir.”
S. E. Ellis (1983)	“Dallas'ta resmi okullarda görevli olan 183 yönetici üzerinde yapılmıştır.”	“Yöneticilerin tükenmişliğinin hem sıklığı hem de yoğunluğu ölçülmüştür. Araştırma sonucu resmi okullarda görev yapan yöneticilerde tükenmişliğin çok önemli bir problem olmadığı ortaya çıkmıştır. Cinsiyet ve yaş ile tükenmişliğin ilişkisi araştırılmıştır.”
S. T. Meier (1984)	“320 akademisyen üzerinde yapılmıştır.”	“Tükenmişlik, depresyon ve iş tatmininin birbiri ile olan ilişkisi ortaya konulmuştur.”
J. C. Sarros ve A. M. Sarros	“İlköğretimde görev yapan 635 öğretmen ile 128 okul	“Araştırmada öğretmenlerin kişisel başarı alt boyutunda, diğer gruplara göre oldukça yüksek

Yazarın Adı Ve Yayın Yılı	Örnekleme ve Materyal	Sonuçlar
(1987)	müdürü ve müdür yardımcısı üzerinde yapılmıştır.”	düzye tükenmişlik yasadıkları saptanmıştır. Öğretmenlerin yöneticilere göre daha fazla duygusal tükenme yasadıkları görülmüştür. Öğretmenler arasında tükenmişliği etkileyen faktörler belirlenmeye çalışılmıştır.”
D. Friesen ve J. C. Sarros (1989)	“Kanada’da görev yapan 863 öğretmen üzerinde yapılmıştır.”	“İş stresi ve iş yükü konusundaki tatminin tükenmişlik üzerinde etkili olan en önemli değişkenler olduğu sonucuna varılmıştır.”
B.M. Byrne (1991)	“163 ortaokul, 163 lise öğretmeni ve 218 üniversite öğretim elemanı üzerinde yapılmıştır.”	“MBI’nın ortaokul ve liselerdeki öğretmenler için geçerliliğinin yüksek, üniversite öğretim elemanları için geçerliliğinin ise düşük olduğu saptanmıştır.”
E. S. Hipps ve G. Holpin (1991)	“Devlet okullarında görev yapan 58 yönetici ve 219 öğretmen üzerinde yapılmıştır.”	“Mesleğin zor olması, öğrencilerle ilişkilerdeki eksiklik, yaşlıları ile ilişkiler, maaş ve ücret durumları ve saygınlık standartları gibi konuların öğretmen ve yöneticilerin tükenmişlikleri üzerinde etkili olduğu saptanmıştır.”
I. A. Friedman (1991)	“78 okuldan 1597 öğretmen üzerinde yapılmıştır.”	“Bu çalışma sonucunda tükenmişlik üzerinde örgütsel faktörlerin önemli etkisinin olduğu tespit edilmiştir.”
C. Cherniss (1992)	“25 hizmet sektörü çalışanı (avukat, hemşire, öğretmen, doktor) 12 yıl arayla MBI uygulanmıştır.”	“Mesleğin ilk yıllarında tükenmişlik yaşayan bireylerin ilerleyen yıllarda mesleklerini değiştirme eğilimini daha az gösterdikleri ve işlerine karşı daha dirençli ve esnek oldukları tespit edilmiştir, bu araştırmadan çıkan sonuç kariyerin ilk yıllarında yaşanan tükenmişliğin anlamlı, olumsuz ve uzun vadeli sorunlara yol açan bir durum olmadığıdır, fakat kariyerin ileriki yıllarında oluşan tükenmişlik uzun vadede ciddi sorunlara neden olabilmektedir.”
I. A. Friedman ve B. A. Farber (1992)	“İsrail’de ilkokullarda görev yapan 641 öğretmen üzerinde yapılmıştır.”	“Kendine güven ve iş tatmininin tükenmişlikle negatif ilişkili olduğu saptanmıştır.”
J. C. Sarros ve A. M. Sarros (1992)	“491 ortaöğretim öğretmeni, üzerinde yapılmıştır.”	“Sosyal desteğin tükenmişlikle güçlü bir ilişkisinin olduğu saptanmıştır.”
M. M. Abuhilal ve K. M. Alameh (1992)	“Ürdünlü 233 öğretmen üzerinde yapılmıştır.”	“Maslach tükenmişlik ölçeği’nin batılı olmayan bir yerleşim merkezinde geçerliliğinin ve güvenilirliğinin test edilmesi sonucunda, ölçeğin batılı olmayan ülkelerde de geçerli ve güvenilir olduğu ve kullanılabilceği ortaya çıkmıştır.”
J. M. Sermon (1994)	“169 öğretmen üzerinde yapılmıştır.”	“Araştırma sonucu örneklemdaki öğretmenlerde duygusal tükenmenin orta, duyarsızlaşma ve kişisel başarının ise düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Yaş, cinsiyet ve çalışma süresi ile tükenmişlik arasında ilişki bulunmamıştır. Öğretmenlerde orta öğretimde çalışanlarda rol çatışması ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma da ters yönde bir ilişki bulunmuştur.”
R. A. Derobbio (1995)	“378 öğretmen üzerinde yapılmıştır.”	“Yaş, cinsiyet, çalışılan okul düzeyi gibi değişkenlerin tükenmişlikle ilişkili olduğu çıkmıştır. Disiplin, çok fazla bürokratik iş, bürokratik engeller, düşük ücret, öğretmenin kendisine ve mesleğine karşı yapılan saygısızlıklar öğretmenlerin tükenmişlik yaşamasına neden olarak tespit edilmiştir.”
S. Dinham ve C. Scott (1996)	“İlköğretimde görev yapan 529 öğretmen ve yönetici üzerinde yapılmıştır.”	“Benzeri diğer çalışmaların aksine, bu çalışmada orta yaş grubunda tükenmişlik daha yüksek bulunmuştur.”

Yazarın Adı Ve Yayın Yılı	Örneklem ve Materyal	Sonuçlar
A. Kantas ve E. Vassilaki (1997)	“220 Yunan öğretmen üzerinde yapılmıştır.”	“Yunanlı öğretmenler üzerinde MBI’nın geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiş, Maclash ve Jackson’un sonuçlarına benzer sonuçlar bulunmuştur. Yunanlı öğretmenlerin diğer ülkelerdeki meslektaşlarından daha düşük düzeyde tükenmişlik yasadıkları tespit edilmiştir.”
S. N. Singh, S. Mishra ve S. K. Dongwook (1998)	“320 profesör üzerinde yapılmıştır.”	“Araştırmanın sonucu ödül ile tükenmişlik arasında yüksek düzeyde bir ilişki çıkmıştır. Kadrolu çalışanlarda tükenmişlik düzeyi orta seviyede iken, geçici kadroda çalışanların yüksek çıkmıştır. Ödül eksikliği bulunmaktadır.”
A. B. Bakker, E. Demerouti ve W. B. Schaufeli (2002)	“Sekiz farklı meslek grubundan 2919 kişi üzerinde yapılmıştır.”	“MBI-GS’nin faktör geçerliliği test edilmiş ve sonuç olarak diğer ölçeklere göre daha başarılı bulunan MBI’nın üç boyutunun meslek grubu için geçerli olabileceği sonucuna varılmıştır.”
B. Croom (2003)	“Ziraat alanında uzmanlaşmış 164 akademisyen üzerinde yapılmıştır.”	“Ziraat alanında uzmanlaşmış akademisyenler de orta derecede duygusal tükenme, düşük derecede duyarsızlaşma ve yüksek derecede kişisel başarı görülmüştür.”
J. R. B. Halbesleben ve E. Demerouti (2005)	“OLBI’nin İngilizce versiyonunun geçerlilik ve güvenilirliğini ölçmek için 2599 Amerikalı üzerinde yapılmıştır.”	“İki boyuttan oluşan OLBI Tükenmişlik Ölçeği geçerlilik ve güvenilirlik testlerinden olumlu sonuçlar almış ve MBI’ya alternatif bir tükenmişlik ölçeği olarak sunulmuştur.”
T. S. Kristensen, M. Borritz, E. Villadsen ve K. B. Christensen (2005)	“1914 kişi üzerinde yapılmıştır.”	“Yeni bir üç boyutlu tükenmişlik ölçeği geliştirilip, geçerlilik ve güvenilirliği ölçülmüştür. Yapılan analiz sonucu geçerlilik ve güvenilirlik testleri olumlu sonuçlar vermiştir.”

2.8. Örgütsel Sinizm

Toffler’in (1996) üçüncü dalga olarak isimlendirdiği teknolojinin hızla ilerlediği günümüz modern toplumunda değişim ve gelişim de hızlanmıştır. Bu durum karmaşa ve rekabeti beraberinde getirmekte, insanları ve kurumları böylesi dinamik bir ortamda hayatta kalmak ve rekabet üstünlüğü sağlamak adına ciddi tedbirler almak durumunda bırakmaktadır. Örgüt hayatında var olmanın ve rekabet üstünlüğü elde etmenin en önemli koşulu olarak kabul edilen insan kaynağının buldukları işletmelere olan inançları, duygu ve davranışları ya da diğer bir ifadeyle tutumları bahsi geçen değişim ve gelişimin başarıyla gerçekleşmesi açısından hayati önem taşımaktadır. Bu bağlamda tartışılan ve işletmeler açısından oldukça önemli hale gelen örgüte güven, bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin sağlanması, çalışmaların yapısal ve psikolojik olarak kendilerini güçlendirilmiş hissetmeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri işgörenlerin çalıştıkları kuruma yönelik olumlu ve olumsuz tutumlarına bağlıdır (Tamer, 2015, 35).

Sinizm bir düşünce tarzı ile beraber aynı zamanda yaşam şekli olarak da nitelendirilmektedir. Kavram köklerini M.Ö. 4. Yüzyılda Antik Yunan'da ortaya çıkan "sinik" kelimesinden almaktadır. "Kinik felsefesine göre bireyler, ahlaki değerleri ve sosyal kuralları reddetmekte ve doğanın kurallarına göre yaşamaktadırlar. Başka bir deyişle sinizm veya kinizm kavramı, felsefi düzlemde, yapay ihtiyaçlardan arınarak gerçek erdeme erişmeyi savunan bir hayat görüşüdür" (Kalağan, Güzeller, 2010,83).

Dean vd.'ne (1998) göre dünyada ilk sinik Sokrates'in öğrencisi olan Antisthenes'tir, fakat Antisthenes'tin tarihteki ünü öğrencisi Diogenes'in yükselişi ile gölgelenmiştir. Felsefe tarihinde önemli bir insan olan Diogenes'e; "neden gün ışığında elinde fenerle gezdiği" sorulduğu zaman "dürüst bir insan arıyorum" şeklinde cevaplamıştır. Bu yanıt ile sinizm kavramının insanların aslında gerçekte dürüstlükten yoksun olduğu yönündeki inancı olarak tanımlanmıştır. Diogenes ile ilgili olan bir sıra anekdot bulunduğu söylenmektedir. Bu anekdotlardan en önemlisi Büyük İskender'in Diogenes'i ziyareti esnasında O'na herhangi bir iyilik yapmak isteme teklifine verdiği "gölge etme yeter" yanıtı olmuştur. Verdiği cevap sonrasında siniklerin "dünya materyalizmi adına her şeyi kabul etmedikleri, sade bir yaşam tarzını benimsedikleri" meydana çıkmıştır (Helvacı, 2010,384).

Bir yaşam şekli olarak günümüze kadar gelen sinik davranışlar ve sinizm kavramı çeşitli tanımlarla nitelendirilmiştir. Kavramın tarihsel süreç içerisinde düzeni eleştirerek bireyi öne çıkarmayı amaç edinen ve bazıları tarafından nispeten olumlu bir anlam taşıdığını düşünülürken günümüzde kötümserlik veya güvensizlik gibi negatif anlamlar içeren bir kavrama dönüştürülmüştür (Sezgin, Nargün 2014,1364).

İnsanların çıkarıcı olduklarına inan kişiler "sinik" olarak tanımlanmaktadırlar. Sinik insanlar hem de sırf kendi çıkarlarına göre hizmet etmesi gerektiğine inanan kişiler olarak betimlenmektedirler. Bu düşünceyi açıklayan kavram ise "sinizm" olarak ifade edilmektedir (Sezgin, Nargün 2014, 1364).

Bir başka tanıma göre ise sinizm, kişilerin çevresinde olup biten olaylara karşı, olumsuz ve karamsar düşüncelerle tepkiler vermesidir, şeklinde ifade edilmektedir. TDK'da sinizm kavramı "insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm" olarak tanımlanıyor (TDK, 2016).

“Oxford İngilizce Sözlüğünde ise kavram, insanların sadece kendi çıkarları için motive olduklarına inanma eğilimi, şüpheli yaklaşım’ şeklinde açıklanmaktadır” (Oxford İngilizce Sözlük, 2016).

Sinizm kavramı samimiyete ve iyiliğe karşı şüphe duyma, inanmama, küçümseme, alaycı gülüşüyle bunu ifade etmeyi bir alışkanlık durumuna getirme ve hata bulma eğilimleri anlamlarını çağrıştırmaktadır. James (2005) sinizm kavramının umutsuzluk, engelleme ve düş kırıklığı ile bağdaşan bir tutum olarak ifade edilmektedir. Sinizm, bir eylem için başkalarının belirtilen güdülerine inanmama olarak da ifade edilmektedir (Oxford İngilizce Sözlük, 2016).

Örgüt bağlamında sinizm kavramı 1980’li yıllarda gelişmeye başlamış ve örgütsel davranış, halkla ilişkiler, insan kaynakları yönetimi, işletme yönetimi gibi disiplinler arası alana konu olmaktadır. Dolayısıyla kavramın evrensel bir tanımı üzerinde görüş birliği bulunamamaktadır. Dean vd.’ne (1998) göre örgütsel sinizm çalışanın açık veya gizli biçimde örgüte karşı olumsuz yönde inanç ve duygularını içermektedir. Bu negatif tutumlar hem örgütün doğruluktan ve dürüstlükten yoksun olmasına yönelik inanç, hem de örgüte karşı olan olumsuz duygular ve örgüte yönelik negatif eğilim ve davranışları kapsamaktadır. Bir başka tanımda örgütsel sinizm bireyin çalıştığı örgüt ile ilgili tutumları ile bağlı olan, olumsuz inançları, duyguları ve benzeri davranışlarıyla nitelendirilen bir kavramdır (James, 2005,6).

Sinizm, “bireylerin çalıştıkları örgütlere karşı geliştirdikleri muhalif ve olumsuz düşünce, davranış ve tutumlarına yönelik savunma mekanizması olarak ifade edilmektedir.” (Naus, Iterson, Roe, 2007,683).

Özler vd.’ne (2010) göre ise örgütsel sinizm, iş görenin çalıştığı kuruma yönelik beslediği öfke veya kızgınlık, hayal kırıklığı ve ümitsizlik gibi negatif duyguları içeren bir kavramdır. Kannan-Narasimhan ve Lawrence (2012) ise örgütsel sinizmi kişilerin çalıştıkları örgütlerine karşı oluşturdukları umutsuzluk, hayal kırıklığı gibi olumsuz inançları olarak ifade etmektedirler. Bir başka tanıma göre örgütsel sinizm, örgütte yaşanan hayal kırıklıklarının, adil olmayan örgütsel süreçlerin bir sonucudur (Wilkerson, Evans & Davis, 2008).

Tanımlardan da görüldüğü üzere sinizm kavramı genel anlam itibariyle olumsuz kavram olup istenmeyen düşünceleri yansıtmaktadır. Sinizm zaman içerisinde değişikliklere uğrayarak insanların ruhsal durumunu tanımlayan bir kavram olmuştur.

Sinik insanlar Etkin Sinikler ve Pasif Sinikler olarak ikiye ayrılmaktadır (Fettahlıoğlu, 2015,178).

“Etkin Sinikler: Belirli bir gücü elinde bulunduran, bu gücü kendi çıkarları için kullanarak diğer çalışanlar ile menfaat ilişkisi kuran, kendi menfaatlerini her şeyden üstün tutan, bencil ve çıkarıcı kişiler olarak tanımlanabilir” (Fettahlıoğlu, 2015,178).

“Pasif Sinikler: Belirli bir gücü elinde bulundursa da bulundurmasa da diğer kişiler ile menfaat ilişkisinde bulunamayan, firma menfaatini daha üstün tutan, bu yüzden de yaşanan olayları sadece eleştirmekle yetinen kişiler olarak tanımlanabilir. Bu iki tür arasında tek fark, menfaat ilişkisi kurup kuramamaktan ve menfaatini ön planda tutup tutmamaktan kaynaklanmaktadır” (Fettahlıoğlu, 2015,178).

2.9. Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Örgütsel sinizmin oluşmasının nedenleri kişisel ve örgütsel olmak üzere iki grupta incelenmektedir. Çalışanın cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, eğitim durumu, hizmet süresi gibi kişisel özellikler örgütsel sinizmin oluşmasında etkili olan etmenler olarak ele alınmıştır. Psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel politika, algılanan örgütsel destek, kişi-rol çatışması, örgüt içindeki adaletsizlik algısı gibi etmenler ise örgütsel sinizmi oluşmasında rol oynayan örgütsel etmenler olarak belirtilmiştir.

Örgütsel sinizmi oluşturan kişisel etkenler ise çalışanın cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, eğitim durumu ve hizmet süresi gibi değişkenleri kapsamaktadır.

a) Yaş: Örgütsel sinizm ve yaş arasındaki ilişkiye yönelik net bir sonuca varmak zor görülmektedir. Bu araştırmamızda örgütsel sinizm ile yaş değişkeni arasında bir etkileşimin olmadığını gösteren sonuçlara varılmıştır.

b) Cinsiyet: Örgütsel sinizm konusu üzerine yapılan araştırmaların büyük bir kısmında cinsiyet faktörünün örgütsel sinizme herhangi bir etkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra yapılmış çalışmamızda ise bunun tam tersi, erkek çalışanın kadın çalışana oranla daha az sinik oldukları sonuçlarına ulaşılamamıştır.

“Öğretmenlerin kadın ya da erkek olmaları, örgütsel sinizm düzeylerini etkilememektedir. Bu bulgu alan yazında yer aldığı gibi, örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyete göre değişmediği gerçeği ile uyumlu olduğu düşünülmektedir. Andersson ve Bateman (1997), Bateman, Sakano ve Fujita (1992), Mirvis ve Kanter (1991), Reichers ark. (1997), Wanous ark. (2000) ve Tokgöz ve Yılmaz (2008) tarafından yapılan

araştırmaların sonuçları da bu yöndeki bulgumuzu desteklemektedir. Bu bulgu, öğretmenlik mesleğinde, öğretmenlerin mesleki rollerinin cinsiyete göre değişmemesi görüşü ile benzer olmasından kaynaklanabilir.” (Kalağan, Güzeller 2010,93).

c) Medeni Durum: Örgütsel sinizmle çalışanların medeni durumu değişkeni arasındaki ilişkiye ilişkin çeşitli araştırma bulgularına rastlanmıştır. Kalağan ve Güzeller (2010), Efiltili vd. (2008) ve Erdost vd. (2007), ise medeni durum değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşmamışlardır. Delken (2004) ise çalışmasında çalışanların bekâr veya evli olma durumlarının örgütsel sinizmi etkileyebileceğini ifade etmiş ve bekâr çalışanların sinizme yönelik algılarının evli olan çalışanlara oranla daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

d) Eğitim Düzeyi: Bireylerin eğitim seviyesi ile onların örgütsel sinizme yönelik algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğunu, diğer bir deyişle, eğitim seviyesi arttıkça örgütsel sinizm algılarının da arttığını gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Bunun nedeni ise yüksek eğitim seviyesine sahip işgörenlerin kurumdaki durumları analiz etme kabiliyetlerinin yüksek oluşu sebebiyle gösterilen durumlar ile değerlendirip söylenilene kabullenmekte zorlanıyor olmalarıdır.

e) Hizmet Süresi: Örgütsel sinizmi etkileyen bir başka etmen ise çalışanların hizmet süresi değişkenidir. James (2005), Naus (2007), Kalağan ve Güzeller (2010) tarafından yapılmış çalışmalarda örgütsel sinizm ile hizmet süresi değişkeninde bir ilişkinin olduğu bulgusuna varılmış, çalışanların hizmet süresinin azaldığı zaman örgütsel sinizm düzeylerinin arttığı saptanmıştır. Yani kıdemli çalışanların daha az sinik davranışlar sergilediği belirtilmiştir. Bazı çalışmalarda ise değişkenler arasında herhangi bir anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır (Akt. Kalağan, Güzeller 2010,93).

“Örgütsel sinizm ile öğretmenlerin mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu durum, James (2005) ve Naus (2007) araştırmalarının sonucu ile paralellik göstermektedir. Ayrıca, O’Connel, Holzman ve Armandi (1986) araştırmalarında, hizmet süresi ile örgütsel sinizm arasında ilişki olduğunu bulmuşlar; hizmet süresi 9 yıldan az ya da 15 yıldan çok olan memurların örgütsel sinizm düzeylerinin az olduğunu belirtmişlerdir. Araştırma bulgularına göre, genellikle öğretmenlerin mesleki kıdemleri azaldıkça örgütsel sinizm düzeylerinin arttığı gözlenmiştir. Alan yazında bunun nedeni ile ilgili yorumlar yapılmassa da yeni göreve başlamış ya da öğretmenliğinin ilk yıllarında olan bir öğretmenin çalıştığı kuruma

ilişkin değişim ve yenilikleri daha kolay gerçekleştirebileceği inancı ve idealist olma düşüncesi çok yoğundur. Yalnız mevcut bu düşüncelerine rağmen, kuruma özgü politika, işleyiş ve uygulamaları tanıdıkça örgüte ilişkin olumsuz tutumları sergileyemeye başlayabilir ve örgütsel sinizm düzeyleri artacağı düşünülebilir. Mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenler ise, çalıştıkları kurumları iyi tanıdıkları için örgütsel sinizm etkisi az olacağı şeklinde yorumlanabilir.” (Kalağan, Güzeller 2010,92).

f) Gelir Durumu: “Yapılan araştırmalarda gelir düzeyi düşük olan bireylerin örgütsel sinizm tutum düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır” (Delken (2004, 22).

f) Hiyerarşi: “Yapılan araştırmalar sonucunda örgütlerde hiyerarşik olarak daha üst düzeyde olan çalışanın daha alt düzeyde olan çalışana göre daha az örgütsel sinizm deneyimi yaşadığını belirlenmiştir. Bunun nedeni, yüksek düzeyde sorumluluk sahibi olmanın yüksek seviyedeki memnuniyetle bağlantılı olmasıdır. Böylelikle fazla sorumluluk sahibi olan çalışanların daha az örgütsel sinizm yaşamalarını sağlamaktadır” (Delken, 2004, 23).

2.10. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Örgütsel Nedenler

“Örgütsel sinizme yol açan en belirgin örgütsel nedenler psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel politika, algılanan örgütsel destek, örgüt liderlerinin etkili olmaması, kişi-rol çatışması, örgüt içerisindeki adaletsizlik algısı olarak sıralanabilir” (Gün, 2015,23).

a) Psikolojik Sözleşme İhlali: Sinizmi oluşturan örgütsel faktörlerden biri psikolojik sözleşmedir. Çalışan ile kurum arasındaki karşılıklı beklenti ve görevlerin belirlendiği yazılı olmayan bir seri beklentilerdir. Psikolojik sözleşmenin ihlali ise çalışanın bu sözleşmedeki yükümlülüklerinden birini veya daha fazlasını yerine getirmediğine yönelik görüşü olarak ifade edilmektedir (Aslan, Boylu, 2014,33).

Örgütte psikolojik sözleşme ihmalinin yaşanması iş görenin işine yönelik negatif tutum ve sinik davranışlar sergilemesine sebep olmaktadır.

b) Algılanan Örgütsel Destek: Örgütlerde sinizmi oluşturan bir başka etken de algılanan örgütsel destektir. Örgütsel destek kavramı, işgörenlerin kurumda kendisini güven içinde hissetmesi ve kurumu tarafından desteklendiğini algılaması sonucu kendini kurumun bir parçası olarak görmesini sağlamaktadır. Çalışan örgütsel desteği güçlü olarak algılamadığında örgüte karşı güvensizlik, hayal kırıklığı, hüsrana gibi olumsuz deneyimler yaşayabilir. Bunun sonucunda da çalışanın örgütüne yönelik negatif bir tutum geliştireceği söz konusu olduğundan algılanan örgütsel destek ile

örgütsel sinizm arasında ters yönlü ilişkinin var olması gözlenmektedir. Diğer bir ifade ile çalışanların kuruma katkılarında kurumlarınca ne derece önemsendiğine dair algıları olarak da tanımlanabilir (Tokgöz, 2011,363).

c) Örgütsel Politika: Örgütsel sinizmi oluşturan bir diğer etken örgütsel politikadır. Politika TDK'da kelime anlamı ile davranış biçimi, düşünce yapısı anlamına gelmektedir. Örgütlerde politikalar uygulanmaktadır. Örgütsel politika; örgütlerin değişik amaç ve menfaatlerine sahip birey ve gruplardan oluşan yapısı nedeni ile kişi, grup ve örgütün hedeflerinin uyum içinde gelişmesi zorlaşmaktadır. Bu durum örgütlerde politika kavramını ortaya çıkarmıştır. Örgütsel politika çalışanların kişisel ve örgütsel faydasını sağlamak olarak açıklanmaktadır. Fakat algılanan örgütsel politika ise çalışanların; çalışma arkadaşlarının, yöneticilerinin ve örgüt sahiplerinin kendilerine sergilediği tutum ve davranışları politik olarak düşünüp derecelendirmesidir (Aybar, Marşap 2018,760).

Çalışanlar arasında farklı değerlendirilen politik algılar sonucunda çalıştığı örgütü politik olarak algılayan çalışanlar daha koruyucu olmakla birlikte olaylara şüphe ile yaklaşacak sonuçta güven sarsılması yaşanacaktır. Bu durum ise örgütün bütünlüğün yoksun olduğunu, samimi olmayan kararlar alındığını, adaletsiz uygulamalar yapıldığını çalışanlarda örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının görülmesine neden olacaktır. Örgütsel güven ve bağlılığı olumsuz etkileyecektir.

d) Kişi-Rol Çatışması: Örgütte ortaya çıkan kişi-rol çatışması çalışanların gerçek duygulardan uzaklaşmasına ve farklı davranışlarına sebep olmaktadır. Örgütte çalışan bireylerin kendisinden beklenen davranış biçimi rolleri ile kişinin değerleri, tutum ve inançları ters düştüğünde rol çatışması ortaya çıkar. Çatışma nedeniyle gerçek duygularını bastıran çalışanlar yapay işlerini devam ettirirken örgüte, işine ve meslektaşlarına karşı nefret hissi geliştirebilir. Kişi-rol çatışmasının iş ortamında gerilimlerin yaşanmasına neden olduğu ve bunun sonucunda da çalışanda stres olduğu iddia edilmektedir. Bu durumun çalışanda hayal kırıklığı yarattığı, umutsuzluğa kapıldığı ve sonuçta sinizm yaşadığını belirtilmektedir (Piko, 2006,311).

e) Örgüt İçerisindeki Adaletsizlik Algısı: Örgütsel sinizme neden olan bir diğer etken de örgütsel adalettir. Adalet kavramı, haklılık ve doğruluğun ifadesi olarak kullanılırken, örgütsel adalet kavramı ise çalışanların çalıştıkları örgütte kendilerine

adil davranılıp davranılmadığı ile ilgili algıları olarak açıklanmaktadır (İçerli, 2010, 67; Moorman, 1991, 845).

Örgütsel sinizmin çalışanların adaletsiz yaklaşıma ilişkin algıları ya da deneyimleri sonucunda ortaya çıktığını iddia etmektedir. Bu yaklaşımdan hareketle örgüt içinde çatışmaların ve huzursuzluğun sebebi olarak değerlendirilen örgütsel adaletsizlik algısının çalışanların kurumuna karşı sinik davranış ve tutum geliştirilmesinde önem arz eden bir faktör olduğu varsayılmaktadır.

2.11. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizm kavramı “bilişsel”, “duyuşsal”, “davranışsal” olmakla üç boyuttan oluşmaktadır.

2.11.1. Bilişsel Boyut

İşgörenlerin kurumun dürüstlük ve samimiyetten, adaletten yoksun olduğu inancını içermekte ve bunun sonucu olarak kendilerine ihanet edildiğine vurgu yapmaktadır (Kutaniş, Dikili, 2010, 269).

Dürüstlük kavramı “doğrucu, içten, açık sözlü olmak, yalan söylememek, kötülük etmemek veya kötü davranışta bulunmamak” olarak nitelendirilmektedir (Özkalp, Kirel, 2001,149).

Bilişsel boyut incelendiğinde; sinik çalışanlar örgütlerdeki uygulamalar örgütsel prensiplerden yoksun olarak hayata geçirilmektedir; örgütlerde hazırlanan resmi beyanlar iş görenlerce ciddiye alınmaz, örgütlerde mevcut olan insan davranışları istikrarsız ve güven vermez, örgüt içerisindeki ilişkiler bireysel çıkarlara bağlı olduğundan dolayı iş görenler kendi çıkarları için hem samimiyet ve içtenlik hem de dürüstlük ve doğruluk gibi değer yargıları olarak kabul edilen şeyleri harcayarak vicdana ve ahlaka uymayan davranışlar sergileyebilecektir.

2.11.2. Duyuşsal Boyut

“Sinik tutumların duygusal boyutunun kavramsallaştırılmasında Izzard (1977) ilgi-heyecan, zevk-neşe, sürpriz-şaşıklık, acı-ıstırap, kızgınlık-öfke, tikslenme-nefret, hor görme-küçümseme, korku-dehşet, utanç-aşağılama olmak üzere dokuz temel duygu tanımlamıştır.” (Efeoğlu ve İplik 2011, 343)

Örgütsel sinizmin bu boyutunda çalışanların örgütle bağlı dürüst, adaletli, saygılı davranmasına yönelik beklentilerinin karşılanmaması ve neticesinde hayal

kırıklığına uğramaları ön plana çıkarmaktadır. Sonuç olarak sinik tutumlar sergileyen çalışanların bu durumunun düşünce olarak kalmadığı duygularına da yansıttığı boyuttur.

2.11.3. Davranışsal Boyut

Üçüncü boyut olan “davranışsal” boyut ise çalışanın kurumuna yönelik negatif, eleştirel davranış sergileme eğilimi anlamını taşımakla beraber örgütün samimiyet ve bütünlükten yoksun olduğunu belirten açıklamalar, aşağılama ve espriler, örgütle ilgili olumsuz ifadeler ve tahminlerde bulunma gibi davranışları ifade eder. Örgütte çalışan bireyler örgüt konusunda şikâyet ve eleştirilerde bulunma, aşağılama ve alaycı gülüşleri espriler yapma, örgütün geleceğiyle ilgili karamsar tahminlerde bulunma gibi davranışlarda bulunabilirler. Çalışanların birbiriyle anlamlı bakışmaları, sırtmaları, imada bulunmaları ve alaycı gülümsemeleri gibi sözlü olmayan davranışlar sinik davranışlardan birkaç tanesidir (Brandes & Das, 2006, 240).

“Sonuç olarak örgütte çalışan bireylerin önce örgütlerinin bütünlükten yoksun olduğuna inandığını, daha sonra bunu hissettiğini ve son olarak da davranışlara yansıttığı görülmektedir. Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan araştırmalar bu üç boyutun birbirleriyle ilişkili olduğunu göstermektedir” (Efeoğlu ve İplik 2011,344).

2.12. Örgütsel Sinizmin Türleri

Sinizme ilgili alan yazında yapılan çalışmalar incelendiği zaman beş farklı sinizm çeşidi bulunmaktadır. Bunlar “kişilik sinizmi”, “toplumsal/kurumsal sinizm”, “iş gören sinizmi”, “örgütsel değişim sinizmi” ve “mesleki/iş sinizmi” olarak gruplandırılmaktadır.

2.12.1. Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizmi, insan doğumundan itibaren gelen ve insan davranışlarını negatif bir şekilde algılamaktır. Bu sinizm türüne göre kişi diğer kişileri hor görmekte, küçümsemekte ve onlara yukarıdan bakmaktadır. Bununla beraber birey diğerlerine yönelik saygısız şekilde davranmakta ve başkalarıyla arasında güçlü olmayan bağlar oluşturmaktadır. Abraham’a (2000) göre kişilik sinizmi dürüst olmayan, umursamaz, bencil, insanlara karşı kökleşmiş bir şüphe ve güvensizlik duygularını içermektedir (Abraham, 2000, 269).

Kişilik sinizminin temel inancı dünyanın adil olmadığı, sahte ve bencil insanlarla dolu olduğu görüşüdür. Bu sinizm türünde güvensizlik söz konusu olduğu için ilgili tutum açık olmasa da kızgınlık, öfke, acı, yenilmişlik veya hile yolu ile kendini göstermektedir. Dean vd. (1998) kişilik sinizmi yaşayan bireylerin bu tutumlarının değişmesinin zor olduğunu ifade etmektedirler (Dean vd., 1998,341).

2.12.2. Toplumsal/Kurumsal Sinizm

“Toplumsal sinizm, birey ile toplum arasında var olduğu kabul edilen sosyal sözleşmenin ihlal edilmesinin bir sonucu olarak, beklentileri karşılanmadığından dolayı, kişilerin kendilerini haksızlığa uğramış hissetmeleri, güvensizlik yaşamaları ve diğerlerine olan inançlarını sorgulamaları olarak tanımlanmaktadır (Gün, 2015,16).

Toplumsal sinizm yaşayan kişiler toplumla ilgili yaşadıkları hayal kırıklıkları, onların iş hayatında şüpheli ve tedbirli olmalarına sebep olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında toplumsal sinizm ile kişilik sinizminin benzer yönleri bulunmaktadır. Fakat toplumsal sinizm toplumdaki kaynaklanmasına karşın kişisel sinizm doğuştan gelmiş olup değişmeyen bir kişilik özelliği olarak algılanmaktadır” (Gün, 2015,16).

2.12.3. Çalışan Sinizmi

Çalışan sinizmi bir çalışanın görev yaptığı kuruma, bu kurumdaki yöneticilere, diğer çalışanlara yönelik aşağılama, güvensizlik, hayal kırıklığı, umutsuzluk ve engellenme sebebiyle oluşan olumsuz bir tutum şeklinde ifade edilmektedir (Arslan, 2012,12).

Abraham’a (2000) göre iş gören sinizmi yaşayan kişiyi diğerlerinden ayıran tek fark adaletsizlik duygusudur. Çalışan veya iş gören sinizmi çalışma ortamındaki tüm varlıkları hedef almakla bu hedeflere yönelik hor görme, hüsrana ve umutsuzluk gibi olumsuz duyguları içermektedir (Abraham, 2000, 269).

2.12.4. Örgütsel Değişim Sinizmi

Bu sinizm türü örgütlerin başarıyı elde etmek için yaptıkları değişim çabası neticesinde başarılı olamama sonucu ortaya çıkan bir tepkidir. Gelecekteki değişim çalışmalarının başarısına yönelik karamsar bir bakış açısı ve değişimi gerçekleştirmek isteyenlerin yetersiz olmasına yönelik inançlar olarak tanımlanmaktadır (Arslan, 2012,17).

2.12.5. Meslek Sinizmi

Örgütsel sinizmin son türü mesleki sinizmdir. Mesleki sinizm alanda iş sinizmi olarak da isimlendirilmektedir. Bireyin mesleğine yönelik hissettiği güvensizlik duygusu ve saygısını kaybetmesi, mesleğini küçümsemesi gibi olumsuz durumları olarak ifade edilmektedir. Kişinin becerilerinin engellenmesiyle başa çıkma stratejisidir (Arslan, 2012,18).

2.13. Örgütsel Sinizm Kuramları

Örgütsel sinizmin kuramları “Beklenti Kuramı”, “Atfetme Kuramı”, “Tutum Kuramı”, “Sosyal Değişim Kuramı”, “Duygusal Olaylar Kuramı” ve “Sosyal Güdülenme Kuramı” olarak altı başlık altında incelenmektedir.

Beklenti Kuramı: Beklenti kuramı Vroom tarafından 1964 yılında geliştirilmiş bir güdülenme kuramı olmakla çalışanların kişisel beklentileri ile ilişkili bir kuramdır. Kurama göre kişiler pozitif bir performans değerlendirme ile sonuçlanacağına inanç duydukları zaman yüksek seviyede çaba göstereceklerdir. Pozitif performans değerlemenin ise ücretteki artış, prim veya terfi gibi örgütsel ödüllerle sonuçlanması ve çalışanın bireysel hedeflerinin tatmin edici olması önemlidir.

Beklenti kuramının temellerinin kişisel bencillığe, diğer ifadeyle kişisel çıkarıcılığa dayandığı belirtilmektedir. Dolayısıyla örgütsel sinizm kavramını kapsayan “bencillik ifadesi” ile bağlı olduğu ifade edilebilir (Kalağan, 2009, 50).

Atfetme (Yükleme) Kuramı: Bireylerin, diğer insanların davranışlarının sebeplerini nasıl değerlendirdiği ile ilgili bir kuramdır. Atfetme kuramında birey ilk önce davranışlarının sebeplerini belirlemek amacıyla güdülenmekte, daha sonra davranışlarını belirlediği bu sebepler üzerine dayandırmakta, en sonda ise bu süreçlere yön veren ilke veya kuralların mevcut olduğunu ileri sürmektedir (Duman, 2004,129).

“Wanous ve arkadaşlarına göre örgütsel sinizm, bireyin değişim çabalarındaki neden sonuç ilişkisini nasıl atfettiği ile ilgili olduğundan atfetme kuramı ile ilişkilidir” (Sezgin, Tolay, Sürgevil, 2016,411-438).

Eğer bireyin, başkalarının güdülere veya yetenekleri hakkında atıfları içsel ise sinizme neden olmaktadır. Sinizm geleceğe yönelik atfetme duygusu içermektedir. Farklı bir çalışmada ise sinizmin değişimin başarısızlığı konusunda başkalarını suçlama gibi ilişkisel atfetmenin neticesinde ortaya çıktığına inanıldığı belirtilmiştir. Eğer

çalışanlar yönetimin kontrolünü aşan güçler şeklinde değişimin başarısızlığına atıf yapalardı sinizm ortaya çıkmazdı çünkü suçlayacak biri de olmazdı.

Tutum Kuramı: “Tutumlar bir uyarıcının bilişsel, duygusal ve davranışsal olmakla üç unsur temelinde değerlendirme boyutu üzerinde gruplandırılmasını içerir. Duygusal öge bireyin tutum nesnesine yönelik duygu ve heyecanlarından, olumlu ve olumsuz değerlendirmelerinden oluşur.

Sinizmi bir tutum olarak kavramlaştıran Dean ve arkadaşlarının tanımlamasına göre örgütsel sinizm örgüte yönelik üç boyutu kapsamaktadır. Birincisi örgütün bütünlüğünün bulunmadığına yönelik inanç ikincisi örgüte yönelik negatif duygular üçüncüsü bu inanç ve duygular ile örgüte yönelik eleştirel davranışlar sergilemektir” (Sezgin, Tolay, Sürgevil, 2016,411-438).

Sosyal Değişim (mübadele) Kuramı: Bu kuram ilk kez 1964 yılında Blau tarafından geliştirilmiştir. Kuram istihdam ilişkilerinin temelini oluşturmakla beraber sosyal bilimler alanında yaygın bir şekilde kullanılan bir kuram olarak kabul edilmiştir. Bu kuramın özünde hayatta kalabilmek için insanlar arasında olan ilişkilerin önemli olduğu ve bireylerin kendi gereksinimlerini karşılamak amacıyla her zaman başkalarıyla iletişimde olmanın gerekliliği vurgulanmıştır (Mimaroğlu, 2008, 33).

Sosyal değişim kuramı, kişilerin yapmakla sorumlu olduğu işleri düzgün bir biçimde yerine getirmesi için başka kişilere güven duyulmasının gerekli olduğu düşüncesini savunmaktadır (Sabuncuoğlu, Tüz, 2001, 329).

Duygusal Olaylar Kuramı: Kişilerin geçmiş zamanlarda iş ile ilgili yaşanan olayların sonucunda oluşan duygusal nitelikli tecrübelerin bireyin şu anki örgütsel davranışlarını etkilemektedir. Bunların yanı sıra bireylerin geçmiş hayatlarında yaşadıkları olumlu veya olumsuz olaylar güncel zamandaki çalışma hayatında çeşitli duygusal tepkilere neden olmaktadır. Bu yüzden bireyin çalıştığı örgütü adaletli ya da adaletten yoksun olarak algılama şeklinde yahut da iş tatmini, sinik davranışlar sergilemesinde o zaman yaşadığı ya da geçmiş hayatında deneyimlediği duygusal olayların etkisi bulunabilmektedir. Duygusal olaylar kuramı, iş ortamında gerçekleşen olayların sonucunda oluşan hayal kırıklığı ve hüsrans şeklindeki olumsuz duygusal durumların iş tutumları üzerinde bir etkiye sahip olduğunu ifade etmektedir.

Sosyal Güdülenme Kuramı: Kuram ilk kez 1985'te Weiner tarafından geliştirilmiş ve örgütlerde iş görenlerin hangi sebepten dolayı sinik oldukları ile ilgili farklı hipotezler

üretmekte ve bu hipotezlerin denendiği teorik bir temel oluşturmaktadır. Eaton'a göre sosyal güdüleme kuramı örgütte yaşanan ve örgütsel sinizmin oluşmasına neden olan olayları tanımlamanın yanı sıra olayların çalışanlar tarafından hangi şekilde ifade edildiği ve bu ifadelerin örgütsel sinizmde oynadığı role vurgu yapmaktadır (Eaton, 2000, 54).

Kurama göre öncelikli olarak bir olayın neticesinin sebepleri incelenmekte, daha sonra olaylar bazı nedensel boyutlarda gözden geçirilmektedir. Bu değerlendirmeler doğrultusunda, olaya yönelik bazı sorumluluk kararları verilmekte ve ileri zamanlardaki benzeyen olaylara yönelik beklentiler tasarlanmaktadır. Sorumluluk kararları ve farklı beklentiler, ileride sergilenen davranışları etkileyebilecek nitelikteki öfke veya sempati gibi belirli duyguların oluşmasına sebebiyet vermektedir. Gelecekte baş verecek olaylarda hangi şekilde davranılmasının önemli olduğu ve bunların önceden nasıl bir biçimde ön görüldüğünün gerektiğini tespit edebilmek için nedensel yorumlar ifade edilmektedir.

2.14. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizm üzerine yapılan çalışmalar kavramın hem bireye hem de örgüte karşı ağır sonuçlar doğurduğunu göstermektedir.

Bireysel Sonuçlar: Bireysel açıdan örgütsel sinizmin sonuçları üç şekilde kategorize edilmektedir. Bunlar sırasıyla; psikolojik, fiziksel ve davranışsal olarak nitelendirilmektedir. Örgütsel sinizmin fizyolojik sonuçları değerlendirildiğinde, kalp ve damar hastalıklarına yol açtığı, yaşam uzunluğunu etkileyebildiği görülmektedir (Eaton, 2007; Smith vd. 1988, akt. Kalağan, 2009, 80).

Çalışanların sağlık sorunlarının olmasından dolayı işe gelmemesi, işten ayrılması, performans düşüklüğü şeklindeki sebepler örgüt açısından önem arz eden hasarlar olarak kabul edilebilir neticeler de meydana getirebilmektedir (Kalağan, 2009, 79).

Örgütsel sinizm, bireylerin hem bedensel hem de ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Genellikle yol açtığı psikolojik sonuçlar bireylerde nevrotik ve duygusal bozukluklar, bunalım, depresyon, uykusuzluk, hüsrana şeklindeki rahatsızlıklar olarak sıralanabilmektedir (Kanter & Mirvis, 1991; Kalağan, 2009).

Sinizm yaşayan kişilerin sinirlenme, öfke, acımasızlık, küskünlük, gerilim, endişe vs. gibi davranışlar sergilediğini ifade edilmiştir. Yapılan araştırmalarda örgütsel

sinizmin neden olduğu davranışsal sonuçlar ise sigara ve alkol kullanma, gerektiğinden fazla kiloya sahip olma gibi sağığı negatif yönde etkileyen davranışlar olarak ifade edilmiştir.

Örgütsel Sonuçlar: Sinizmin örgütlerin etikliklerini ve verimliliklerini düşürün, önem arz eden hasarlara sebep olabilecek birçok olumsuz çıktıları bulunmaktadır. Alan yazın incelendiğinde bu sonuçlar şöyledir; örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, iş doyumunu, örgütsel güven ve örgütsel adaletin azalması, örgütsel tükenmişliğin ve işe yabancılaşmanın artması olarak sıralanmaktadır.

a) Örgütsel Bağlılık: Örgütsel bağlılık bireylerin çalıştıkları örgütleri ne kadar benimsedikleri ve örgütlerinde kalmaya, çalışmaya devam etmek istediklerine ne kadar istekli oldukları ile ilişkili bir kavram olup, çalışanın örgüt amaçları yönünde çaba harcaması, örgütten emeğinin karşılığının alması yönündeki inancını ifade etmektedir (Aktaş, Gök, 2010, 35; Güçlü, 2006, 12).

Örgütsel bağlılık örgütlere pozitif etki sağlamaktadır. Sinizm davranışı ise bağlılığın tersine olarak örgüte negatif etkisi bulunmaktadır. Bunun yanı sıra sinizm örgütsel bağlılık üzerinde etkisi bulunan yetenek algılarını azaltmakla çalışanların bağlı oldukları örgütlere karşı güvensizlik duymasına neden olmaktadır. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların iş tatmini, motivasyon, örgütte kalma isteğı gibi durumları artarken, iş değiştirme, işe devamsızlık gibi durumların azalması düşünülmektedir. Örgütsel sinizm boyutları ile örgütsel bağlılığın boyutları arasında farklılıklar görülmektedir. İlk farklılık bilişsel boyutla ilgilidir. Bilişsel olarak sinik bir çalışanda, çalıştığı örgütteki uygulamaların dürüstlük ya da bütünlükten eksik olmasına dair inanç oluşmaktadır. Örgütsel bağlılıkta ise iş gören bireysel değer ve amaçlarının çalıştığı örgütün değer ve amaçlarına benzerlik benzemediğine dair bir değerlendirme yapmaktadır. İkinci farklılık davranışsal boyutla ilişkilidir. Davranışsal olarak sinik iş görenler çalıştıkları örgütleri terk etmeye yönelik düşüncelerini kabul edip etmemekle ilgilenmektedirler. Örgütsel bağlılıkta ise iş görenin örgütte kalma niyeti söz konusudur. Son olarak, duyuşsal boyutta, işgörenlerin örgütteki tecrübeleri sırasında örgütlerine aşığılama ve engelleme gibi duygular sergilemesi olası iken örgütüne karşı bağlılık duymayan bir çalışanın örgütü ile bütünleşmemesi olası bir durumdur (Kalağan, 2009, 30).

b) Örgütsel Vatandaşlık: Örgütsel vatandaşlık, iş ortamında kişinin kendisi için tanımlanan standartların ve işe ilişkin tanımların yanı sıra, istekli bir şekilde gayret ve fazladan bir rol davranışlarını sergilemesi olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel vatandaşlık kavramının iş görenin çalıştığı örgütün biçimsel yollarla ortaya koyduğu zorunluluklarının ilerisine geçerek, istenenden daha çoğunu yapması şeklinde algılandığını ifade etmektedir.

Abraham (2000) ise örgütsel vatandaşlığı maddi veya sosyal ödüle ilişkin beklentisi olmadan gönüllülük prensibine dayalı biçimde gerçekleştirilen, belirli rol ihtiyaçlarının çok daha ilerisine giden davranışların bütünü olarak açıklamaktadır. Örgütlerde çalışanların sergiledikleri vatandaşlık davranışları, psikolojik sözleşme ihlalleri olduğu durumlardan aniden son bulup ve çalışanlar örgütlerine karşı bağlılıklarını kaybedebilmektedirler. Bu zaman örgütte hem güvensizlik hem de yabancılaşma ve sinizm durumları meydana çıkabilmektedir. Dolayısıyla örgütsel sinizm hem de örgütsel vatandaşlığa ilişkin davranışları negatif yönde etkileyebilmektedir.

c) İş Doymu: “Locke iş doyumunu, bireylerin, işe karşı ya da iş yaşantılarının memnuniyet verici ya da duygusal durumlarla ortaya çıkan bir sonuç olarak tanımlamaktadır.” İş doymu çalışanın işten dilediği ile elde ettiğini karşılaştırması sonucu sergilemiş olduğu duygusal nitelikli tepkiler olarak nitelendirilmektedir. İşgörenlerin uyumak dışında günün en uzun zamanını harcadığı eylem iş yapmaktır. Bu sebeple iş doymu kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığının da bir göstergesidir. “Kornhauser (1965) tarafından yapılan araştırmada iş doymu ile ruh sağlığı arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ruh sağlığını etkileyen iş doymu etkilerinin, iş görenlerin yeteneklerini kullanabilme olanakları ve anlamlı bir iş yapmaları olduğu saptanmıştır.” (Çetinkanat 2002,9).

d) Örgütsel Güven: “Güven bir kişinin, karşı tarafın adil, ahlaki kurallara uygun ve öngörülebilir biçimde davranacağına ilişkin inancını temsil eden bir duygu olarak betimlenmektedir.” (Luhman, 1979, akt., Demircan & Ceylan, 2003).

“Örgütsel güven bir işgörenin; örgütün sağladığı desteğe ilişkin algıları, liderin dürüst olacağına ve sözünde duracağına olan inancıdır. Örgütsel sinizm adalet duygularının azalmasına, güvensizliğin artmasına neden olabilmektedir. Konuyla ilgili yapılan araştırmalar iş görenlerin örgütsel sinizm düzeyleri azaldığı zaman örgütsel

güven seviyelerinin arttığını göstermiştir” (Abraham, 2000; Türköz, Polat & Coşar, 2013; Özler vd., 2010).

e) Örgütsel Adalet: İşgörenlerin güven ve güvenilmeye ilişkin duygularını açıklayan bir kavram örgütsel adalet olarak tanımlanmaktadır. Saunders ve Thornhill'e (2003) göre adalet, iş görenlerin güven ya da güvenilmeye ilişkin duygularını ifade eden bir durum olarak nitelendirilmiştir. Örgütsel adalet kavramının temelleri ise Adams'ın “Eşitlik Teorisi'ne” dayanmaktadır. Teoriye göre işgörenler, çalıştıkları kuruma sundukları fayda ile bu kurumun onlara sunduğu katkıyı herhangi bir başka örgütte aynı veya benzeri işleri yapmakla sorumlu olan iş görenlerin sağladıkları fayda ile karşılaştırmakta ve değerlendirmektedirler. Bunun neticesinde çalışanlar örgütteki yönetimin ne kadar adil olduğuna yönelik karar vermektedirler (Yeniçeri, Demirel & Seçkin, 2009, 84).

Örgütsel sinizm ve adalet ilişkisini açıklamaya yönelik yapılan araştırma bulgularında bu iki değişkenin ilişki içerisinde olduğu sonucuna varılmıştır. James (2005) iş görenlerin örgütsel adaletle ilişkin algılarıyla örgütsel sinizme yönelik tutumları arasında olumsuz yönde bir ilişkinin var olduğunu ifade etmiştir. Fitz Gerald (2002) çalıştıkları örgüte ilişkin yüksek düzeyde adaletsizlik algısına sahip iş görenlerin örgütlerine yönelik çok fazla sinik tutumlar sergilediğini ifade etmiştir. İş görenlerin örgütlerine ilişkin adaletsizlik algısı ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkileri incelemeğe yönelik yapılan bir araştırmada örgütsel adaletle yönelik negatif bir algıya sahip olan iş görenlerin daha çok sinik tutumlar sergilediğini tespit etmiştir (Kutunis, Çetinel, 2010,186).

f) Örgütsel Tükenmişlik: İlk kez 1970'lerde Amerika Birleşik Devletleri'ndeki hizmet sektöründe görev yapan iş görenlerin yaşadıkları mesleki bunalımı aydınlatmak amacıyla kullanılmış ve 1974 yılında Freudenberg'in yaptığı bir araştırma sonrası alan yazına giren tükenmişlik kavramı “mesleki bir tehlike” olarak nitelendirilmiş ve “başarısız olma, yıpranma, aşırı yüklenme sonucu güç ve enerji kaybı veya karşılanmayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” şeklinde tanımlanmıştır. Bir başka tanımda tükenmişlik kavramı “iş gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk çaresizlik ve umutsuzluk duygularının yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansmasıyla oluşan bir

sendrom” biçiminde açıklanmaktadır (Maslach, Jackson, 1981, Akt. Telli, Ünsar, Oğuzhan, 2012).

g) İşe Yabancılaşma: Örgütsel sinizmin önemli sonuçlarından biri de yabancılaşmadır. İlk kez Marx tarafından bilimsel alana getirilen ve Seeman tarafından kapsamlı şekilde incelenen yabancılaşma kavramı iş görenin yaptığı işin giderek kendisini memnun etmemesi, bağlı olduğu örgütün bir parçası olmaması neticesinde iş görenin giderek yalnızlığına sebep olması ve çaresiz kalması olarak tanımlanmaktadır (Büyükyılmaz, 2007; Jossa, 2013; Sur, 2010).

Abraham (2000) örgütsel sinizmin yabancılaşmayı doğurduğunu iddia etmektedir. Bireylerin örgütsel sinizm düzeyinin artması onların işe karşı yabancılaşma düzeyinin de artmasına neden olmaktadır. Yabancılaşan iş gören hem diğer iş arkadaşlarına hem de örgütsel ortama uyum sağlayamayacağı düşünülmekte ve dolayısıyla yaranmış durum bireyin çevresi üzerindeki kontrolünün giderek azalması ve yalnız veya çaresiz durumda kalması ile sonuçlanabilmektedir.

“Tükenme ve sinizm kavramları, bir arada ele alınabilecek kavramlardır. Çünkü tükenmişliğe neden olan; kişisel ve kurumsal hedeflerde farklılıklar, terfide adaletsizlik, rol çatışmaları ve işten çıkartma gibi faktörler aynı zamanda sinizmin temel nedenleri arasında yer alabilmektedir. Maslach ve Jackson tarafından yapılan çalışmada, sinizm davranışlarında görülen, insanların sahip olduğu olumsuz düşünce ve tutumların, tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunda da görüldüğünü ifade edilmektedir. Stanley vd ise, sinik tutumların ortaya çıkmasıyla birlikte, çalışanların performansının düşeceğini ifade ederek, bu durumun tükenmişliğin kişisel başarı boyutuyla ilişkilendirilebileceğini savunmuştur. Görüldüğü gibi, sinizm ve tükenmişlik kavramları bünyesinde birbirine yakın etmenleri barındırmaktadır” (Fettahlıoğlu, 2015,180).

2.15. Örgütsel Sinizm ile İlgili Türkiye’de Yapılmış Çalışmalar

Tablo 3. Örgütsel Sinizm ile İlgili Türkiye’de Yapılmış Çalışmalar

Yazarın Adı ve Yayın Yılı	Örneklem ve Materyal	Sonuçlar
G. Kalağan (2009)	“Akdeniz Üniversitesinde görev yapan 214 araştırma görevlisinden toplanan veri üzerinde gerçekleştirilmiştir.”	“Toplanan verilerin analizleri sonucunda araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel destek algıları arasında yüksek düzeyde, anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra çalışmada örgütsel desteğin örgütsel sinizmin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulguları elde edilmiştir. Araştırma görevlilerinin örgütsel

Yazarın Adı ve Yayın Yılı	Örneklem ve Materyal	Sonuçlar
		sinizmi en çok bilişsel, en az ise duyuşsal boyutta yaşadıkları saptanmıştır.”
S. Taştan (2019)	“2017-2018 yılında Sakarya il merkezinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı anasınıflarında ve bağımsız anaokullarında çalışmakta olan toplam 249 okul öncesi öğretmeni oluşturmaktadır.”	“Araştırma sonucuna göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin %89,2'sinin çalıştıkları kurumda mobbinge maruz kalmadığı; %10,8'inin ise çalıştıkları kurumda mobbinge maruz kaldığı yönünde algılarının olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin mobbing algıları ile sinizm algıları arasında anlamlı, pozitif ve düşük yönlü bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin mobbing algıları arttığında onların örgütsel sinizm yaşama algılarının da arttığı bulunmuştur.”
M. Polatcan (2012)	“Karabük İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ilköğretim okullarında çalışan 496 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir.”	“Çalışma sonuçları katılımcıların genel ve örgütsel sinizme ilişkin algılarının orta seviyede olduğunu göstermiştir. Akademisyenlerin genel sinizme ilişkin ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Akademisyenlerin genel sinizm düzeyleri en az duyuşsal boyutta yaşanırken, örgütsel sinizm düzeyleri ise en az bilişsel boyutta yaşadıkları görülmüştür. Örgütsel sinizmin davranışsal alt boyutundan başka diğer boyutları ile genel sinizmin her boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler saptanmıştır.”
F. Gün (2015)	“Araştırmaya 189 kadın ve 203 erkek olmak üzere 392 öğretim elemanı katılmıştır.”	“Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm tutumları ile tükenmişliğin duyuşsal tükenme ve duyarsızlaşma boyutu arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunduğu, katılımcıların örgütsel sinizm tutumları ile tükenmişliğin kişisel başarı boyutu arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığını saptanmıştır. Ayrıca, örgütsel sinizmin, tükenmişliğin duyuşsal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna varılmıştır.”
A. Kabataş (2010)	“Kocaeli bölgesinde faaliyet gösteren büyük ölçekli bir sanayi işletmesinde anket yapıldı.”	“Yapılan istatistiksel analizler sonucunda genel sinizm ile örgütsel sinizm ve örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında düşük ama anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.”
Ö. Sur (2010)	“Araştırma 2009 yılında Eskişehir ilinde kamu ve özel kuruluşlarda görev yapan (N= 400) büro çalışanı ile yürütülmüştür.”	“Araştırma sonucunda, büro çalışanlarının kişisel sinizmi düzeylerinin yüksek (3,75/5) olduğu, örgüte bakış açılarının ise orta düzeyde sinik eğilimli olduğu görülmüştür, kişisel sinizm ve örgütsel sinizm arasında da orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir, demografik özellikler bakımından, yaş dışındaki değişkenler ile kişisel sinizm ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlemlenmiştir.”

Yazarın Adı ve Yayın Yılı	Örneklem ve Materyal	Sonuçlar
A. Çağ (2011)	“Mersin’de imalat (sanayi) sektöründe faaliyet gösteren işletmedeki çalışanları ile yapılmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi ile 300 anketten 18 tanesi değerlendirme dışı tutulmuş, toplam 282 anket analize dâhil edilmiştir.”	“Mesleki özelliklerden toplam hizmet süresi arttıkça örgütsel sinizm seviyesi düşmektedir, çalışma statüsü bakımından sözleşmeli şirket elemanları ile büro çalışanlarından görevi sekreterlik olanların kişisel sinizm ve örgütsel sinizm seviyelerinin yüksek olduğu görülmüştür.”
F. Özden (2013)	“Kütahya il merkezindeki kamuya ait 9 meslek lisesinin öğretmenlerinden oluşan toplam 410 çalışan evrendir. 420 adet anket formu okullara ulaştırılmış, 125 anket formu geriye dönmüştür.”	“Örgütsel sinizmi etkileyen faktörlerin bilinmesi ya da algılanması yöneticilerin bu konuda duyarlı olup olumsuz sonuçlar doğurabilecek adım atmalarına engel olmaktadır.”
E. Çaylak (2014)	“Mayıs 2013 –Mart 2014 tarihleri arasında Ankara Gazi Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi’nde araştırmaya katılmayı kabul eden 323 hemşire üzerinde gerçekleştirilmiştir.”	“Hemşirelerin en fazla yönetsel ve örgütsel nedenlerle ve daha çok etik ve sorumluluklar ile yönetim sorunu konularında sessiz kaldıkları bulunmuştur, örgütsel sinizm düzeylerinin orta düzeyde ve daha çok bilişsel düzeyde olduğu, yaklaşık yarısının işten ayrılma niyeti taşıdığı saptanmıştır, hemşirelerin örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde ancak anlamlı bir ilişkinin olduğu ve örgütsel sessizlik nedenlerinin örgütsel sinizm üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir, örgütsel sessizlik nedenleri ile örgütsel sinizmin ise işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu ortaya çıkmıştır, araştırma sonucunda, örgütsel sessizlik nedenleri ile örgütsel sinizmin hemşirelerin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olduğunu sonucuna varılmıştır.”
Ş. Bingöl (2019)	“2016-2017 yılında Gençlik ve Spor Bakanlığında Antrenör kadrosu ile görev yapan yaklaşık 5000 kişi oluşturmaktadır.”	“Araştırmada örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi incelenmiştir. Bilişsel boyut ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif, duygusal boyut ile duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve

Yazarın Adı ve Yayın Yılı	Örneklem ve Materyal	Sonuçlar
	Araştırmanın örneklem alma türü olarak rastgele örneklem türü benimsenmiştir. Araştırma örneklemini gönüllü olarak katılan 798 antrenör oluşturmuştur.”	negatif, davranışsal boyut ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sonuç: Araştırma sonucunda antrenörlerin örgütsel bağlılık algıları ve örgütsel sinizm algıları arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir.”
N. Yazıcıoğlu (2019)	“Araştırmanın örneklemini, 2017-2018 öğretim yılında, Tekirdağ ilinde bulunan devlet okullarında görev yapan 375 öğretmen oluşturmaktadır.”	“Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet yaş, mesleki deneyim, brans, okuldaki çalışma süresi, okul türü değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Kurum içi etkin iletişim ortamı örgütsel sinizmdeki varyansın yüzde 15’ini açıklamaktadır. Kurum içi etkin iletişim ortamının örgütsel sinizmi etkilediği tespit edilmiştir.”
Sağır, T., ve Oğuz, E. (2012)	“Çorum ili, İskilip ilçe sinde bulunan ilköğre tim okullarında göre v yapan, 124 ilköğre tim okulu öğretmeni üzerinde uygulanmıştır.”	“Yapılan analizler sonucu, başlangıçta 36 maddeden oluşan ölçek, faktör yükü .30 dan düşük olan maddeler elenince 25 maddeden oluşan bir ölçek olarak geliştirilmiştir. Ölçek özdeğeri 1,00’ın üzerinde olan dört faktörlü bir yapı sergilemiştir. Sonuç olarak, içerdiği dört faktör ile birlikte toplam varyansın %59’unu açıklayan bir örgütsel sinizm ölçeği elde edilmiştir.”
T. Z. Özkan (2017)	“Çalışmanın örneklemini kamu ve özel sektörde çeşitli meslek gruplarında çalışan 184 engelli birey oluşturmaktadır.”	“Engelli çalışanların yıldırma yaşamları arttıkça, örgütsel sinizm düzeylerinin arttığı ve akabinde iş tatminlerinin azaldığı ve buna bağlı olarak da işten ayrılma niyetlerinde bir artış meydana geldiği söylenebilir. Bu çalışma, hali hazırda istihdam sorunlarıyla boğuşan engellilerin istihdam edildikten sonra da problemlerinin katlanarak devam ettiği konusuna ışık tutmakta ve bu alanda gereken önlemleri vurgulaması açısından önemlidir.”
E. Yıldırım (2016)	“Kayseri ilinde faaliyette bulunan mobilya işletmelerinde çalışan 403 kişiden veri toplanmıştır.”	“Dışlanmanın sinizme etkisinde pozitif ve negatif duygusallığın aracılık etkisine yönelik yapılan Baron Kenny aracılık analizi sonuçlarına göre pozitif duygusallığın aracılık rolünün olmadığı, negatif duygusallığın ise kısmi aracılık rolünün olduğu anlaşılmıştır.”
T. Atmaca (2014)	“Araştırmanın evrenini 2013-2014 eğitim öğretim yılında Düzce il merkezinde görev yapan 2002 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini Düzce il merkezindeki üç eğitim bölgesinde ilk önce tabakalı örnekleme daha sonra ise basit seçkisiz örnekleme tekniği seçilen	“Sonuç olarak öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin yükselmesi onların yıldırma yaşama düzeylerini de yükseltmektedir, örgütsel sinizm düzeyi artan, yıldırma maruz kalan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları da zayıflamaktadır.”

Yazarın Adı ve Yayın Yılı	Örneklem ve Materyal	Sonuçlar
D. Özbay (2017)	öğretmenler oluşturmaktadır.” “Enerji sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde görevli çalışanlar üzerinde yapılmıştır.”	“Araştırma konusuna esas olan örgütsel sinizm ile işgücü atıklığı "Yapısal Eşitlik Modeli" ile araştırılmış ve ölçekler ve alt boyutları arasında genel olarak negatif ilişki çıkmıştır. Bununla birlikte cinsiyeti erkek, yaşı, gelir durumu ve çalışma yılı yüksek olan çalışanların daha yüksek işgücü atıklığı düzeyinde olduğu cinsiyeti kadın, yaşı ve çalışma yılı az olan personelin örgütsel sinizm seviyesi yüksek çıkmıştır.”
Erdost Vd. (2007)	“Büyük ölçekli bir tekstil firmasının 64 beyaz ve mavi yakalı personeli, Dean vd. (1998), Eaton (2000) ve Brandes (1997) ölçekleri kullanılmıştır.”	“Genel ve örgütsel sinizm ile işgörenlerin çalıştıkları bölüm ve buldukları pozisyon değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.”
İ. Yücel, B. Çetinkaya (2015)	“Türkiye’de farklı illerde (Ağrı, Bingöl, Erzincan, Hakkâri, İstanbul, Malatya, Kahramanmaraş, Şanlıurfa) farklı sektörlerde faaliyet gösteren kamu ve özel sektör işletmelerinin çalışanları oluşturmuştur. Dağıtılan anket formu sayısı 367’dir, ancak eksik doldurulan anket formlarının çıkarılması ile elde edilen tam ve eksiksiz anket formu sayısı 342’dir.”	“Çalışanların yaşının, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerindeki moderatör etkisi test edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre çalışanların yaşı, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi istatistiksel olarak önemli ölçüde ve pozitif yönde etkilemektedir.”

2.16. Örgütsel Sinizm ile İlgili Yapılmış Yurtdışındaki Çalışmalar

Tablo 4. Örgütsel Sinizm ile İlgili Yurtdışında Yapılmış Çalışmalar

Yazarın Adı Ve Yayın Yılı	Örneklem ve Materyal	Sonuçlar
Pugh vd. (2003)	“Araştırma 141 mağdurdan toplanan veriler üzerinde gerçekleştirilmiştir.”	“Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ihlal ile yeni işverene yönelik güven arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bulgular aynı zamanda psikolojik sözleşme ihlali ile çalışan sinizmi arasında pozitif yönlü, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Araştırmada katılımcıların benzer şekilde yeni işveren tarafından kötü muameleye maruz kalma endişesinin, psikolojik sözleşme ihlali, güven ve

Yazarın Adı Ve Yayın Yılı	Örnekleme ve Materyal	Sonuçlar
Pitre (2004)	“Çalışmada 30 birinci sınıf öğrencisinin görüşüne başvurulmuştur.”	sinizm arasındaki ilişkilerde aracılık rolünü oynadığı tespit edilmiştir.” “Araştırma sonucunda örgütsel sinizmin sebepleri olarak öğrencilerin beklentilerinin karşılanmaması gösterilmiştir. Bunun yanı sıra araştırmada örgütsel sinizme neden olan unsurlar belirtilmiştir. Bu unsurlar karar verme yetkisinin sınırlanması, başka grup üyelerinin düş kırıklığı yaratması vs. olarak sınırlanmıştır. Örgütsel sinizmin neden olduğu sonuçlar ise; örgütsel bağlılık ve vatandaşlık algısının yokluğu, risk alma ve karar verme becerilerindeki eksiklikler şeklinde ifade edilmiştir.”
Scott ve Zweig (2008)	“312 çalışandan toplanan veriler üzerinde gerçekleştirilen çalışmada öz değerlendirme yapılmıştır.”	“Sinizm arasında negatif yönlü, negatif duygu durum ile sinizm arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Araştırmada aynı zamanda genel ve örgütsel sinizm arasında anlamlı ilişki vardır. Sonuç olarak örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında ters yönlü orta düzeyde ilişki çıkmıştır.”
Yim ve Moses (2016)	“Araştırma kapsamında 326'sı ilköğretim ve 302'si ortaokul olmak üzere toplamda 628 öğretmen görüşüne başvurmuştur.”	“Araştırmada öğretmenlerin eğitim girişimlerine karşı orta düzeyde sinik oldukları görülmüştür. Bunun yanı sıra araştırmada iş tatmini ile sinizm arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Araştırmada sinizmin öğretmenlerin iş tatmini üzerindeki olumsuz etkileri de ortaya konmuştur.”
Nairve Kamalanabhan (2010)	“Hindistan üretim ve hizmet sektöründe görev yapan 199 alt, üst ve orta kademe Hindu yönetici üzerinde yapılmıştır.”	“Araştırma sonucunda etik dışı talepler karşısında çalışanların vereceği tepkilerle ilgili yönetimin beklentileri betimlenebilir.”
Evans, Goodman ve Davis (2011)	“Büyük bir güneydoğu üniversitesinde üst düzey yönetim dersi alan ve en az 5 yıl tecrübesine sahip 188 kişi üzerinde test edilmiştir.”	“Halo etkisi, seçici algı gibi algı hatalarının örgütsel sinizmin boyutları üzerindeki etkisi ve psikolojik sermaye ve davranışın örgütsel sinizme etkisi araştırılabilir.”
Shahzad ve Mahmood (2002)	“Pakistan- İslamabad'daki özel bankaların farklı pozisyonlarında çalışan 332 kişi üzerinde uygulanmıştır.”	“Liderlik tarzı, ödüllendirme sistemleri ve kültürün örgütsel sinizm ile sapkın davranışlar arasındaki ilişkiye etkileri araştırılabilir.”
Chiaburu, Peng, Oh, Banks ve Lomeli (2013)	“Makale, kitap bölümü ve bildirilerinden oluşan 187 sinizm ile ilgili çalışma içerisinden seçilen 32 çalışmanın kapsadığı 9186 çalışandır.”	“Örgütsel sinizmin güven üzerindeki etkisi, olumsuz çalışma koşullarının örgütsel sinizme olan etkisinde sosyal takas ideolojisinin güçlü ya da zayıf olmasının etkileri araştırılabilir. Ayrıca örgütlerde sinizmin hedefinde olan unsurlar incelenebilir. Sinizmin örgütsel değişimle mücadele yöntemi olarak örgütlerde doğurabileceği olumlu sonuçlar araştırılabilir, sonucuna varılmıştır.”

Yazarın Adı Ve Yayın Yılı	Örneklem ve Materyal	Sonuçlar
Bergström, styhre ve Thilander (2014)	“İsveç silahlı kuvvetlerinde görev yapan 37 askerdir.”	“Örgütsel sinizmin ne zaman ve nasıl ifade edildiği, değişimin farklı evrelerinde bu ifadelerin nasıl değiştiği belirlenebilir.”

3. BÖLÜM

YETİŞKİN EĞİTİM KURUMLARINDA TÜKENMİŞLİK VE ÖRGÜTSEL SINIZM: İSTANBUL İLİNDE ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, İstanbul ilinde bulunan yetişkin eğitim kurumlarının çeşitli kurs merkezlerinde görev yapan usta öğretmenlerin örgütsel sinizm ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca çalışmadan elde edilen veriler ışığında usta öğretmenlerin mesleki tükenmişliğini ve örgütsel sinizmi önleyici çözüm önerileri sunulmaya çalışılmıştır.

3.2. Problem Cümlesi

İstanbul ilinde yetişkin eğitim kurumlarının çeşitli kurs merkezlerinde görev yapan usta öğretmenlerin örgütsel sinizm ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki nedir?

3.3. Alt Problemler

1. Kurumlarda görev yapan usta öğretmenlerin örgütsel sinizm ve tükenmişlik boyutlarında yaşlarına, cinsiyetlerine, hizmet yılına, medeni durumlarına, branşlarına, görev süresine göre farklılık var mıdır?
2. Kurumlarda görev yapan usta öğretmenlerin örgütsel sinizm ve mesleki tükenmişlik algıları arasında ilişki var mıdır?

3.4. Denenceler (Hipotezler)

H1: Kurumlarında görev yapan usta öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1a: Kurumlarında görev yapan usta öğretmenlerin duygusal tükenmişlikleri ile bilişsel sinizm algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1b: Kurumlarında görev yapan usta öğretmenlerin duygusal tükenmişlikleri ile duyuşsal sinizm algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1c: Kurumlarında görev yapan usta öğretmenlerin duygusal tükenmişlikleri ile davranışsal sinizm algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1d: Kurumlarında görev yapan usta öğretmenlerin duyarsızlaşma algıları ile bilişsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1e: Kurumlarında görev yapan usta öğretmenlerin duyarsızlaşma algıları ile duyuşsal sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1f: Kurumlarında görev yapan usta öğretmenlerin duyarsızlaşma algıları ile davranışsal sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1g: Kurumlarında görev yapan usta öğretmenlerin kişisel başarıda azalma algıları ile bilişsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1h: Kurumlarında görev yapan usta öğretmenlerin kişisel başarıda azalma algıları ile duyuşsal sinizm düzeyleri anlamlı bir ilişki vardır.

H1i: Kurumlarında görev yapan usta öğretmenlerin kişisel başarıda azalma algıları ile davranışsal sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.5. Araştırmanın Önemi

Tükenmişlik kavramı, bireyin yaşamında büyük sorunlar meydana getirmesi nedeniyle araştırmacıların önemsendiği konulardan biridir. “Tükenmişlik nedeniyle ortaya çıkan sorunları belirlemek ve bunlara çözüm önerileri getirmek günümüzde elzem hale gelmiştir.” “Tükenmişlik kavramı, insanlarla yüz yüze ve yönlü etkileşim içinde bulunan sağlık çalışanlarında incelenmeye başlanmış ve daha sonra polislik, öğretmenlik gibi benzer etkileşimlerin bulunduğu meslek dallarında da araştırma konusu olmuştur” (Gündüz, 2004, 25).

Yapılan araştırmalar ışığında tükenmişlik sendromunun sıklıkla görüldüğü meslek gruplarından birisinin de eğitim camiası yani öğretmenler olduğu söylenebilir. Dolayısıyla öğretmenlerin tükenmişliğinin belirlenmesi ve gerekli önlemler alınması ülke olarak eğitim felsefemizin standartlarının yükselmesi açısından ciddi önem arz etmektedir.

“Öğretmenlerde tükenmişliğin ortaya çıkmasının ve yaygınlaştırılmasının, çeşitli toplumsal, ekonomik ve teknolojik gelişmelere paralel olarak değişebilen eğitim-öğretim felsefesi ve çalışmalarından kaynaklandığı ifade edilebilir. 30-40 yıl öncesine kadar eğitimciler, eğitim-öğretim çalışmalarına ilişkin olarak alınan kararlar üzerinde

baskın bir öge olup toplumdan destek görürken; özellikle yetmişlerin ortasından itibaren bazı farklılıklar ortaya çıkarmış ve eğitimcilerin etkinliği azalmıştır. Değişen eğitim politikalarıyla birlikte, olumsuz koşullar ve gerilim altında çalışma, bir yandan öğretmenlerin verdiği hizmetin niteliğinde ve niceliğinde bozulmaya neden olurken, diğer yandan birey olarak sağlığını da etkilemiştir. Bu etkileniş, öğretmenlerin öğrencilerine, yöneticilere, velilere ve genel olarak işine ilgisini, sevecenliğini, idealizmini azaltmakta; hizmet verirken etkileştiği kişilere olumsuz duygular geliştirmelerine neden olmaktadır. Buradan hareketle, öğretmenlerle ilgili stres ve tükenmişlik çalışmalarında özellikle yetmişli yıllar ve sonrasında önemli artışlar olmuştur” (Gündüz, 2005,152).

Literatürde ilköğretim okulları ve ortaöğretim okullarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişliklerine ilişkin çalışmalar mevcuttur, ancak yetişkin eğitimcileri ile ilgili çalışma oldukça azdır. Her gün yeni bir teknolojik yeniliğe uyandığımız günümüz dünyasında, hayat boyu öğrenme daha da önem kazanmaktadır. Yetişkin eğitimciler; fazla ders yükü, yetersiz ücret, kadro ve farklı yaş, eğitim, kültür gruplarından oluşan heterojen gruplar olması nedeniyle iş stresinin yüksek olarak yaşandığı meslek gruplarından birisidir. Bu sebeple tükenmişlik yetişkin eğitimciler üzerinde sıkça rastlanmaktadır.

Öğretmenlerin tükenmesi; okulunda girmekte olduğu derse olan ilginin azalması, içinde bulunduğumuz bilgi çağında, kendisine verilen rehber olma görevini yerine getirememesi, toplum karşısında beklentilere cevap verememesi, ülkenin eğitim-öğretim politikasını anlamıyla yerine getirememesi, öğrencileri karşısında düşük çaba göstermesi, sert tavırlar sergilemesi veya öğrencilerle ilgilenmemesi gibi sebepler önemlidir. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, eğitimin ve öğretimin kalitesinin düşmesini önlemek için sorunun tespit ve tedavi edilmesi gerekmektedir (Gündüz, 2005,152).

Bu araştırmanın önemi; yetişkin eğitimcilerin örgütsel sinizm ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin ve sonuçlarının ortaya koyulması ile usta öğreticilerin tükenmişliği ile ilgili önlemlerin alınması açısından gerekli görülmüştür. Bilgiler ışığında ilgili usta öğreticilerin başarısını arttıracak tedbirlerin alınmasına yardımcı olacağı beklenmektedir. Bu konudaki araştırmaların artırılması gerekmele beraber, bilgi toplumu’nda donanımlı, nitelikli insan gücünü yetiştirecek olan yetişkin

eğitimcilerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesinin sağlanması önemlidir. Bu nedenle araştırma; 2019 yılında İstanbul ili genelinde çeşitli yetişkin kurslarında görev yapan usta öğretmenlerin örgütsel sinizm ve tükenmişliğini ölçmesi açısından tükenmişlik literatüründe ilktir. Diğer yandan usta öğretmenlerin mesleki olarak tükenmesini önleyici tedbirler önererek günümüz teknoloji çağında eğitim-öğretimin kalitesine katkıda bulunulacağı da düşünülmektedir.

3.6. Kapsam ve Sınırlılıklar

Bu araştırma ile ilgili sınırlılıkları şöyle ifade edebiliriz:

1. 2018–2019 eğitim-öğretim yılı ve İstanbul ilinde bulunan yetişkin eğitim kurumlarının çeşitli kurs merkezlerinde görev yapan usta öğretmenlerinden oluşmuş örneklem ile sınırlıdır.
2. Ulaşılabilen literatürden elde edilen veriler ile sınırlıdır.
3. Usta öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi, örgütsel sinizm, Maslach Tükenmişlik ölçeğine verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.
4. Usta öğretmenlerin bilgileri, Kişisel Bilgi Formuna verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.

4. BÖLÜM METODOLOJİ

Bu bölümde araştırmanın yöntemi ele alınmış; çalışmada kullanılan, evren ve örneklem; verilerin toplanması, verilerin analizi, analizlerin yorumlanması ve çözümlenmesi işlemleri yer almaktadır.

4.1. Yöntem

Bu çalışmada, İstanbul ilinde bulunan yetişkin eğitim kurumlarının çeşitli kurs merkezlerinde görev yapan usta öğretmenlerin görüşleri ile belirlemeye çalışılmıştır. Değişkenler arasındaki değişim varlığı veya derecesi ilişkisel tarama modeli kullanılarak belirlenmeye çalışılmıştır.

4.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni İstanbul ilinde bulunan 2018–2019 eğitim öğretim yılındaki yetişkin eğitim kurumlarının çeşitli kurs merkezlerinde görev yapan usta öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini rasgele seçilen 248 usta öğretmenlerden oluşmaktadır.

4.3. Verilerin Toplanması

Katılımcıların demografik özelliklerinin analizinde frekans ve yüzde analizi kullanılmıştır. Güvenirlilik çalışması için iç tutarlılık katsayısına (alfa) bakılmıştır. Çalışmada ölçüm aracı olarak demografik özellikler ve iki adet ölçekten yararlanılmıştır. Çalışma Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Bu bölümlere yönelik kısa bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmaya katılan usta öğretmenlerin demografik özelliklerinin belirlenmesinde kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Tükenmişlik Ölçeği: “Maslach Tükenmişlik Ölçeği Ölçek, Ergin (1992) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış olup Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) 22 ifadeden oluşmaktadır. İfadeler, Duygusal Tükenme (DT), Duyarsızlaşma (D) ve Kişisel Başarıda Düşme (KB) olmak üzere 3 boyutu kapsamaktadır. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin kullanılması, tükenmişlik araştırmalarında sık kullanılması ve yüksek güvenilirliği olması nedeniyle tercih edilmiştir, MTÖ, 7’li yanıt aralığından oluşan Likert türü bir ölçektir, ancak Türkçe’ye uyarlanırken 5’li yanıt aralığına indirilmiştir, Türkçe’ye uyarlanmış ölçekte 22 ifade bulunmaktadır. Tükenmişliği belirlenmesi

düşünülen bireylerden, her bir ifadeyi 1. “Hiçbir Zaman”, 2. “Nadiren”, 3.” Bazen”, 4.” Çoğu Zaman”, 5. “Her Zaman” seçenekleri yönünden değerlendirerek birini işaretlemeleri istenmektedir, “İşimden soğuduğumu hissediyorum” ifadesi duygusal tükenmeye, “Sanki insan değilmiş gibi davrandığımı hissediyorum” ifadesi duyarsızlaşmaya, “Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim” ifadesi düşük kişisel başarı alt boyutlarına örnek gösterilebilir” (Çapri, 2006,63).

“Ölçekte 1,2,3,6,8,13,14,16,20 numaralı ifadeler Duygusal Tükenmişlik, 5,10,11,15,22 numaralı ifadeler Duyarsızlaşma, 4,7,9,12,17,18,19,21 numaralı ifadeler Kişisel Başarıda Azalma boyutunu belirlemeye yöneliktir. Kişisel başarıda azalma alt boyutu tersine puanlanmaktadır. Ölçeğin her üç boyutu ayrı olarak değerlendirilmektedir. Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma boyutlarından alınan puanların yüksek, Kişisel Başarıda Düşme boyutundan alınan puanların düşük olması Tükenmişlik durumunun yüksek olduğunu göstermektedir. Her bir ifade 0-4 arasında değer almaktadır. Toplam puanlar Duygusal Tükenme boyutunda 4-36; Duyarsızlaşma boyutunda 4-20; Kişisel Başarı boyutunda 4-32 arasında değişmektedir. Puanlar minimuma yaklaştıkça tükenmişliğin azaldığı, maksimuma yaklaştıkça arttığı kabul edilmektedir” (Çapri, 2006, 63).

Örgütsel Sinizm Ölçeği: Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiş ve Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlama çalışmaları gerçekleştirilen “Örgütsel Sinizm Ölçeği” (ÖSÖ) kullanılmıştır, ÖSÖ, “Bilişsel”, “Duyuşsal” ve “Davranışsal” olmakla üç boyutlu bir ölçektir. “Bilişsel” sinizm alt boyutunda 5, “Duyuşsal” sinizm alt boyutunda 4, “Davranışsal” sinizm alt boyutunda da 4 madde olmakla toplamda 13 maddeden oluşmaktadır.

“ÖSÖ, “Bilişsel”, “Duyuşsal” ve “Davranışsal” olmakla üç boyutlu bir ölçektir. “Bilişsel” sinizm alt boyutunda 5, “duyuşsal” sinizm alt boyutunda 4, “davranışsal” sinizm alt boyutunda da 4 madde olmakla toplamda 13 maddeden oluşmaktadır. ÖSÖ beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği olup “Hiç katılmıyorum” (1), “Katılmıyorum” (2), “Kısmen katılıyorum” (3), “Katılıyorum” (4) ve “Tamamen Katılıyorum” (5) arasında puanlanmıştır. Ölçekten alınabilecek puanlar 13-65 arası değişmektedir. Katılımcıların ölçekten yüksek puan alması onların örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının yüksek olduğunu, düşük puan alması ise katılımcıların örgütsel sinizme yönelik tutumlarının düşük olduğunu ifade etmektedir. Brandes vd. (1999) tarafından yapılmış çalışmada ölçeğin boyutlarına ilişkin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı

“bilişsel” alt boyutu için .86, “duyuşsal” alt boyutu için .80, “davranışsal” alt boyutu için .78 olarak bulunmuştur. Kalağan'ın (2009) çalışmasında ise örgütsel sinizmin “bilişsel” alt boyuta uygun Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .913, duyuşsal” alt boyutunda .948 “davranışsal” alt boyutunda ise .866 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin kullanımı için gerekli olan izinler ise elektronik posta vasıtasıyla alınmış ve ilgili izine ilişkin yazışmalar ekte sunulmuştur” (Kalağan, 2009,107).

4.4. Verilerin Analizi ve Çözümlemesi

Usta öğreticilere uygulanan çalışmadan elde edilen veriler bilgisayara kodlanarak yüklenmiştir. Elde edilen verilerin çözümlemesi için SPSS 21 (Statistical Package For Social Sciences) istatistik programı kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde bilimsel istatistiklerden frekans (N), yüzde (%), aritmetik ortalama (X), Standart sapma (Ss), ortalamalar arası farkın anlamlılığını test etmek üzere t-testi ve çoklu değişkenlerde Kruskal Wallis ve Mann Whitney U testleri kullanılmıştır. Yapılan tüm istatistiksel çalışmalarda anlamlılık düzeyi 0,05 olarak kabul edilmektedir. Bu yapılan çalışma sonucunda elde edilen verilerin kolay yorumlanabilmesi için bulgular bölümünde tablolar oluşturuldu, tartışma bölümünde bu bulgular yorumlandı.

5. BÖLÜM BULGULAR

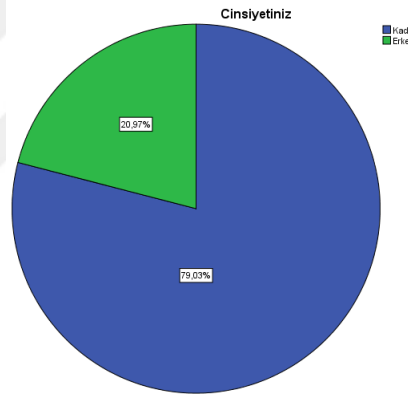
Katılımcıların çalışmaya verdikleri cevaplara ilişkin analiz sonuçları aşağıdaki bölümde yer almaktadır.

5.1. Katılımcılarla İlgili Demografik Veriler

Araştırmaya katılan usta öğreticilerin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalıştığı kurs türü, branşı, mesleklerindeki çalışma yılı, mesleklerini nasıl seçtikleri ve çalıştıkları kuruma olan bağlılıklarına ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Tablo 5. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	196	79,0
Erkek	52	21,0
Toplam	248	100,0

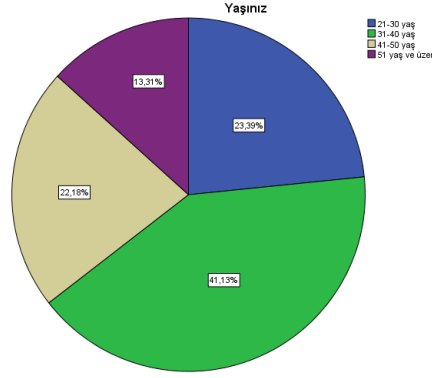


Şekil 1. Katılımcıların cinsiyete göre dağılımı

Çalışmaya katılan kişilerin büyük çoğunluğu %79'u kadındır. Veriler incelendiğinde kadın katılımcıların daha çok tercih edildiği tespit edilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde
21-30 yaş	58	23,4
31-40 yaş	102	41,1
41-50 yaş	55	22,2
51 yaş ve üzeri	33	13,3
Toplam	248	100,0

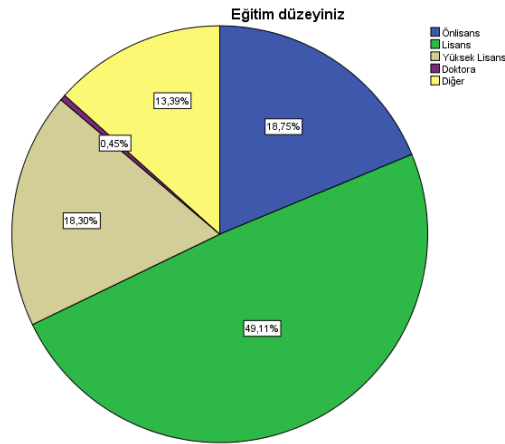


Şekil 2. Katılımcıların yaşa göre dağılımı.

Çalışmaya katılan kişilerin %41'i 31-40 yaş arasında %23'ü 21-30 yaş arasında olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaya en az katılım aralığı ise 51 yaş ve üzerinde olmuştur. Bu nedenle de daha çok orta yaş grubunda bulunan katılımcıların yer aldığı görülmektedir. En az katılımın 51 yaş ve üzeri grubunda olduğu tespit edilmiştir. En fazla katılım ise 31-40 yaş aralığında olmuştur.

Tablo 7. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımları

Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde
Önlisans	42	16,9
Lisans	110	44,4
Yüksek Lisans	41	16,5
Doktora	1	,4
Diğer	30	12,1
Toplam	224	90,3
Kayıp Veri	24	9,7
Toplam	248	100,0

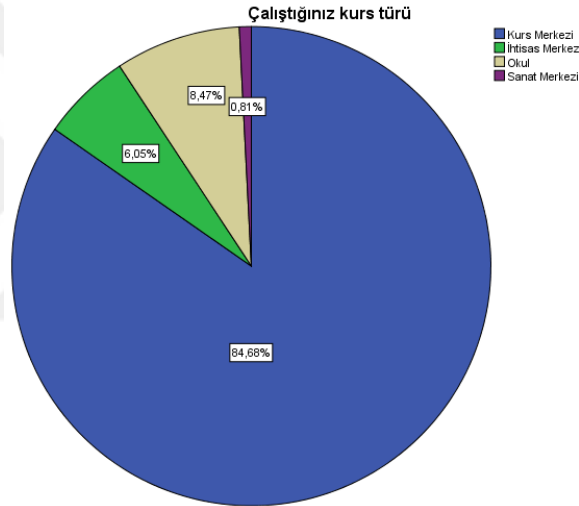


Şekil 2. Katılımcıların eğitim düzeyine göre dağılımı

Tablo verileri incelendiğinde en fazla katılımın lisans düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu grup katılımcıların %49,11'ini temsil etmektedir. Eğitim seviyesi olarak katılımcıların eğitim düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. En az katılım ise 1 kişi ile doktora derecesine sahip bir katılımcıdır.

Tablo 8. Katılımcıların Çalıştığı Kurs Türlerine Göre Dağılımı

Kurs Türü	Frekans	Yüzde
Kurs Merkezi	210	84,7
İhtisas Merkezi	15	6,0
Okul	21	8,5
Sanat Merkezi	2	,8
Toplam	248	100,0



Şekil 2. Katılımcıların çalıştığı kurs türüne göre dağılımı

Çalışmaya katılan kişilerin büyük bir çoğunluğunun çalıştığı kurs türü kurs merkezi olarak %84'lük bir dilim bu alan diğerlerinden çok fazladır. Daha çok kurs merkezi katılımcıları aktif bir şekilde katılım sağlamıştır. En az katılım ise 2 kişi ile sanat merkezi öğretmenlerinden olmuştur.

Tablo 9. Katılımcıların Branşlarına Göre Dağılımı

Branş	Frekans	Yüzde
Dil Öğretmeni	27	10,9
Grafik Öğretmeni	35	14,1
Bilişim Öğretmeni	29	11,7
El Sanatları Öğretmeni	97	39,1
Diksiyon Öğretmeni	4	1,6
Osmanlıca Öğretmeni	2	,8
Muhasebe Öğretmeni	6	2,4
Yiyecek İçecek Öğretmeni	7	2,8
Fotoğraf Öğretmeni	4	1,6
Resim Öğretmeni	6	2,4
Minyatür Öğretmeni	4	1,6
Ebru Öğretmeni	9	3,6
Toplam	230	92,7
Kayıp Veri	18	7,3
Toplam	248	100,0

Çalışmaya katılan kişilerden 97 kişi (%39'u) El sanatları öğretmeni olarak çalışmaktadır. Ayrıca çalışmaya katılan 24 kişinin bu soruya cevaplamamıştır. Çok farklı alanda görev yapan öğretmenlerin katılımı ile farklı alanlarda yaşanabilecek sorunlarında tasnifi yönünden geniş yelpazeli bir katılım kitlesi ortaya çıkmıştır. En fazla katılım el sanatları öğretmenliğinden olurken en az katılım Osmanlıca öğretmenlerinden olmuştur.

Tablo 10. Katılımcıların Meslekteki Çalışma Yıllarına Göre Dağılımları

Meslekte Çalışma Yılı	Frekans	Yüzde
1-5 yıl	73	29,4
6-10 yıl	67	27,0
11-15 yıl	61	24,6
16-20 yıl	27	10,9
21 ve üzeri	15	6,0
Diğer	2	,8
Toplam	245	98,8
Kayıp Veri	3	1,2
Toplam	248	100,0

Çalışmaya katılan kişilere kaç yıldır bu meslekte çalışıyorsunuz diye sorulan sorulara verdiği cevaplara baktığımızda 73 kişinin 1-5 yıldır, 67 kişinin 6-10 yıldır, 61

kişinin 11-15 yıldır,27 kişinin 16-20 yıldır,15 kişinin de 21 yıl üzerinde bu meslekte çalıştığı soncu çıkmıştır. Farklı görev yıllarının olması kişisel bilgi birikimi ve mesleki bilgi birikimi açısından son derece önemlidir. Meslekte yıllarını veren kişiler ile mesleğe yeni katılan kişilerin bu çalışma açısından yer alması çalışmaya anlamlı neticeler vermiştir. Sadece ilk gördükleri durum açısından değil yılların vermiş olduğu bilgi birikim neticesinde de ortaya çıkan sonuçlar olmuştur.

Tablo 11. Katılımcıların Mesleği Nasıl Seçtiklerine Göre Dağılımı

Mesleklerinizi Nasıl Seçtiniz?	Frekans	Yüzde
Kendi İsteğimle	222	89,5
Ailemin İsteğiyle	6	2,4
Öğretmenlerim Tavsiyesiyle	11	4,4
Zorunlu Koşullardan Dolayı	8	3,2
Toplam	247	99,6
Kayıp Veri	1	,4
Toplam	248	100,0

Mesleğinizi Nasıl Seçtiniz? sorusuna ise çalışmaya katılan kişilerin büyük bir çoğunluğunun yaklaşık %90'ının kendi isteğiyle bu mesleği seçtiği soncu çıkmıştır. Öğretmenlik mesleğini yapan çoğu kişi kendi isteği ile bu mesleği yaptıkları sonucuna ulaşılmaktadır. Bu çalışmada da en fazla katılım kendi isteği ile öğretmenlik mesleğini tercih eden kişiler olmuştur. En az katılım ise zorunlu koşullardan dolayı bu mesleği seçenler olmuştur.

Tablo 12. Katılımcıların Çalıştığı Kuruma Bağlılıklarına Göre Dağılımı

Katılımcıların Çalıştıkları Kuruma olan Bağlılıkları	Frekans	Yüzde
Evet	234	94,4
Hayır	13	5,2
Toplam	247	99,6
Kayıp Veri	1	,4
Toplam	248	100,0

Tablo 12. verileri incelendiğinde çalışmaya katılan kişilere çalıştıkları kuruma bağımlı hissedip hissetmediklerini sorusuna yaklaşık %95'inin bağımlı hissettikleri sonucu

çıkmiştir. %5'lik bir kısım ise çalıştıkları kuruma karşı bağlılık duygusunu hissetmediğini belirtmiştir.

5.2. Geçerlilik Analizleri

Ölçeklerin yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Büyüköztürk (2002,474) ve Karakuş (2008,85)'un faktör yük değerleri incelenirken 0,30-0,59 arası yük değerinin orta düzeyde büyüklük olarak tanımlanabileceğini belirtmelerinden dolayı yapılan çalışmada 0,30 değeri esas alınmıştır. Maddeler ilgili oldukları boyutların ölçülmesinde anlamlı bir biçimde katkıda bulunmaktadır. Faktör analizinde varimaks döndürmesi yöntemi kullanılmıştır.

“Örgütsel sinizm ile yapılan analiz sonuçları (KMO=0899; $\chi^2 =$; 2047,952; p=0,00) veri grubunun faktör analizine uygun olduğunu göstermiştir. Varimaks döndürmeli temel bileşenler faktör analizi sonucuna göre, puanlardaki değişimin %71,341'ini açıklayan ve öz değeri 1'in üzerinde olan 3 faktör belirlenmiştir. Ölçeğin analiz sonucunda elde edilen 3 faktörlü yapısına ilişkin sonuçlar Tablo 13'de gösterilmektedir” (Büyüköztürk, 2002).

Tablo 13. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi

Madde No	Faktörler		
	Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal
1		,748	
2		,646	
3		,766	
4		,660	
5		,794	
6	,880		
7	,870		
8	,914		
9	,827		
10			,565
11			,696
12			,842
13			,698

Temel bileşenler analizi sonucunda elde edilen verilerin ölçeğin ölçmeyi amaçladığı özelliği ölçtüğünü göstermektedir. Ölçeğin orijinalinde 13 madde bulunmaktadır. Analiz sonuçları orijinal ölçeğe uygun nitelikte çıkmış olup ölçek bilişsel, davranışsal ve duyuşsal olarak üç alt boyut altında toplanmıştır.

“Tükenmişlik ölçeği ile yapılan analiz sonuçları (KMO=0,858; $\chi^2 = 1289,088$; $p=0,00$) veri grubunun faktör analizine uygun olduğunu göstermiştir” (Büyüköztürk, 2002).

“Varimaks döndürmeli temel bileşenler faktör analizi sonucuna göre, puanlardaki değişimin %48,71’ini açıklayan ve öz değeri 1’in üzerinde olan 3 faktör belirlenmiştir. Ölçeğin analiz sonucunda elde edilen 3 faktörlü yapısına ilişkin sonuçlar Tablo 14’de gösterilmektedir”

Tablo 14. Tükenmişlik Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi

Madde No	Faktörler		
	Duygusal Tükenmişlik	Kişisel Başarıda Azalma	Duyarsızlaşma
1	,749		
2	,735		
3	,750		
4		,625	
5	,568		
6		,703	
7	,798		
8	,596		
9			,743
10		,631	
11	,699		
13			,597
14		,587	
15			,431
16		,531	
17			,532
18	,527		
20	,447		

Temel bileşenler analizi sonucunda elde edilen verilerin ölçeğin ölçmeyi amaçladığı özelliği ölçtüğünü göstermektedir. Ölçekte yer alan maddelerden birden fazla faktörde yüklenmiş olanlar, farklı boyutlarda yüklenmiş olanlar ve faktör yük değeri 0,30’un altında olanlar ölçekten çıkarılmıştır. Ölçekte yer alan 22. Maddenin faktör yük değeri 0,30’un altında olduğundan, 12, 19 ve 21. Maddelerin ise farklı faktörlerde yüklenmiş olduklarından dolayı ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin orijinalinde 22 madde bulunmaktadır. Analiz sonuçlarından sonra ölçek 18 maddelik bir hal almış olup ölçek orijinaldeki gibi duygusal, bilişsel ve davranışsal üç alt boyut altında toplanmıştır.

5.3. Güvenilirlik Analizleri

“Güvenirlik, bireylerin ölçekte yer alan maddelere verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık olarak tanımlanmaktadır” (Büyüköztürk, 2007, 169).

Araştırmada ölçeklerdeki maddelerin güvenilirliğini belirleyen Cronbach Alpha yöntemi kullanılmıştır. Özdamar (1999) güvenilirlik katsayısına ilişkin ölçüt değerleri aşağıdaki şekilde kabul edilmektedir.

$0.00 < \alpha < 0.40$ olduğu zaman ölçek güvenilir değildir.

$0.41 < \alpha < 0.60$ olduğu zaman ölçeğin güvenilirliği düşüktür.

$0.61 < \alpha < 0.80$ olduğu zaman ölçeğin güvenilirliği orta düzeydedir.

$0.81 < \alpha < 1.00$ olduğu zaman ölçeğin güvenilirliği yüksek düzeydedir.

Aşağıdaki tabloda tükenmişlik ölçeğinin güvenilirliğine yönelik bilgiler yer almaktadır.

Tablo 15. Tükenmişlik Ölçeğine Yönelik Güvenilirlik Analizi

Ölçek	Cronbach's Alpha değeri	Madde Sayısı
Tükenmişlik Ölçeği	,84	18
Duygusal Tükenmişlik	,84	9
Duyarsızlaşma	,55	4
Kişisel Başarıda Azalma	,64	5

Mesleki tükenmişlik kavramının alt boyutlarına yönelik yapılan güvenilirlik analizi neticesinde ölçek alt boyutlarının Cronbach Alpha değerlerinin ise sırayla duygusal tükenmede .851, duyarsızlaşmada .55 ve kişisel başarıda azalmada ise .64 olarak hesaplanmıştır. Buradan hareketle duygusal tükenmişlik ölçeğinin oldukça güvenilir, duyarsızlaşma ölçeğinin düşük derecede güvenilir, kişisel başarıda azalma ölçeğinin oldukça düzeyde güvenilir olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 16. Örgütsel Sinizm Ölçeğine Yönelik Güvenilirlik Analizi

Ölçek	Cronbach's Alpha değeri	Madde Sayısı
Örgütsel Sinizm	,91	13
Duyuşsal	,95	4
Bilişsel	,84	5
Davranışsal	,74	4

Örgütsel sinizm alt boyutlarına yönelik yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarında ölçek alt boyutlarının Cronbach Alpha değerleri şöyle hesaplanmıştır: Duyuşsal boyutta .95, bilişsel boyutta .84 ve davranışsal boyutta .74. Alınan bu değerler duyuşsal boyut ölçeğinin yüksek derecede güvenilir, bilişsel ve davranışsal boyut ölçeklerinin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

5.4. Normallik Testi

“Hipotez testleri yapılırken öncelikle parametrik ya da nonparametrik yöntemlerden hangisinin kullanılacağına karar verilmesi gerekmektedir. Bu nedenle değişkenlerin(ölçeklerin) normal dağılım sınımalarına Kolmogorov- Smirnov Testi ile bakılmış; Maslach tükenmişlik ölçeğinin ve örgütsel sinizm ölçeğinin ve bunların alt boyutlarının normal dağılıma uymadığı görülmektedir. Bundan dolayı araştırmada parametrik olmayan testler yapılmıştır. Araştırmada parametrik olmayan testlerden iki değişkenli analizlerde Mann-Whitney U testi (Büyüköztürk, 2007) kullanılırken, ikiden çok değişkenli analizlerde Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır” (Büyüköztürk, 2014, 168).

“Kruskal-Wallis testi sonucu anlamlı çıkan durumlarda hangi ikili gruplar arasında fark olup olmadığı incelenmesi gerekir, örgütsel sinizm ile mesleki tükenmişlik alt boyutları arasındaki ilişkinin derecesini ve yönünü tespit etmek için Sperman sıra farkları korelasyon katsayı analizi kullanılmıştır. -1 ile 1 arasında değer alan korelasyon sonucunun yorumlanmasında, katsayının (r) mutlak değer olarak 0.70-1.00 arasında olması yüksek; 0.70-0.30 arasında olması, orta; 0.30-0.00 arasında olması ise düşük düzeyde bir ilişki anlamına gelmektedir” (Büyüköztürk, 2014, 168).

5.5. Değişkenlerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Tükenmişlik ve Örgütsel Sinizm ölçeklerine ait ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17. Değişkenlerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişkenler ve Değişkenlere Ait Boyutlar	Ortalama	Standart Sapma
Tükenmişlik	1,68	,38
<i>Duygusal Tükenmişlik</i>	1,96	,65

<i>Duyarsızlaşma</i>	1,30	,44
<i>Kişisel Başarıda Azalma</i>	1,79	,43
Örgütsel Sinizm	1,97	,72
<i>Bilişsel</i>	2,28	,85
<i>Duyuşsal</i>	1,43	,77
<i>Davranışsal</i>	2,16	,90

Yukarıdaki tablo incelendiğinde çalışmaya katılanların tükenmişlik ve örgütsel sinizm düzeylerinden aldıkları puanların 3'ün altında olduğu görülmektedir. Katılımcıların genel olarak tükenmişlik düzeyleri örgütsel sinizm düzeylerinden daha düşük bulunmuştur. Bunun yanında iki ölçekten elde edilen puanların standart sapmaları $\pm 0,38$ ve $\pm 0,90$ olarak hesaplanmıştır.

5.6. Demografik Özelliklerin Değişkenlerle Olan İlişkisi

Tablo 18. Duygusal Tükenmişlik Boyutunun Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Sıra	Değişken	Test	Gruplar	N	Ortalama	P	Yorum
1	Cinsiyet	Mann Whitney U	Kadın	181	115,18	,935	Fark Yok $p > 0.05$
			Erkek	48	114,31		
2	Yaş	Kruskal Wallis	21-30 yaş	51	105,33	,071	Fark Yok $p > 0.05$
			31-40 yaş	94	124,15		
			41-50 yaş	54	121,06		
			51 yaş ve üzeri	30	91,87		
3	Eğitim Düzeyi	Kruskal Wallis	Önlisans	37	83,47	,179	Fark Yok $p > 0.05$
			Lisans	104	108,58		
			Yüksek Lisans	36	112,11		
			Doktora	1	117,00		
4	Çalıştığı Kurs Türü	Kruskal Wallis	Kurs Merkezi	197	112,80	,448	Fark Yok $p > 0.05$
			İhtisas Merkezi	15	141,20		
			Okul	16	116,44		

			SanatMerkezi	1	133,00		
5	Branşı	Kruskal Wallis	Dil Öğretmeni	27	120,89	,092	Fark Yok p>0.05 Fark Yok p>0.05
			Grafik Öğretmeni	30	91,72		
			Bilişim Öğretmeni	27	123,43		
			El Sanatları Öğretmeni	91	100,86		
			Diksiyon Öğretmeni	4	33,25		
			Osmanlıca Öğretmeni	2	167,25		
			Muhasebe Öğretmeni	6	87,00		
			Yiyecek İçecek Öğretmeni	6	123,92		
			Fotoğraf Öğretmeni	4	107,00		
			Resim Öğretmeni	6	124,50		
			Minyatür Öğretmeni	4	128,88		
Ebru Öğretmeni	6	140,17					
6	Kaç Yıldır bu meslekte çalışıyorsunuz?	Kruskal Wallis	1-5 yıl	66	100,74	.153	Fark Yok p>0.05
			6-10 yıl	64	118,23		
			11-15 yıl	55	126,29		
			16-20 yıl	26	122,08		
			21 ve üzeri	13	91,23		
Diğer	2	64,75					

Çalışmaya katılan kişilerde duygusal tükenmişlik boyutu cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalışılan kurs türü, branş farklılığı ve meslekte çalışma yılına göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 19. Duyarsızlaşma Boyutunun Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Sıra	Değişken	Test	Gruplar	N	Ortalama	P	Yorum
1	Cinsiyet		Kadın	178	113,78	.895	

		Mann Whitney U	Erkek	48	112,47		Fark Yok p>0.05
2	Yaş	Kruskal Wallis	21-30 yaş	50	129,62	.095	Fark Yok p>0.05
			31-40 yaş	95	109,85		
			41-50 yaş	51	114,97		
			51 yaş ve üzeri	30	95,68		
3	Eğitim Düzeyi	Kruskal Wallis	Ön lisans	39	92,83	.470	Fark Yok p>0.05
			Lisans	100	108,15		
			Yüksek Lisans	37	94,14		
			Doktora	1	141,50		
			Diğer	26	101,79		
4	Çalıştığı Kurs Türü	Kruskal Wallis	Kurs Merkezi	195	112,24	.479	Fark Yok p>0.05
			İhtisas Merkezi	15	114,40		
			Okul	15	132,83		
			Sanat Merkezi	1	55,50		
5	Branşı	Kruskal Wallis	Dil Öğretmeni	27	99,67	.038	Fark Var p<0.05
			Grafik Öğretmeni	29	108,57		
			Bilişim Öğretmeni	28	115,29		
			El Sanatları Öğretmeni	89	97,03		
			Diksiyon Öğretmeni	4	52,50		
			Osmanlıca Öğretmeni	2	174,00		
			Muhasebe Öğretmeni	6	106,83		
			Yiyecek İçecek Öğretmeni	6	159,50		
			Fotoğraf Öğretmeni	3	181,33		
Resim Öğretmeni	6	109,00					

			Minyatür Öğretmeni	4	103,50		
			Ebru Öğretmeni	6	114,00		
6	Kaç Yıldır Bu Meslekte Çalışıyorsunuz?	Kruskal Wallis	1-5 yıl	68	115,78	.382	Fark Yok p>0.05
			6-10 yıl	59	118,16		
			11-15 yıl	56	114,47		
			16-20 yıl	25	88,86		
			21 ve üzeri	13	101,50		
			Diğer	2	90,00		

Çalışmaya katılan kişilerde duyarsızlaşma boyutu cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalıştığı kurs türü, branş ve meslekte çalışma yılı farklılık göstermemektedir.

Tablo 20. Kişisel Başarıda Azalma Boyutunun Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Sıra	Değişken	Test	Gruplar	N	Ortalama	P	Yorum
1	Cinsiyet	Mann Whitney U	Kadın	185	118,33	.713	Fark Yok p>0.05
			Erkek	49	114,36		
2	Yaş	Kruskal Wallis	21-30 yaş	52	104,67	.001	Fark Var p<0.05
			31-40 yaş	95	104,53		
			41-50 yaş	55	132,69		
			51 yaş ve üzeri	32	150,75		
3	Eğitim Düzeyi	Kruskal Wallis	Önlisans	39	110,49	.101	Fark Yok p>0.05
			Lisans	104	95,42		
			Yüksek Lisans	37	112,80		
			Doktora	1	182,50		
4	Çalıştığı Kurs Türü	Kruskal Wallis	Kurs Merkezi	202	118,50	.673	Fark Yok p>0.05
			İhtisas Merkezi	15	125,07		
			Okul	16	99,53		
			Sanat Merkezi	1	90,00		

Sıra	Değişken	Test	Gruplar	N	Ortalama	P	Yorum
5	Branşı	Kruskal Wallis	Dil Öğretmeni	27	94,20	.008	Fark Var p<0.05
			Grafik Öğretmeni	30	84,25		
			Bilişim Öğretmeni	28	90,43		
			El Sanatları Öğretmeni	94	126,57		
			Diksiyon Öğretmeni	4	99,88		
			Osmanlıca Öğretmeni	2	84,00		
			Muhasebe Öğretmeni	5	147,50		
			Yiyecek İçecek Öğretmeni	6	115,00		
6	Kaç Yıldır bu meslekte çalışıyorsunuz?	Kruskal Wallis	Fotoğraf Öğretmeni	4	52,88	.311	Fark Yok p>0.05
			Resim Öğretmeni	6	145,08		
			Minyatür Öğretmeni	4	85,63		
			Ebru Öğretmeni	6	86,00		
			1-5 yıl	68	113,15		
			6-10 yıl	64	107,52		
11-15 yıl	56	116,96					
16-20 yıl	27	141,69					
21 ve üzeri	14	120,75					
Diğer	2	77,50					

Çalışmaya katılan kişilerde kişisel başarıda azalma boyutunda cinsiyet, eğitim düzeyi, kurs türü ve meslekte çalışma yılı farklılık göstermemektedir. Ancak çalışmaya katılan kişilerin kişisel başarıda azalma boyutu yaş ve branşa göre farklılık göstermektedir.

Tablo 21. Örgütsel Sinizmin Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Sıra	Değişken	Test	Gruplar	N	Ortalama	P	Yorum
1	Cinsiyet	Mann Whitney U	Kadın Erkek	181 46	109,69 130,96	.05	Fark Yok $p>0.05$
2	Yaş	Kruskal Wallis	21-30 yaş 31-40 yaş 41-50 yaş 51 yaş ve üzeri	51 93 53 30	121,75 122,85 103,88 91,28	.064	Fark Yok $p>0.05$
3	Eğitim Düzeyi	Kruskal Wallis	Önlisans Lisans Yüksek Lisans Doktora Diğer	39 102 36 1 27	70,42 118,02 119,19 98 71,89	.000	Fark Var $p<0.05$
4	Çalıştığı Kurs Türü	Kruskal Wallis	Kurs Merkezi İhtisas Merkezi Okul Sanat Merkezi	195 15 16 1	110,11 143,13 131,78 151,50	,161	Fark Yok $p>0.05$
5	Branşı	Kruskal Wallis	Dil Öğretmeni Grafik Öğretmeni Bilişim Öğretmeni El Sanatları Öğretmeni Diksiyon Öğretmeni Osmanlıca Öğretmeni Muhasebe Öğretmeni	26 30 27 89 4 2 6	125,60 118,77 106,87 85,07 73,50 154,75 78,58	.002	Fark Var $p<0.05$

			Yiyecek İçecek Öğretmeni	6	153,75		
			Fotoğraf Öğretmeni	4	119,25		
			Resim Öğretmeni	5	154,70		
			Minyatür Öğretmeni	4	147,88		
			Ebru Öğretmeni	6	136,67		
6	Kaç Yıldır bu meslekte çalışıyorsunuz?	Kruskal Wallis	1-5 yıl	68	116,50	.092	Fark Yok p>0.05
			6-10 yıl	62	123,90		
			11-15 yıl	53	103,44		
			16-20 yıl	26	85,00		
			21 ve üzeri	13	112,04		
			Diğer	68	116,50		

Çalışmaya katılan kişilerin örgütsel sinizm düzeyleri eğitim düzeyi ve branşa göre farklılık göstermektedir. Çalışmaya katılan kişilerin örgütsel sinizm düzeyleri yaş, cinsiyet, meslekte çalışma yılı, çalıştığı kurs türü ve branşa göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 22. Duyuşsal Boyutun Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Sıra	Değişken	Test	Gruplar	N	Ortalama	P	Yorum
1	Cinsiyet	Mann Whitney U	Kadın Erkek	185 47	112,46 132,39	.037	Fark Var p<0.05
2	Yaş	Kruskal Wallis	21-30 yaş 31-40 yaş 41-50 yaş 51 yaş ve üzeri	51 95 55 31	113,80 121,67 115,11 107,56	.658	Fark Yok p>0.05
3	Eğitim Düzeyi	Kruskal Wallis	Önlisans Lisans Yüksek Lisans Doktora Diğer	40 104 36 1 29	70,42 118,02 119,19 98 71,89	.001	Fark Var p<0.05

4	Çalıştığı Kurs Türü	Kruskal Wallis	Kurs Merkezi	200	112,30	.046	Fark Var p<0.05
			İhtisas Merkezi	15	134,83		
			Okul	16	149,66		
			Sanat Merkezi	1	151,50		
5	Branşı	Kruskal Wallis	Dil Öğretmeni	27	108,93	.068	Fark Yok p>0.05
			Grafik Öğretmeni	30	116,20		
			Bilişim Öğretmeni	27	105,78		
			El Sanatları Öğretmeni	93	94,61		
			Diksiyon Öğretmeni	4	112,25		
			Osmanlıca Öğretmeni	2	174,50		
			Muhasebe Öğretmeni	6	110,58		
			Yiyecek İçecek Öğretmeni	6	131,00		
			Fotoğraf Öğretmeni	4	128,00		
			Resim Öğretmeni	5	158,40		
			Minyatür Öğretmeni	4	151,00		
Ebru Öğretmeni	6	127,92					
6	Kaç Yıldır bu meslekte çalışıyorsunuz?	Kruskal Wallis	1-5 yıl	68	111,56	.455	Fark Yok p>0.05
			6-10 yıl	64	124,09		
			11-15 yıl	54	114,44		
			16-20 yıl	27	101,96		
			21 ve üzeri	14	123,86		
Diğer	2	70,50					

Çalışmaya katılan kişilerin duyuşsal sinizm düzeyi cinsiyet, eğitim düzeyi, çalıştığı kurs türü farklılık göstermektedir. Ancak çalışmaya katılan kişilerin duyuşsal sinizm düzeyi yaş, eğitim düzeyi, branş ve meslekte çalışma yılı farklılık göstermemektedir.

Tablo 23. Bilişsel Boyutun Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Sıra	Değişken	Test	Gruplar	N	Ortalama	P	Yorum
1	Cinsiyet	Mann Whitney U	Kadın Erkek	185 47	114,02 126,26	.262	Fark Yok p>0.05
2	Yaş	Kruskal Wallis	21-30 yaş 31-40 yaş 41-50 yaş 51 yaş ve üzeri	51 96 55 30	121,58 126,40 103,93 99,23	.095	Fark Yok p>0.05
3	Eğitim Düzeyi	Kruskal Wallis	Önlisans Lisans Yüksek Lisans Doktora Diğer	40 104 36 1 28	81,51 113,98 116,78 81,50 90,89	.021	Fark Var p<0.05
4	Çalıştığı Kurs Türü	Kruskal Wallis	Kurs Merkezi İhtisas Merkezi Okul Sanat Merkezi	200 15 16 1	113,57 138,30 130,09 159,00	,383	Fark Yok p>0.05
5	Branşı	Kruskal Wallis	Dil Öğretmeni Grafik Öğretmeni Bilişim Öğretmeni El Sanatları Öğretmeni Diksiyon Öğretmeni Osmanlıca Öğretmeni Muhasebe Öğretmeni	27 30 28 92 4 2 6	113,89 116,82 108,55 93,13 82,25 119,25 98,75	.064	Fark Yok p>0.05

			Yiyecek İçecek Öğretmeni	6	169,17		
			Fotoğraf Öğretmeni	4	119,75		
			Resim Öğretmeni	5	158,20		
			Minyatür Öğretmeni	4	144,25		
			Ebru Öğretmeni	6	132,67		
6	Kaç Yıldır bu meslekte çalışıyorsunuz?	Kruskal Wallis	1-5 yıl	68	115,01	.124	Fark Yok p>0.05
			6-10 yıl	64	125,91		
			11-15 yıl	55	120,34		
			16-20 yıl	27	84,85		
			21 ve üzeri	13	99,00		
			Diğer	2	130,00		

Çalışmaya katılan kişilerin bilişsel sinizm düzeyi cinsiyet, yaş, çalıştığı kurs türü, branş ve meslekte çalışma yılı farklılık göstermemektedir. Ancak çalışmaya katılan kişilerin bilişsel sinizm düzeyi eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.

Tablo 24. Davranışsal Boyutun Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Sıra	Değişken	Test	Gruplar	N	Ortalama	P	Yorum
1	Cinsiyet	Mann Whitney U	Kadın	18	112,28	.052	Fark Yok p>0.05
			Erkek	46	133,55		
2	Yaş	Kruskal Wallis	21-30 yaş	51	128,57	.008	Fark Var p<0.05
			31-40 yaş	95	125,73		
			41-50 yaş	55	107,77		
			51 yaş ve üzeri	31	83,84		
3	Eğitim Düzeyi	Kruskal Wallis	Önlisans	40	82,84	.000	Fark Var p<0.05
			Lisans	10	119,33		
			Yüksek Lisans	36	122,75		
			Doktora	1	121,00		
			Diğer	29	62,09		
4	Çalıştığı Kurs Türü	Kruskal Wallis	Kurs Merkezi	20 0	112,89	.185	Fark Yok p>0.05

			İhtisas Merkezi	16	147,53		
			Okul	16	132,84		
5	Branşı	Kruskal Wallis	Dil Öğretmeni	26	140,04	.001	Fark Var p<0.05
			Grafik Öğretmeni	30	118,18		
			Bilişim Öğretmeni	28	115,07		
			El Sanatları Öğretmeni	93	87,16		
			Diksiyon Öğretmeni	4	79,38		
			Osmanlıca Öğretmeni	2	146,50		
			Muhasebe Öğretmeni	6	68,75		
			Yiyecek İçecek Öğretmeni	6	136,67		
			Fotoğraf Öğretmeni	4	104,00		
			Resim Öğretmeni	5	165,90		
			Minyatür Öğretmeni	4	146,75		
			Ebru Öğretmeni	6	135,92		
			6	Kaç Yıldır Bu Meslekte Çalışıyorsunuz?	Kruskal Wallis		
6-10 yıl	64	123,45					
11-15 yıl	54	100,42					
16-20 yıl	27	93,98					
21 ve üzeri	14	113,54					
Diğer	2	145,25					

Çalışmaya katılan kişilerde davranışsal sinizm düzeyi yaş, branş, eğitim düzeyinde cinsiyet farklılık göstermektedir. Fakat çalışmaya katılan kişilerin davranışsal sinizm düzeyi çalıştığı kurs türü, meslekte çalışma süresi ve cinsiyet farklılık göstermemektedir.

5.7. Korelasyon Analizi

Tablo 25. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi

			Dt	Duy	Kb	Bi	Du	Da	Tu	Si
Spearman's rho	Dt	Correlation Coefficient	1,000	,436**	,285**	,515**	,452**	,430**	,836**	,540**
		Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
		N	236	236	236	234	233	234	236	235
	Duy	Correlation Coefficient	,436**	1,000	,182**	,345**	,345**	,299**	,648**	,369**
		Sig. (2-tailed)	,000		,005	,000	,000	,000	,000	,000
		N	236	236	236	234	233	234	236	235
	Kb	Correlation Coefficient	,285**	,182**	1,000	,281**	,234**	,254**	,645**	,301**
		Sig. (2-tailed)	,000	,005		,000	,000	,000	,000	,000
		N	236	236	236	234	233	234	236	235
	Bi	Correlation Coefficient	,515**	,345**	,281**	1,000	,573**	,517**	,532**	,840**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
		N	234	234	234	234	233	233	234	234
	Du	Correlation Coefficient	,452**	,345**	,234**	,573**	1,000	,496**	,453**	,738**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
		N	233	233	233	233	233	233	233	233
	Da	Correlation Coefficient	,430**	,299**	,254**	,517**	,496**	1,000	,452**	,859**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
		N	234	234	234	233	233	234	234	234
	Tu	Correlation Coefficient	,836**	,648**	,645**	,532**	,453**	,452**	1,000	,555**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
		N	236	236	236	234	233	234	236	235
	Si	Correlation Coefficient	,540**	,369**	,301**	,840**	,738**	,859**	,555**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
		N	235	235	235	234	233	234	235	235

Dt: Duygusal Tükenmişlik; Duy: Duyarsızlaşma; Kb: Kişisel Başarıda Azalma; Bi: Bilişsel; Du: Duyuşsal; Da: Davranışsal; Tu Tükenmişlik; Si: Sinizm

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

“Korelasyon katsayısı +1 ile -1 arasında değerler almakta olup bu katsayının pozitif olması bir değişkende artış olduğunda diğerinde de olduğunu, negatif olması ise bir değişkende artış olduğunda diğerinde azalış meydana geldiğini göstermektedir, bu katsayı aşağıdaki şekilde yorumlanmaktadır.” (Büyüköztürk ve diğerleri, 2008):

- 0: Hiç İlişki Yok
- 0,30'dan küçük: Zayıf İlişki
- 0,30-0,70: Orta Düzeyde İlişki

- 0,70'den büyük: Yüksek Düzeyde İlişki
- +1 veya -1: Mükemmel İlişki

Korelasyon analizi sonuçlarına göre duygusal tükenmişlik ile sinizmin bilişsel boyutu arasında ($r=,515$, $p <0,001$), sinizmin duyuşsal boyutu arasında ($r=,452$, $p<0,001$), sinizmin davranışsal boyutu arasında ($r=,430$, $p<0,001$) anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Buna göre duygusal tükenmişlik arttıkça bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeyi de artmaktadır.

Tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu ile sinizmin bilişsel boyutu arasında ($r=,345$, $p <0,001$), sinizmin duyuşsal boyutu arasında ($r=,345$, $p<0,001$), sinizmin davranışsal boyutu arasında ($r=,299$, $p<0,001$) anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Buna göre duyarsızlaşma arttıkça bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeyi de artmaktadır.

Tükenmişliğin kişisel başarıda azalma boyutu ile sinizmin bilişsel boyutu arasında ($r=,281$, $p <0,001$), sinizmin duyuşsal boyutu arasında ($r=,234$, $p<0,001$), sinizmin davranışsal boyutu arasında ($r=,254$, $p<0,001$) anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Buna göre kişisel başarıda azalma arttıkça bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeyi de artmaktadır.

Tükenmişliğin toplamı ile sinizmin toplamı arasında da yine ($r=,555$, $p<0,001$) anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Tükenmişlik arttıkça sinizm düzeyi de artmaktadır.

Daha önce yapılan çalışmalar ile elde edilen sonuçlar mukayese edildiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 26. Elde Edilen Sonuçların Daha Önceki Çalışmalarla Karşılaştırılması

Yazar	İlişki	Önceki Çalışma Sonu	Elde Edilen Sonuç	Karşılaştırma
F. Gün (2015)	Sinizm – Tükenmişliğin Duygusal Tükenme Boyutu	“Orta düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır.”	“Orta seviyede pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır.”	“Daha önceki çalışma ile uyumludur.”
F. Gün (2015)	Sinizm – Tükenmişliğin Duyarsızlaşma Boyutu	“Orta düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır.”	“Düşük düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır.”	“Daha önceki çalışma ile kısmen uyumludur.”

Yazar	İlişki	Önceki Çalışma Sonu	Elde Edilen Sonuç	Karşılaştırma
F. Gün (2015)	Sinizm – Tükenmişliğin Kişisel Başarı Boyutu Bilişsel Sinizm	“İstatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.”	“Düşük seviyede, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır.”	“Sonuçlar daha önceki çalışmadan farklıdır.”
Amasralı, A., & Aslan, H. (2017)	– Tükenmişliğin Duygusal Tükenme Boyutu Duyuşsal Sinizm –	“Pozitif yönde ve orta düzeyde doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir.”	“Düşük düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır.”	“Daha önceki çalışma ile kısmen uyumludur.”
Amasralı, A., & Aslan, H. (2017)	Tükenmişliğin Duygusal Tükenme Boyutu	“Pozitif yönde ve orta düzeyde doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir.”	“Düşük düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır.”	“Daha önceki çalışma ile kısmen uyumludur.”
Amasralı, A., & Aslan, H. (2017)	Davranışsal Sinizm – Tükenmişliğin Duygusal Tükenme Boyutu	“Pozitif yönde ve orta düzeyde doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir.”	Pozitif yönde ve orta düzeyde doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir	Daha önceki çalışma ile uyumludur.
Amasralı, A., & Aslan, H. (2017)	Bilişsel Sinizm – Tükenmişliğin Duyarsızlaşma Boyutu	“Pozitif yönde ve orta düzeyde doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir.”	“Düşük düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır.”	“Daha önceki çalışma ile kısmen uyumludur.”
Amasralı, A., & Aslan, H. (2017)	Duyuşsal Sinizm – Tükenmişliğin Duyarsızlaşma Boyutu	“Pozitif yönde ve orta düzeyde doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir.”	“Düşük düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır.”	“Daha önceki çalışma ile kısmen uyumludur.”
Amasralı, A., & Aslan, H. (2017)	Davranışsal Sinizm – Tükenmişliğin Duyarsızlaşma Boyutu	“Pozitif yönde ve orta düzeyde doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir.”	“Düşük düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır.”	“Daha önceki çalışma ile kısmen uyumludur.”
Amasralı, A., & Aslan, H. (2017)	Tükenmişliğin kişisel başarı boyutu - bilişsel Sinizm	“Negatif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.”	“Düşük seviyede, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır.”	“Sonuçlar daha önceki çalışmadan farklıdır.”

Yazar	İlişki	Önceki Çalışma Sonu	Elde Edilen Sonuç	Karşılaştırma
Amasralı, A., & Aslan, H. (2017)	Tükenmişliğin kişisel başarı boyutu - Davranışsal Sinizm	“Negatif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.”	“Düşük düzeyde, pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır.”	“Sonuçlar daha önceki çalışmadan farklıdır.”
Amasralı, A., & Aslan, H. (2017)	Tükenmişliğin kişisel başarı boyutu - duyuşsal sinizm boyutu	“Negatif yönde ve orta düzeyde doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir.”	“Düşük düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır.”	“Sonuçlar daha önceki çalışmadan farklıdır.”

5.8. Araştırmanın Hipotezleri ve Sonuçları

Tablo 27. Araştırmanın Hipotezleri ve Sonuçları

HİPOTEZLER	SONUÇ
H1: Kurumlarında görev yapan usta öğreticilerin tükenmişlikleri ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H1a: Kurumlarında görev yapan usta öğreticilerin duygusal tükenmişlikleri ile bilişsel sinizm algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H1b: Kurumlarında görev yapan usta öğreticilerin duygusal tükenmişlikleri ile duyuşsal sinizm algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H1c: Kurumlarında görev yapan usta öğreticilerin duygusal tükenmişlikleri ile davranışsal sinizm algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H1d: Kurumlarında görev yapan usta öğreticilerin duyarsızlaşma algıları ile bilişsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H1e: Kurumlarında görev yapan usta öğreticilerin duyarsızlaşma algıları ile duyuşsal sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H1f: Kurumlarında görev yapan usta öğreticilerin duyarsızlaşma algıları ile davranışsal sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H1g: Kurumlarında görev yapan usta öğreticilerin kişisel başarıda azalma algıları ile bilişsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL

HİPOTEZLER	SONUÇ
H1h: Kurumlarında görev yapan usta öğretmenlerin kişisel başarıda azalma algıları ile duyuşsal sinizm düzeyleri anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H1i: Kurumlarında görev yapan usta öğretmenlerin kişisel başarıda azalma algıları ile davranışsal sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL



SONUÇ, TARTIŞMA, YORUM

Araştırmanın evrenini, İstanbul ilinde yetişkin eğitimi kurumlarında görev yapan usta öğreticileri oluşturmaktadır. Veriler İstanbul ili merkez ilçeleri ile sınırlandırılmıştır. Araştırma İstanbul'un çevre ilçelerini de kapsayacak şekilde veya Türkiye'nin farklı illerinde tekrarlanabilir.

Araştırma kapsamında yalnızca yetişkin eğitim kurumlarında çalışmakta olan usta öğretmenlerin görüşlerine başvurulmuştur. Araştırma, özel veya kamuya ait tüm yetişkin eğitimi kurumlarında çalışan öğretmenlerin görüşlerine başvurularak tekrarlanması önerilebilir.

Araştırma kapsamında sadece usta öğretici görüşlerine başvurulmuştur. Çalışma, eğitim yöneticilerinin de görüşlerine başvurularak tekrarlanabilir.

Çalışmaya katılan kişilerin %79'u kadındır. Veriler incelendiğinde kadın katılımcıların daha çok tercih edildiği tespit edilmiştir, erkek usta öğretici alımı artırılarak karma bir eğitim kadrosu oluşturulabilir.

Çalışmaya katılan kişilerin %41'i 31-40 yaş arasında %23'ü 21-30 yaş arasında olduğu tespit edilmiştir. En az katılımın 51 yaş ve üzeri grubunda olduğu tespit edilmiştir. En fazla katılım ise 31-40 yaş aralığında olmuştur. Kurum içerisindeki çalışmalara katılım için 51 yaş ve üzerine bilgisayar ve internet kullanım için teknik eğitim verilebilir.

En fazla katılımın lisans düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu grup katılımcıların %49,11'ini temsil etmektedir. Eğitim seviyesi olarak katılımcıların eğitim düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Eğitim seviyesi lisans seviyesinden aşağı olan usta öğretmenlere bilişim teknolojilerini kullanım için teknik eğitim verilebilir. Böylelikle durum tespiti yapılarak gelişmesi gereken konuların belirlenmesi için görüş ve önerilerine yer verilebilir.

Çalışmaya katılan kişilerden 97 kişi (%39'u) El sanatları usta öğreticisi olarak çalışmaktadır. Ayrıca çalışmaya katılan 24 kişinin bu soruya cevaplamamıştır. Çok farklı alanda görev yapan usta öğretmenlerin katılımı ile farklı alanlarda yaşanabilecek sorunlarında tasnifi yönünden geniş yelpazeli bir katılım kitlesi ortaya çıkmıştır. En fazla katılım el sanatları öğretmenlerinden olurken en az katılım Osmanlıca öğretmenlerinden olmuştur. Kültür branşlarının katılımı bu tespitlere sağlamak için oryantasyon eğitimleri yapılabilir.

Çalışmaya katılan kişilere kaç yıldır bu meslekte çalışıyorsunuz? sorusuna 73 kişinin 1-5 yıldır, 67 kişinin 6-10 yıldır, 61 kişinin 11-15 yıldır, 27 kişinin 16-20 yıldır, 15 kişinin de 21 yıl üzerinde bu meslekte çalışmaktadır. Farklı görev yıllarının olması kişisel bilgi birikimi ve mesleki bilgi birikimi açısından son derece önemlidir. Meslekte yıllarını veren kişiler ile mesleğe yeni katılan kişilerin bu çalışma açısından yer alması çalışmaya anlamlı neticeler vermiştir.

Mesleğinizi Nasıl Seçtiniz? sorusuna ise çalışmaya katılan kişilerin büyük bir çoğunluğunun yaklaşık %90'ının kendi isteğiyle bu mesleği seçtiğini görüyoruz. Öğretmenlik mesleğini yapan çoğu kişi kendi isteği ile bu mesleği yaptıkları görülmektedir. Bu çalışmada da en fazla katılım kendi isteği ile usta öğreticilik mesleğini tercih eden kişiler olmuştur. En az katılım ise zorunlu koşullardan dolayı bu mesleği seçenler olmuştur.

Katılımcıların çalıştığı kuruma bağlılıklarına göre dağılımı verileri incelendiği zaman çalışmaya katılan kişilere çalıştıkları kuruma bağımlı hissedip hissetmediklerini sordüğümüzde büyük bir çoğunluğun yaklaşık %95'inin bağımlı hissettiklerini sonucu çıkmıştır. %5'lik bir kısım ise çalıştıkları kuruma karşı bağımlılık duygusunu hissetmediği sonucu çıkmıştır.

Çalışmaya katılan kişilerde duygusal tükenmişlik boyutu cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalışılan kurs türü, branş farklılığı ve meslekte çalışma yılına göre farklılık göstermemektedir.

Çalışmaya katılan kişilerde duyarsızlaşma boyutu cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalıştığı kurs türü, branş ve meslekte çalışma yılı farklılık göstermemektedir.

Çalışmaya katılan kişilerde kişisel başarıda azalma boyutunda cinsiyet, eğitim düzeyi, kurs türü ve meslekte çalışma yılı farklılık göstermemektedir. Ancak çalışmaya katılan kişilerin kişisel başarıda azalma boyutu yaş ve branşa göre farklılık göstermektedir. Muhasebe ve resim usta öğretmenlerinde için performansı artırıcı hizmet içi eğitimler planlanabilir.

Çalışmaya katılan kişilerin örgütsel sinizm düzeyleri eğitim düzeyi ve branşa göre farklılık göstermektedir. Ayrıca çalışmaya katılan kişilerin örgütsel sinizm düzeyleri yaş, cinsiyet, meslekte çalışma yılı, çalıştığı kurs türü ve branşa göre farklılık göstermemektedir. Eğitim düzeyi yüksek lisans düzeyindeki kişilerde sinizm algısı yüksektir. Resim, yiyecek-içecek, dil ve osmanlıca öğretmenlerinde sinizm algısı

yüksektir. Bu usta öğretmenlerin örgüte yönelik ilişkin olumsuz inançlarını pozitif çevirecek bir eğitim ortamının sağlanmalıdır. Çalışanlarına değerli olduklarını hissettirerek kendilerini ifade etmelerine ortam hazırlamalı, aldığı bildirimleri değerlendirerek uygulamalıdır.

Çalışmaya katılan kişilerin duyuşsal sinizm düzeyi cinsiyet, eğitim düzeyi, çalıştığı kurs türü farklılık göstermektedir. Yüksek lisans eğitimi alan, erkek öğretmenlerde, okul ve sanat merkezinde çalışan öğretmenlerde yüksektir. Kurs yöneticileri pozitif iletişim ortamı oluşturup çalışanların kendilerini ifade etmelerini sağlamalıdır.

Çalışmaya katılan kişilerin bilişsel sinizm düzeyi cinsiyet, yaş, çalıştığı kurs türü, branş ve meslekte çalışma yılı farklılık göstermemektedir. Ancak çalışmaya katılan kişilerin bilişsel sinizm düzeyi eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir. Eğitim düzeyi arttıkça özellikle yüksek lisans düzeyinde öğretmenlerin kurumu sorguladığı ve mutsuz olduğu görülmektedir. Bu öğretmenlerin tespit edilip kurumsal aidiyet için eğitilmesi gerekmektedir.

Çalışmaya katılan kişilerin davranışsal sinizm düzeyi çalıştığı kurs türü, meslekte çalışma süresi ve cinsiyet farklılık göstermemektedir. Çalışmaya katılan kişilerde davranışsal sinizm düzeyi yaş, branş, eğitim düzeyinde cinsiyet farklılık göstermektedir. 21-30 yaş, doktora ve usta öğretmenlerinde davranışsal sinizm yüksektir. Bu usta öğretmenlerin kurumlarına ilişkin olumsuz inançlarını değiştirebilecekleri bir eğitim ortamının oluşturulmasına çalışılmalıdır.

Örgütsel sinizm eğitim örgütlerindeki görünümüne yönelik yapılan çalışmalar az sayıdadır. Bu nedenle eğitim kurumlarında örgütsel sinizmin nedenlerini ile olası sonuçlarını farklı değişkenlerle birlikte incelenerek, örgütsel sinizm kavramının bütüncül olarak anlaşılmasına katkı sağlanabilir.

Ede edilen sonuçlar ışığında; bekâr öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının azaltılması, lisansüstü eğitim derecesine sahip olan usta öğretmenlerin ise çalıştıkları kuruma yönelik sinik tutum ve davranışlarının azaltılmasını sağlayacak çalışma ortamlarının oluşturulması sağlanabilir.

Bunun yanı sıra, yaşı ve çalıştığı okuldaki görev süresi az olan usta öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik daha fazla davranışlar sergilemesinin sebeplerinin araştırılması ve buna neden olan etmenlerin tespit edilerek ortadan kaldırılması

yönünde uygulamaların yapılması gerek eğitim alanında gerekse de toplumsal alanlarda büyük kazanımlar sağlayacaktır. Yaşı ve çalıştığı kurumdaki görev süresi az olan öğretmenlere işleri konusunda gerçekleri yansıtan beklentiler ve hedeflerin sunulması, onlara görev yaptıkları okulun bir parçası olduklarına yönelik aidiyet duygusu kazandırılmalı ve mesleki gelişimlerini geliştirmeye katkı sağlayacak uygulamaların yapılması önerilebilir.

Hem lisans derecesinde öğretmen yetiştirme programlarındaki öğretmen adaylarına, hem de oryantasyon programlarında meslek hayatına yeni başlayan usta öğreticilere, mesleğe karşı yabancılaşma yaşamının doğurduğu olumsuz sonuçlar, bu sonuçların öğrencilerin başarı durumları üzerindeki etkisi anlatılarak bunların benimsenmesi ve konuya ilişkin gerek bilgi gerekse de beceri ve tutumların kazandırılması sağlanabilir.

Usta öğreticilere hizmet içi ya da işbaşında eğitim programları çalışma grupları şeklinde yapılması, çalışanların daha fazla bilgi ve beceri kazanmaları ile yetişmelerine olanak sağlayabilir. Böylelikle usta öğreticilerin aralarındaki etkileşim artacaktır.

Bu çalışma, yetişkin eğitimi kurumlarında kurs veren olan usta öğreticiler ile sınırlı olarak yapılmıştır. Eğitim kurumlarında; kurs idarecileri, okul yöneticileri ve kurslardaki diğer çalışanların görüşlerini kapsayacak şekilde planlanabilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). *Organizational cynicism: Bases and consequences*. Genetic, Social and General Psychology Monographs, 126(3), 269-292.
- Abu-Hilal M. & Salameh KM. Validity and reliability of the Maslach burnout inventory for a sample of non-Western teachers. *Educ Psychol Meas*. 1992; 52: 161-70.
- Ağcihan, E. (2015). *Yetişkin eğitimi alanında eğitim veren öğretmenlerin yetişkin eğitimi alanındaki yeterlilikleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Alper, Z. (2004). Yetişkin eğitiminde motivasyon ve kolaylaştırma. *Tıp Eğitimi Dünyası Sayı: 14 Ocak, 2004*.
- Atmaca, T. (2014). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Aybar, S. & Marşap, A. (2018). *Örgütsel politika algısı ile örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel güvenin düzenleyici rolünün belirlenmesine yönelik İstanbul'daki üniversitelerde bir araştırma*. *İsarder,454: 758-782*.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 3(1), 12-27.
- Aslan, F. K. & Boylu, Y. (2014). Örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme ihlali arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 1(2), 33-45.
- Akçamete G, Kaner S. & Sucuoğlu B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik*, Nobel Yayın Dağıtım, Yayın No 324, 1 Basım, Ankara, 2.
- Aksoy, U. (2007). *Eskişehir ili özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Altunyuva, H. E. (2011). *Elazığ şehir merkezinde ilköğretim okulu öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ.

- Andersson, L. (1996). *Employee cynicism: An examination using a contract violation framework*. Human Relations, 49(11), 1395-1418.
- Ardıç, K. & Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: işle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Avşaroğlu, S, M. E. Deniz ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Selçuk Üniversitesi, 14, 115-130.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Baykoçak, C. (2002). *Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki sorunları ve tükenmişlik düzeyleri Bursa ili uygulaması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Bayrak, M. (2014). *İlkokullarda eğitim veren sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyi*. (Yayımlanmış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Barut, Y. ve Kalkan, M. (2002). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 14,s: 66-77.
- Başören, M. (2005). *Çeşitli değişkenlere göre rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Zonguldak ili örneği). (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Zonguldak.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Bergström, O., Styhre, A. & Thilander, P. (2014). Paradoxifying Organizational Change: Cynicism and Resistance in the Swedish Armed Forces. *Journal of Change Management*. 14(3): 384-404.
- Bilge, F., Akman, Y. & Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 32, 32-41.

- Bingöl, Ş. (2019). *Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü antrenörlerinin örgütsel sinizm ve bağlılığının incelenmesi*. (Yayınlanmış doktora tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Brandes, P. & Das, D. (2006). Locating Behaviour Cynicism at Work: Construct Issues and Performance Implications, Employee Health, *Coping and Methodologies* (Edt. Pamela L.Perrewe, Daniel C. Ganster). New York: JAI Press. 233-266.
- Byrne, B. M. (1991). Burnout: Investigating the impact of background variables for elementary, intermediate, secondary, and university educators. *Teaching and Teacher Education*, 7(2), 197-209.
- Budak, G., Ataol A. & Aldemir C. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi*, İzmir.
- Büyükıylmaz, O. (2007). *İşletmelerde yabancılaşmanın sosyo-psikolojik etkileri ve Türkiye taşkömürü kurumunda bir uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Zonguldak.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Sayı:32, ss:470-483.
- Chiaburu, Dan, S & Peng, Ann & Oh, In-Sue & Banks, George & C Lomeli, Laura. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*.
- Celep, C. (2003). *Halk Eğitimi*. Ankara, Anı Yayıncılık.
- Cherniss, C. (1992). Long-term consequences of burnout: An exploratory study. *Journal of Organizational Behavior*, 13(1), 1-11.
- Croom, B. (2003). Teacher Burnout in Agricultural Education *Journal of Agricultural Education*, 44 (2003), p. 2.
- Çapri, B., (2006). Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2:1.
- Çam, O. (1991). *Hemşirelerde tükenmişlik (burnout) sendromunun araştırılması*, (Yayımlanmamış doktora tezi). Ege Üniversitesi, İzmir.
- Çam, O. (1992). Tükenmişlik envanterinin geçerlik ve güvenirliliğinin araştırılması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi. *Türk Psikologlar Derneği Yayınları*, (155–160).

- Çağ, A. (2011). *Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Çelikkaleli, Ö. (2011). Yetişkin eğitimcisi öğretmenlerin tükenmişlik ve mesleki yetkinliklerinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi SBE Dergisi*, 3-4: Bahar: 38-53.
- Çetin, K., C. (2002). İş doyumu ve tükenmişlik, *Eğitim Araştırmaları*, Ekim:9.
- Çimen, S. (2007). *İlköğretim öğretmenlerinde tükenmişlik ve yeterlik alguları*. (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Çokluk, Ö. (1999). *Zihinsel ve işitme engelliler okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerde tükenmişliğin kestirilmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Delken, M. (2004). Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers. University of Maastricht, Faculty of Economics and Business Administration, *Dissertation of Master of Economics*, Maastricht.
- Dean, James W., Brandes P., & Dharwadkar, R. (1998), Organizational Cynicism, *Academy of Management Review*, 23: 2, 341-52.
- Duman, A. (2005). Türkiye’de Yaşam Boyu Öğrenme Siyasalarını Oluştur(a)mamanın Dayanılmaz Hafifliği, F. Sayılan ve A. Yıldız (Editörler), Yaşam Boyu Öğrenme Sempozyum Bildirileri ve Tartışmalar. Birinci Baskı. *A.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü ve Pegem Yayıncılık*, 31-44.
- Duman, B. (2004). Attribution theory (katkı=anlam yükleme teorisinin) öğrenme-öğretme sürecinde öğrencilerin öğrenilmiş çaresizliği üzerindeki etkisi. *13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi, Malatya*, 129-131.
- Derobbio, R. A. (1995), Factors Accounting for Burnout among Secondary School Teachers. *Dissertation Abstract International*, 56 (7), 2500-2501.
- Dincerol, C. (2013). *Tükenmişlik sendromunun mesleki tükenmişlik ve iş tükenmişliği açısından incelenmesi: öğretmenler üzerinde bir uygulama*. (Yayımlanmış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Dinham, Steve; Scott, Catherine (1996), Teacher Satisfaction, Motivation and Health: Phase

- One of the Teacher 2000 Project. *Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association* (New York, NY, April 8-12, 1996).
- Dönmez, B. & Güven, M. (2001). *Ortaöğretim öğrencilerinin okul güvenliğine ilişkin algı ve beklentileri*, VI. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi Bildiri Özetler Kitabı, Ankara: ODTÜ Eğitim Fakültesi, s.13.
- Efeoğlu, İ. E. & İplik, E. (2011). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 3, 343-360.
- Ertürk, S. (1993). *Eğitimde program geliştirme*. Meteksan Yayınları, Ankara.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. & Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi, *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Sakarya, 514-524.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik ölçeği'nin uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, *Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları*, 143-154.
- Ergin, C. (1995). Akademisyenlerde tükenmişlik ve çeşitli stres kaynaklarının incelenmesi, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 12 (1-2).
- Eaton, J. A. (2000). A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism, Unpublished Doctoral Dissertation, *Graduate Program in Psychology*, York University, Toronto.
- Efiliti, S., Gönen, Y. & Öztürk, F. (2008). Örgütsel sinizm: Akdeniz Üniversitesinde görev yapan yönetici sekreterler üzerinde bir alan araştırması. *7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Kitapçığı*, 1-14. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Ensari, H. & Tuzcuoğlu, S. (1995). Marmara Üniversitesine Bağlı Fakültelerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretim Elemanlarının Meslekten Yılgınlıklarında Kişilik Özelliklerinin Rolü. *Öneri Dergisi*, 2(11), 51-63.
- Erdemoğlu, Şahin, D. (2007). *Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Evans, W. R., Goodman, J. M. & Davis, W. D. (2011). The Impact of Perceived Corporate Citizenship on Organizational Cynicism and Employee Deviance. *Human Performance*, 24, 79-97.

- Fettahlıoğlu, Ö., O. (2015). Günümüz işletmelerinin temel hastalığı: örgütsel sinizme yönelik algılamaların, tükenmişlik boyutları üzerine etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 3, Sayı: 13, Haziran, s. 178-191.
- Friedman, I. A., & Farber, B. A. (1992). Professional self-concept as a predictor of teacher burnout. *The Journal of Educational Research*, 86(1), 28-35.
- Gencer, A. (2002). *Öğretmenlerin iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Girgin, G. (1995). *İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Gündüz, B. (2004). *Öğretmenlerde tükenmişliğin akılcı olmayan inançlar ve mesleki bazı değişkenlere göre yordanması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Çukurova.
- Gün, F. (2015). *Öğretim elemanlarının algularına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Güneş, F. (2017). Okuma ve Sınırsız Öğrenme. *Sınırsız Eğitim ve Araştırma Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, 1 – 20.
- Güneri, O. Y. & Özdemir, Y. (2003). Sınıf yönetiminde öz yeterliğin, medeni durumun, cinsiyetin ve öğretmenlik deneyiminin öğretmen tükenmişliğindeki rolü. *VII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, İnönü Üniversitesi, 9-11 Temmuz 2003, Malatya*.
- Güneş, F. (1996). *Yetişkin Eğitimi*. Ocak Yayınları. Ankara.
- Gündüz, B. (2004). *Öğretmenlerde tükenmişliğin akılcı olmayan inançlar ve mesleki bazı değişkenlere göre yordaması*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Gündüz, B. (2005) İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, Haziran, 152-166.

- Güllüce, A. Ç., & Kaygın, E., (2013). Çalışanların demografik değişkenleri açısından tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 27, Sayı: 2: 235-252.
- Güneş, F. (1996). *Yetişkin Eğitimi (Halk Eğitimi)*. Ocak Yayınları, Ankara.
- Halbesleben, J.R.B. and Demerouti, E. (2005). The Construct Validity of an Alternative Measure of Burnout: Investigating the English Translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work and Stress*, 19, 208-220.
- Helvacı, M.A. (2010). Örgütsel Sinizm. Memduhoğlu H.B. ve Yılmaz K. (Ed.). *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar. Pegem Akademi*, Ankara, (384-396).
- Friesen, D. & Sarros, J. C. (1989). Sources of burnout among educators. *Journal of Organizational Behavior*, 10(2), 179-188.
- Friedman, I. A. (1991). High and Low-Burnout Schools: School Culture Aspects of Teacher Burnout, *The Journal of Educational Research* 84(6):325-333 · July 199
- Hipps, E.S. & Halpin, G. (1992). Development of the Measure of Educator Stress, paper presented at the *Annual Meeting of the American Education Research Association, San Francisco*, March.
- Ilis, S. E. (1983). A study of burnout levels among community. *College administrators. Dissertations Abstracts International*, 44(11).
- Izgar, H. (2000). *Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri (burnout) nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi*. (Yayınlanmış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Izgar, H. (2001). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Journal of Entrepreneurship and Development*, 5(1), 67-92.
- İnce, N. B. & Şahin, A. E. (2015). Maslach tükenmişlik envanteri-eğitimci formu'nu türkçe'ye uyarlama çalışması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 2015; 6(2); 385-399.
- Jackson. S. E. & Maslach. C. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behaviour. Vol. 2*.99-113 Calilornia Y4306. U.S.A.
- James, S. M. (2005). Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of Potantial Positive and Negative Eeffects on School Systems,

- Unpublished Doctoral Dissertation, College of Business, The Florida State University, USA, s:6-66. <http://www.jstor.org/discover/10.2307/4093709?uid=3739192&uid=2&uid=4&sid=21102021818733>.
- Jossa, B. (2013). Alienation and the Self-Managed Firm System. *Review of Radical Political Economics*, 46(1) 5–14.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, (2005; 68:29-32)
- Kabataş, A. (2010). *Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Karakuş, M. (2008). *İlköğretim okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin duygusal zekâ yeterliklerinin, öğretmenlerin duygusal adanmışlık, örgütsel vatandaşlık ve iş doyumu düzeylerine etkisi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Kantas, A. & Vassilaki E. (1997). Burnout in Greek teachers: main findings and validity of the Maslach Burnout Inventory. *Work & Stress* 11(1):94-100.
- Kaptangil, K. & Erenler, E. (2014). Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Bitlik Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 55-82.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Kalağan, G. & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kaygın, E. & Naktiyok, A. (2012). Tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişki: akademik personel üzerinde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 16,1, 99-118.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 191-211.
- Kutaniş, R. Ö. & Dikili, A. (2010). Değişim boyutuyla örgütlerde sinizm. Örgütsel davranışta güncel konular içinde. *Ekin Yayıncılık*, (269-285).

- Kristensen, T.S., Borritz, M., Villadsen, E. & Christensen, K.B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A New Tool for the Assessment of Burnout. *Work and Stress*, 19, 192-207.
- Kutaniş R. Ö. & Çetinel E. (2010). Adaletsizlik algısı sinizmi tetikler mi? bir örnek olay, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1:26, 186-195.
- Kurt, İ. (2000). *Yetişkin Eğitimi*. Nobel Yayınları, Ankara.
- Maslach & Susan e. Jackson. (1981) Journal of occupational behaviour. *The measurement of experienced burnout. christina*, Vol. 2.99-113 (1981).
- Maslach, C. & S. E Jackson (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, Vol.2, 99-113.
- Meral, S. (2010). *Öğretim elemanlarının tükenmişlik ölçeğinin geçerlilik ve güvenirlik çalışması: Amasya üniversitesi örneği*. (Yayımlanmış yüksek lisans tezi). On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Medeni, M. B. (2018). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Balıkesir ili örneği)*. (Yayınlanmış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri: tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Moorman, R., H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Murat, M. (2000). *Sınıf öğretmenlerinde 10 yıllık meslek sürecinde tükenmişliğin gelişiminin haritalanması ve bazı değişkenlere göre incelenmesi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Nair Priya & Kamalanabhan T. J. (2010). The Impact of Cynicism on Ethical Intentions of Indian Managers: The Moderating Role of Their Level Of Management, *International Journal of Trade, Economics and Finance*, Vol. 1, No. 2, 23.

- Naus, F., Iterson, AD W. & Roe, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 60(5), 683–718.
- Oxford English Dictionary, (*Oxford İngilizce Sözlüğü*) (2016), Oxford University Press, Birleşik Krallık.
- Özden, F. (2013). *Örgüt iklimi ve örgütsel sinizm ilişkisi: Kütahya merkez meslek liseleri üzerine bir araştırma*. (Yayınlanmış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Örmen, U. (1993). *Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerine bir uygulama*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Özdemir, E. (2009). *Okul yöneticilerinin denetim odaklarına göre tükenmişlik düzeyi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Özkalp, E. & Kirel, Ç. (2001). Örgütsel davranış. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın No:149.
- Özer, R. (1998). *Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon
- Özdemir, A. K.; Kılıç, E.; Özdemir, D.; Öztürk, M. & Sümer, H. (2003). Cumhuriyet Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Akademik Personelinde Tükenmişlik Ölçeğinin Üç Yıllık Arayla Değerlendirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1.
- Öztürk, A. (2006). *Okul öncesi öğretmenlerin duygusal zeka yetenekleri iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından karşılaştırmalı olarak incelenmesi*. (Yayınlanmış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Özipek, A. (2006). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyi ve nedenleri*. (Yayınlanmış yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Özkan, T., Z. (2017). *Yıldırma, örgütsel sinizm, iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti ilişkilerinde seri aracılık etkileri: Örgütlerde engelli çalışanlar üzerine bir araştırma*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Özbay, D., (2017). *Örgütsel sinizm ve işgücü atikliği arasındaki ilişki ve bir araştırma*. (Yayınlanmış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.

- Paper presented at the Annual, (1996). Meeting of the American Educational Research Association New York, NY, April 8-12.
- Piko, Betinna, F, (2006). Burnout, Role Conflict, Job Satisfaction and Psychosocial Health Among Hungarian Health Care Staff: A Questionnaire Survey. *International Journal of Nursing Studies*, 43(3): 311-318.
- Pugh, S. D., Skarlicki, D. P., & Passell, B.S. (2003), After the Fall: Layoff Victims? Trust and Cynicism in Re-Employment, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76 (2), 201–212.
- Pitre, J. L. (2004). *Organizational Cynicism At The United States Naval Academy: An Exploratory Study*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Naval Postgraduate School Monterey. Naval Postgraduate School Monterey.
- Polatçı, S.; K. Ardiç ve Z. D. Tınaz (2007). Tükenmişlik sendromu ve demografik özelliklerin tükenmişlik üzerine etkisi: tokat orta öğretim kurumlarında bir analiz. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Selçuk Üniversitesi 7, Aralık, ss.1-22.
- Polatcan, M. (2012). *Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki: Karabük ili örneği*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Scott T. Meier. (1984). *Journal of Occupational Psychology, The construct validity of burnout*, September. Volume 57, Issue 3, 211-219.
- Scott, K. & Zweig, D. (2016), "Understanding and mitigating cynicism in the workplace", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 31 No. 2, 552-569.
- Sarros, J. C. & Sarros A. M. (1987). Predictors of Teachers Burnout, *The Journal of Educational Administration*, 24 (2): 272-280.
- Sarros, J.C. & Sarros, A.M. (1992). Social Support and Teacher Burnout. *Journal of Educational Administration*, 30 (1), 55-70.
- Sermon, J.M. (1994). The relationship of the dual role assignment to the level of perceived burnout by secondary teachers. *Dissertation Abstracts International*, 55(9): 2765.
- Sönmez, A. (2006). Meslek liselerinde örgüt kültürü. *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi*, Cilt 45, Sayı 45, 85-108.

- Sezgin, O., B. (2016). Örgütsel değişim sinizmi: çalışanların değişime karşı tutumlarının incelenmesine yönelik nitel bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, Cilt 12, Sayı 45, Ocak 2016, ISSN 1300-0845, 411-438.
- Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Sağır, T. & Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, S, 2, 1094-1106.
- Sağlam Arı, G. & Çına Bal. E. (2008). Tükenmişlik kavramı: birey ve örgütler açısından önemi, *Celal Bayar Üniversitesi. Yönetim ve ekonomi*. Cilt:15 Sayı:1. 131-148.
- Selçukoğlu, Z. (2001). *Araştırma görevlilerinde tükenmişlik düzeyi ile yalnızlık düzeyi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından değerlendirilmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Singh, S.N., Mishra, S. Kim, Dongwook (1998). Research-Related Burnout Among Faculty in Higher Education. *Psychological Reports*. Vol 83(2), pp. 363-373.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V. & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 7192.
- Shahzad, A & Mahmood, Z. (2012). The mediating - moderating model of organizational cynicism and workplace deviant behavior: (Evidence from banking sector in Pakistan). *Middle East Journal of Scientific Research*. 12. 580-588.
- Sezgin, Nargün Ş. (2014). Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri, *Turkish Studies – International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9/2, 1361-1376.
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel sinizm: Eskişehir ili büro çalışanları üzerine bir alan araştırması*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Sucuoğlu, B. & Kuloğlu, N. (1996). Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*;C 11(36) (44-60).
- Sürgevil, Olca (2005). *Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörler: akademik personel üzerinde bir uygulama*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

- Seferoglu, S. S, Yıldız Durak, H. & Avcı Yücel, Ü. (2014). Öğretmenlerde tükenmişlik: tükenmişliğin göstergeleri ve bu göstergelerin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Education and Science*. 39. 348-364.
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel sinizm: büro çalışanları üzerine bir alan araştırması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Taştan, S. (2019). *Okul öncesi öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel sinizme yönelik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Tamer, İ. (2015). *Örgüt Yönetimi: Bir Derleme*. Nobel Yayıncılık, İstanbul.
- Turan, M. (2015). *Öğretmenlerin duygusal zeka ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Tümkaya, S. (1996). *Öğretmenlerdeki Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Tümkaya, S. (1997). “Çukurova üniversitesi öğretim elemanlarının akademik değişkenlik düzeyleri”, 4. *Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Sunulan Bildiri*, Eskişehir.
- Tümkaya, S., Çam S. & Çavuşoğlu, İ. (2009). Tükenmişlik ölçeği kısa versiyonu'nun türkçe'ye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 18, Sayı 1, 2009, s.387–398.
- Telli, E., Ünsar, A.S. & Oğuzhan, A. (2012). Liderlik davranış tarzlarının çalışanların örgütsel tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimleri üzerine etkisi: konuyla ilgili bir uygulama. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Aralık, 135-150.
- Titmus, C., Buttedahl P., Ironside, D. & Lengrad P. (1997). Yetişkin Eğitimi Terimleri Sözlüğü, Çeviren: Ferhan Oğuzkan, *UNESCO Uluslararası Milli Komisyonu Yayını*, Ankara.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel Sinizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 363-387.
- Ural, O. (2007). Türkiye'de yetişkin eğitiminin bugünkü durumu ve geleceği. *İsmek Öğrenen Toplum İçin Yetişkin Eğitimi Sempozyumu Bildirileri*, İstanbul.

- Ural, O. (1997). Halk eğitimi mezunları ve iş olanakları. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Yıl: 1997, Sayı: 9 Sayfa: 353-357.
- Üngüren, E., Doğan, H., Özmen, M. & Tekin, Ö.A, (2010). Otel çalışanlarının tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri ilişkisi, *Journal Of Yasar University*, 17(5), 2922-2937.
- Ünal, Y. (2009). Bilgi toplumunun tarihçesi. *Tarih Okulu*. Sonbahar 2009 Sayı V, 123-144.
- Yazıcıoğlu, N. (2019). *Kurum içi etkin iletişim ortamı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Yıldırım, U. & Öner, Ş. (2004). Bilgi toplumu sürecinde yerel yönetimlerde eğitim-bilişim teknolojisinden yararlanma: Türkiye'de e-belediye uygulamaları. *The Turkish Online Journal of Educational Technology – TOJET*, 3(1): 49-60.
- Yıldırım, U. & Öner, Ş. (2004). Bilgi toplumu sürecinde yerel yönetimlerde eğitim-bilişim teknolojisinden yararlanma: Türkiye'de e-belediye uygulamaları, *The Turkish Online Journal of Educational Technology – TOJET* January ISSN: 1303-6521 volume 3 Issue 1 Article 8
- Yılmaz, E. (2017). *Lise öğretmenlerinde tükenmişlik, iş doyumu ve algılanan sosyal destek: Bursa ili örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul.
- Yıldız, A. & Uysal M. (2009). *Yetişkin eğitimi kuramdan uygulamaya*. Kalkedon Yayıncılık.
- Yim, J. S. C. & Moses, P. (2016). Work factors and teacher satisfaction: The mediating effect of cynicism toward educational change. *Issues in Educational Research*, 26(4), 694-709.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y. & Seçkin, Z. (2009). Örgütsel adalet ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki: imalat sanayi çalışanları üzerine bir araştırma. *KMU İİBF Dergisi*, Sayı. 16, 83-99.
- Yiğit, A. (2007). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu, tükenmişlik ve ruh sağlığı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Niğde Üniversitesi, Niğde.
- Yıldırım, S. (2007). *Anaokulu öğretmenlerinde tükenmişlik düzeyi ve umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

- Yıldırım, E. (2016). *Örgütlerde dışlanma, sinizm ve pozitif-negatif duygusallık arasındaki ilişkiler: Pozitif ve negatif duygusallığın aracılık rolü*. (Yayınlanmış yüksek lisans tezi). Bozok Üniversitesi, Yozgat.
- Yoldaş, M. A. (2019). *Ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi*. (Yayınlanmış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Yücel, İ. & Çetinkaya, B. (2015). Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve çalışanların yaşının bu ilişki üzerindeki etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (3), 247-271.
- Zencirci, İ. (1992). *Ankara ilinde usta öğreticilerin, halk eğitim içerisindeki yeri ve sorunları*. (Yayınlanmış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Wilkerson, J. M., Evans, W., R. & Davis, W. D. (2008). Coworker'ın Örgütsel sinizm, badmouthing ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi testi. *Journal of Applied Social Psychology*, 38: 2273-2292

EKLER

Microsoft hesabı par... x | Ulusal Tez Merkezi | x | BÖLÜM IV | x | Tezin başlığı | x | Microsoft Word - me... x | Posta - Reyhan Takir - x

https://outlook.live.com/mail/id/AQQkADAwATYwMAITOTNiNy0zNGUwLTAwAi0wMAoAEAAx0VjvQ8umQLWJ8ePOQ8Av

Outlook

tukenmislik olçe

Tüm klasörler

+ Yeni ileti

Yanıtla | Sil | Arşivle | Gerekiz | Taşı | Kategorilere Ayır

Gelen Kutusu 23196

Gerekiz E-posta 57

Taslaklar

Gonderilmiş Ögeler

Scheduled

Silinmiş Ögeler

Arşiv

Conversation Hist...

Ders Dokümanları

Halk Eğitim

İvr Zivir

Öğrencilerden

Zümre Başkanları

Şunlarla Office 365'e yükseltin premium Outlook özellikleri

Sayin Hocam

Date: Wed, 5 Aug 2015 23:22:11 +0300
Subject: Re: Sayin Hocam
From: burhancapr@gmail.com
To: reyhantakir@hotmail.com

İlgili ölçme aracını kullanmanızdan memnuniyet duyacağımı belirtir çalışmanızda başarılar dilerim.

5 Ağu 2015 23:18 tarihinde "Reyhan Takir" <reyhantakir@hotmail.com> yazdı:

Saygıdeğer Hocam,

Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında yüksek lisans yapmaktayım. Aynı zamanda İstanbul Belediyesi'nde Eğitimlik yapmaktayım.

Prof. Dr. Canan Çetin'in danışmanlığında Yetkin eğitimcilerin **Tüketimsiz** Durumu ile Örgütsel Siziniz Arasındaki İlişki Üzerine Bir Uygulama **Tüketimsiz Ölçeği**ni kullanmak üzere izin istiyorum. Tez çalışmamda **ölçeği**ni, Bilimsel Etik Kuralları ile kaynak kullanma kurallarına sadık kalarak kullanacağımı bildiririm.

Destegiğiniz ve ilginiz için şimdiden teşekkür eder başarılarınızın devamını dilerim.

Reyhan Takir

Reyhan Takir

Reklam engelleyici kullanıyorsunuz gibi görünüyor. Gelen kutunuzdaki alanı en üst düzeye çıkarmak için [Reklamsız Outlook'a](#) kaydolun.

Microsoft hesabı par... x | Ulusal Tez Merkezi | x | BÖLÜM IV | x | Tezin başlığı | x | Microsoft Word - me... x | Posta - Reyhan Takir - x

https://outlook.live.com/mail/id/AQQkADAwATYwMAITOTNiNy0zNGUwLTAwAi0wMAoAEABwYvXD%2BS8IQ6aqK0zckQbM

Outlook

siziniz ölçeğini tezimde

Tüm klasörler

+ Yeni ileti

Yanıtla | Sil | Arşivle | Gerekiz | Taşı | Kategorilere Ayır

Gelen Kutusu 23196

Gerekiz E-posta 57

Taslaklar

Gonderilmiş Ögeler

Scheduled

Silinmiş Ögeler

Arşiv

Conversation Hist...

Ders Dokümanları

Halk Eğitim

İvr Zivir

Öğrencilerden

Zümre Başkanları

Şunlarla Office 365'e yükseltin premium Outlook özellikleri

ilt: Sayin Hocam Orgutsel **Siziniz Ölçeğini Tezimde**

Saygılarımla.

Gamze Kasalak <gamzekasalak@gmail.com>
31.05.2017 Çar 15:57

Gamze Kasalak YL.pdf
2 MB

İndir OneDrive'a kaydet

Sayın Takir,
Size YL tezimin bir örneğini gönderiyorum.
s.125 de ölçekle ilgili detaylı bilgileri bulabilirsiniz.
İyi çalışmalar dilerim.

Dr. Gamze Kasalak
Akdeniz Üniversitesi

31 Mayıs 2017 15:40 tarihinde Reyhan Takir <reyhantakir@hotmail.com> yazdı:

Merhaba Gamze Hocam,

Hocam makalenizin anketin alt boyut sayısını görebilmek adına orijinalini mail atmanızı rica ederim.
Anketler yapıldı, analiz için danışmanım Prof. Dr. Canan Çetin ile çözümlemesini yapıyoruz,

Reklam engelleyici kullanıyorsunuz gibi görünüyor. Gelen kutunuzdaki alanı en üst düzeye çıkarmak için [Reklamsız Outlook'a](#) kaydolun.



T.C. YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ

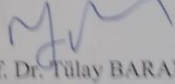
SAYI : 75078252-9000-0412/11158
KONU : Etik Kurul Onayı

13.03.2017

İLGİLİ MAKAM'A

Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü Yüksek Lisans öğrencilerinden Reyhan TAKIR'a ait "Yetişkin Eğitimi Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Oranındaki İlişki" başlıklı araştırmasının Beşeri Bilimler etik standartlarına uygunluğuna ilişkin Yeditepe Üniversitesi Beşeri ve Sosyal Araştırmalar Etik Kurul Onayı ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.


Prof. Dr. Tülay BARAN
Rektör Vekili



T.C. YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ

SAYI : 75078252-9000-0398
KONU : Etik Kurul Onayı

13.03.2017

İLGİLİ MAKAMA

Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü Yüksek Lisans öğrencilerinden Reyhan TAKIR'a ait "Yetişkin Eğitimi Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Oranındaki İlişki" başlıklı araştırmasının Beşeri Bilimler etik standartlarına uygunluğu, Yeditepe Üniversitesi Beşeri ve Sosyal Araştırmalar Etik Kurulu tarafından değerlendirilmiş ve onaylanmıştır.

Prof. Dr. Duygun YARSUVAT
Etik Kurul Komisyonu Başkanı

Prof. Dr. Servet BAYRAM
Eğitim Fakültesi, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmenliği Bölümü

Prof. Dr. Suat ANAR
İletişim Fakültesi, Gazetecilik Bölümü

Prof. Dr. Zeynep Aslı ALICI
Ticari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Finans Bölümü

Prof. Dr. V. Necla GEYİKDAĞI
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü

Prof. Dr. Ayla ERSOY
Güzel Sanatlar Fakültesi, Sanat Yönetimi Bölümü

Prof. Dr. Mehmet BAYRAKTAR
Fen Edebiyat Fakültesi, Antropoloji Bölümü

Yeditepe Üniversitesi 26 Ağustos Yerleşimi, İnönü Mahallesi Kayışdağı Caddesi 34755 Ataşehir / İstanbul

T. 0216 578 00 00

www.yeditepe.edu.tr

F. 0216 578 02 99

BİLİMSEL ETİK BEYAN

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum, bu çalışmayı, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserleri her kullanımında alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

A large, light gray watermark of a stylized signature is positioned in the lower right quadrant of the page. The signature is composed of several thick, diagonal strokes that form a complex, abstract shape, likely representing the author's name.

31/7/2019
Ad-Soyadı
Reyhan TAKIR
İmza

ANKET FORMU

Değerli Meslektaşım,

“Yetişkin eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki’yi belirlemek amacıyla yüksek lisans tez çalışması yapmaktayım.

Çalışmada üç bölüm bulunmaktadır. **Bölüm I’de** kişisel özellikleriniz ve eğitim durumunuzla ilgili bilgiler bulunmaktadır. **Bölüm II’de** “Masclah Tükenmişlik Envanteri” ve **Bölüm III’te** ise “Örgütsel Sinizm” ölçeği bulunmaktadır.

Çalışmada yer alan sorulara, samimi ve objektif, tarafsız olarak cevap vermeniz, araştırma bulgularının geçerli olması için gereklidir. Araştırmanın amacına ulaşabilmesi, bütün soruların tam ve eksiksiz olarak yanıtlanmasına bağlıdır. Bu yüzden lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız. Sonuçlar toplu halde değerlendirileceği için isminizi yazmanıza gerek yoktur.

Ayırdığınız zaman ve verdiğiniz emek için teşekkür ederim.

Prof. Dr. Canan ÇETİN

DANIŞMAN

REYHAN TAKIR

**Yeditepe Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
EYD Yüksek Lisans Öğrencisi**

BÖLÜM I KİŞİSEL BİLGİLER

Bu bölümde sizinle ilgili kişisel bilgiler bulunmaktadır. Lütfen durumunuza uygun seçenekleri (X) işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz

() Kadın () Erkek

2. Medeni durumunuz

() Bekar () Evli

3. Yaşınız

() 21 – 30 yaş () 31 – 40 yaş () 41 – 50 yaş () 51 yaş ve üzeri

4. Eğitim düzeyiniz

() Ön lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()

Diğer.....Lütfen belirtiniz

5. Çalıştığınız bölü türü

() Kurs Merkezi () İhtisas Merkezi () Okul () Sanat Merkezi

6. Branşınız

1. Dil Öğretmeni	5. Diksiyon Öğretmeni	9. Fotograf Öğretmeni
2. Grafik Öğretmeni	6. Osmanlıca Öğretmeni	10. Resim Öğretmeni
3. Bilişim Öğretmeni	7. Muhasebe Öğretmeni	11. Minyatür Öğretmeni
4. El Sanatları Öğretmeni	8. Yiyecek İçecek Öğretmeni	12. Ebru Öğretmeni

7. Kaç yıldır bu meslekte çalışıyorsunuz?

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

8. Bu kurumda kaç yıldır görev yapıyorsunuz?

- 1-2 yıl 3-4 yıl 5-6 yıl 7-8 yıl 9 yıl ve üzeri

9. Mesleğinizi Nasıl Seçtiniz?

- Kendi İsteğimle
 Ailemin İsteğiyle
 Toplumsal Nedenlerden
 Öğretmenlerim Tavsiyesiyle
 Zorunlu Koşullardan Dolayı

10. Kişilik Özelliklerinizin Öğretmenlik Mesleğine Ne Derece Uygun Olduğunu Düşünüyorsunuz?

- Çok Uygun
 Kısmen Uygun
 Uygun
 Kısmen Uygun Değil
 Hiç Uygun Değil

11. Öğretmen olmaktan dolayı memnun musunuz?

- Evet Hayır

12. Çalıştığımız kurumu bir bütün olarak düşündüğünüzde imkânlarınızı nasıl tanımlarsınız?

- İleri Ortanın üstü Orta Ortanın altı Zayıf

13. Çalıştığımız kurstaki toplam öğrenci sayısı;

- 600'den az 1000 - 2000 2000 - 5000 5000'den fazla

14. Çalıştığımız kuruma bağlılık hissediyor musunuz?

- Evet Hayır

15. Kurumunuzda mesleğinizin gelecekteki durumunu sosyo – ekonomik açıdan nasıl değerlendiriyorsunuz?

- Daha iyi olacağını düşünüyorum.
 İyi olacağını düşünüyorum.
 Fazla bir şeyin değişeceğine inanmıyorum.
 Kötü olacağına inanıyorum.
 Daha kötü olacağına inanıyorum.

16. Mesleğinizi Yaparken Üstlerinizden Yeterince Takdir Gördüğünüze İnanıyor Musunuz?

- Her Zaman Sıklıkla Bazen Nadiren Hiçbir Zaman

17. Öğretmenlik mesleğini sürdürme nedeniniz:

- Mesleğimi isteyerek seçtim ve severek yapıyorum
 İş bulma kolaylığı ve ekonomik zorunluklar nedeni ile yapıyorum
 Aile ve çevre baskısıyla yürütüyorum
 Diğer(lütfen açıklayınız).....

18. İşle ilgili konularda yöneticiler tarafından desteklendiğinizi düşünüyor musunuz?

- Sadece öğretmen arkadaşlarım tarafından destekleniyorum
 Sadece müdürüm tarafından destekleniyorum
 Sadece ilçe milli eğitim müdürü tarafından destekleniyorum
 Tüm yöneticilerim tarafından destekleniyorum
 Hayır desteklenmiyorum

19. Çalıştığınız kuruma / yöneticilere karşı olumsuz duygu ve düşünceler besliyor musunuz?

- Öğretmen arkadaşlarıma karşı olumsuz duygu ve düşüncelerim var
 Okul yöneticilerine karşı olumsuz duygu ve düşüncelerim var
 Tüm yöneticilere karşı olumsuz duygu ve düşüncelerim var
 Hayır kuruma/ yöneticilere karşı olumsuz duygu ve düşüncelerim yok

20. Uzmanlık alanınızla ilgili gönüllü olarak herhangi bir eğitim aldınız mı?

- Evet Hayır

Kişisel bilgiler bölümünü tamamladınız.

Teşekkür ederim.

Bölüm II

MASLACH TÜKENMİŞLİK ENVANTERİ

	Açıklama: Aşağıda araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm tutumları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız. . Bu ölçeğe verdiğiniz cevaplarınız kesinlikle gizli tutulacaktır. İçten ve samimi cevaplarınıza şimdiden teşekkür ederim.	Hiçbir zaman	Çok nadir	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum					
3	Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum					
4	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım					
	Açıklama: Aşağıda araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm tutumları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız. . Bu ölçeğe verdiğiniz cevaplarınız kesinlikle gizli tutulacaktır. İçten ve samimi cevaplarınıza şimdiden teşekkür ederim.	Hiçbir zaman	Çok nadir	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
5	İşim gereği bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum					
6	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı					
7	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yolları bulurum					
8	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum					
9	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum					
10	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim					
11	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum					
12	Çok şeyler yapabilecek güçteyim					
13	İşimin beni kısıtladığımı düşünüyorum					
14	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum					
15	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil					

16	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor					
17	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım					
18	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim					
19	Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim					
20	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum					
21	İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım					
22	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum					

Tükenmişlik Envanteri bölümünü tamamladınız. Teşekkür ederim.

Bölüm III

ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ

	Açıklama: Aşağıda araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm tutumları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız. . Bu ölçeğe verdiğiniz cevaplarınız kesinlikle gizli tutulacaktır. İçten ve samimi cevaplarınıza şimdiden teşekkür ederim.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.					
	Açıklama: Aşağıda araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm tutumları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız. . Bu ölçeğe verdiğiniz cevaplarınız kesinlikle gizli tutulacaktır. İçten ve samimi cevaplarınıza şimdiden teşekkür ederim.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
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 yakınırım.					
11	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.					
12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

* **Örgütsel sinizm**; bireyin, çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz tutumdur.

Not: Bu çalışma hakkında görüşleriniz varsa belirtebilirsiniz. Belirtmediğimiz, özellikle önemli gördüğünüz sorunlar ve çözüm önerilerinizi yazabilirsiniz.

Reyhan Takır-YETİŞKİN EĞİTİMİNE YÖNELİK KURS VEREN KURUMLARDA GÖREV YAPAN USTA ÖĞRETİCİLERİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ-Savunma Sonrası 05.09.2019

ORIGINALITY REPORT

JK

20%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

15%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.scribd.com Internet Source	1%
2	dergipark.gov.tr Internet Source	1%
3	www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080 Internet Source	1%
4	Submitted to Bahcesehir University Student Paper	1%
5	dergipark.ulakbim.gov.tr Internet Source	1%
6	acikerisim.aku.edu.tr:8080 Internet Source	<1%
7	docs.neu.edu.tr Internet Source	<1%
8	acikerisim.ticaret.edu.tr Internet Source	<1%