

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
2021-YL-015

ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİ VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGILARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ

HAZIRLAYAN
Fatma Nur KÜÇÜK SAYGIN

TEZ DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi. Mehmet ULUTAŞ

AYDIN-2021

T.C
ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Bu yüksek lisans tezinde sunulan tüm bilgi ve sonuçların, bilimsel yöntemlerle yürütülen gerçek deney ve gözlemler çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kuralların gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

15/01/2021

Fatma Nur KÜÇÜKSAYGIN

ÖZET

ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Fatma Nur KÜÇÜKSAYGIN

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ULUTAŞ

2021, XVII+ 93 sayfa

Eğitim ve öğretimin etkili ve verimli olabilmesi için üniversitelerin niteliğinin artırılması, gelişimlerini sürdürmesi ve etik davranışlar barındırması çok önemlidir. Bu araştırmada üniversitelerin önemli paydaşlarından biri olan araştırma görevlilerinin, tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden, ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini, Ege Bölgesi'nde 2019-2020 eğitim öğretim yılında devlet üniversitelerinde görev yapmakta olan 5503 araştırma görevlisi oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem çalışması yapılmayıp, çalışma evreninin tamamı kullanılmaya çalışılmış; 427 araştırma görevlisinden geri dönüş alınmıştır. Veri toplama aracı olarak kullanılan Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeği ile toplanan veriler SPSS 24.0 programı ile analiz edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre; araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeylerinin en yüksek puan ortalaması, kişisel başarı boyutunda çıkmıştır. Bunu duygusal tükenme boyutu izlerken; en düşük puan ortalaması ise duyarsızlaşma boyutundadır. Örgütsel sinizm algılarının ise en yüksek puan ortalaması bilişsel boyutta çıkmıştır. En düşük puan ortalaması ise duyuşsal boyuttadır. Cinsiyet değişkenine göre tükenmişlik ve örgütsel sinizm kavramları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Kadın ve erkeklerin birbirlerine yakın algı düzeylerine sahip oldukları görülmüştür. Araştırma görevlilerinin medeni durumları ile kişisel başarı boyutu arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Evli olan araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel sinizm algıları bekar olanlara göre daha yüksektir. Yaş değişkenine göre 40 ve üzeri yaş grubundaki araştırma görevlilerinin diğer araştırma görevlilerine göre daha fazla puan ortalamasına sahip olduğu belirlenmiştir

Mesleki kıdem değişkeni ile duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutları arasında

anlamli farklilik görülmüştür. Örgütsel sinizm kavramının tüm alt boyutlarıyla mesleki kıdem arasında anlamli farklilik vardır. Eğitim durumu değişkeninin tükenmişlik ve örgütsel sinizmi etkilemediği görülmüştür. Fakülte değişkeni ile örgütsel sinizm kavramının duyusal alt boyutu arasında anlamli fark vardır. Tıp fakltesinde çalışan araştırma görevlilerinin ziraat fakltesinde çalışan araştırma görevlilerinden daha yüksek düzeyde algıya sahip oldukları tespit edilmiştir. Mesleki doyum değişkeni ile tükenmişlik ve örgütsel sinizm kavramları arasında anlamli farkliliklar vardır. Tükenmişlik ve örgütsel sinizm kavramları ile alt boyutları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamli ilişkiler bulunmuştur. Bu sonuçlar doğrultusunda görev tanımlarının açık ve net olması, kısa çalışma saatleri, ödül kaynağının artırılması, uyum eğitimleri ve hizmet içi eğitimlerin yapılması, diğer akademik personellerin de araştırmaya dahil olması gibi çeşitli öneriler sunulmuştur.

ANAHTAR KELİMELEER: Tükenmişlik, Sinizm, rgtsel Sinizm, Araştırma Görevlisi.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN RESEARCHERS' BURNOUT LEVELS AND THEIR PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL CYNICISM

Fatma Nur KÜÇÜKSAYGIN

Master Thesis at Educational Sciences

Supervisor: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ULUTAŞ

2021, XVII+ 93 pages

In order for education and training to be effective and efficient, it is very important for universities to increase their quality, continue their development and have ethical behaviors. In this study, it was aimed to determine the relationship between burnout levels and organizational cynicism perceptions of research assistants, who are one of the important stakeholders of universities. The research was carried out with relational scanning model, one of the quantitative research methods. The universe of the research consists of 5503 research assistants who work at official universities in the 2019-2020 academic year in the Aegean Region. Sampling study was not done in the study, it was tried to use the whole population of the study; Feedback was received from 427 research assistants. Maslach Burnout Scale and Organizational Cynicism Scale, which are used as data collection tools, were analyzed with SPSS 24.0 program.

According to the research results; The highest average score of the burnout levels of research assistants was found in the personal achievement dimension. Following this dimension of emotional exhaustion; the lowest mean score is in the dimension of depersonalization. The highest mean score of organizational cynicism perceptions was found in the cognitive dimension. The lowest average score is on the affective dimension. There is no significant difference between the concepts of burnout and organizational cynicism according to the gender variable. It has been observed that men and women have close perception levels. A significant difference was found between the marital status of the research assistants and the personal success dimension. The burnout levels and organizational cynicism perceptions of the married research assistants are higher than the single ones. According to the age variable, it was determined that the research assistants in the age group 40 and over had a higher average score than other research assistants. A significant difference was observed between the professional seniority variable ix and the

emotional exhaustion and personal success dimensions. There is a significant difference between professional seniority and all sub-dimensions of organizational cynicism. It was observed that the educational status variable did not affect burnout and organizational cynicism. There is a significant difference between the faculty variable and the affective sub-dimension of the concept of organizational cynicism. It has been determined that research assistants working in the medical faculty have a higher level of perception than the research assistants working in the agricultural faculty. In line with these results, various suggestions were made such as clarity of job descriptions, shorter working hours, increasing the source of reward, providing orientation and in-service training, and including other academic staff in the research.

KEY WORDS: Burnout, Cynicism, Organizational Cynicism, Research Assistant

ÖNSÖZ

Üniversiteler eğitim-öğretim faaliyetlerinin ve yoğun insan ilişkilerinin olduğu örgütlerdir. Üniversitelerde görev yapan araştırma görevlileri de bu yoğunluktan en fazla etkilenen akademik personeller arasında yer almaktadır. Birçok sebepten dolayı tükenmişlik yaşayan araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm algıları da etkilenebilmektedir. Araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel sinizm algıları gelecekteki öğretim üyeleri temelini oluşturup oluşturmayacaklarına dair karar verme süreçleri ile mesleki performanslarını etkileyecektir. Bu sebeple araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki belirlenerek, bu meslek grubunda tükenmişliğe ve örgütsel sinizme karşı önlemlerin alınmasının sağlanması ile üniversitelerde verimliliğin artırılabilmesi düşünülmektedir.

Yaptığım tez çalışması dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm araştırmanın kavramlarıyla ilgili başlıkların yer aldığı kuramsal ve kavramsal çerçeveden, ikinci bölüm araştırmanın yönteminden, üçüncü bölüm verilerin analizlerinin yapıldığı bulgulardan, dördüncü bölüm ise tartışma ve sonuç kısımlarından oluşmaktadır. Farklı araştırmacıların yaptığı çalışmalar ve elde edilen bulgular doğrultusunda uygulayıcı ve araştırmacılara çeşitli öneriler sunularak tez çalışmam tamamlanmıştır.

Yüksek lisans tezimi yazdığım süreçte akademik ve sosyal anlamda gördüğüm destekler bu süreci daha verimli ve güzel geçirmemi sağladı. Öncelikli olarak araştırmamın her aşamasında, karşılaştığım her sıkıntıda bana her türlü desteğini gösteren ve yanımda olan, ihtiyacım olan her an ulaşabildiğim değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ULUTAŞ'a bütün emeklerinden ve desteklerinden dolayı teşekkür ediyorum. Eğitim sürecinde bilgi birikimlerinden ve tecrübelerinden faydalandığım, sıkıntı yaşadığım zamanlarda ilgi ve özveriyle yaklaşan, bana her konuda destek olan değerli hocalarım Prof. Dr. Ruhi SARP KAYA'ya, Doç. Dr. Pınar YENGİN SARP KAYA'ya, Doç. Dr. Bertan AKYOL'a, Doç. Dr. Erkan KIRAL'a, Arş. Gör. Burcu ALTUN'a ve Arş. Gör. Tahir YILMAZ'a bana gösterdikleri destek ve yardımlarından dolayı teşekkürlerimi sunuyorum. Tez savunma jürimde yer alarak beni gururlandıran Sayın Prof. Dr. Hasan ARSLAN hocama yardım ve desteklerinden dolayı teşekkür ediyorum.

Yüksek lisansa başladığım andan itibaren eğitim ve araştırma sürecinde, psikolojik ve akademik olarak her an yanımda olan değerli arkadaşlarıma büyük bir teşekkür borçluyum.

Aydın'a geldiğim ilk andan beri bana her türlü desteği ve sevgiyi veren, her türlü sıkıntıda yanımda olan biricik anne ve babama, bana olan inançları ve sevgileriyle beni daha da çok güçlendiren ablam ve abime yanımda oldukları, yüksek lisans eğitimim ve araştırmam boyunca beni sürekli destekledikleri için çok teşekkür ederim. İyi ki varsınız...

Fatma Nur KÜÇÜKSAYGIN

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iii
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİM SAYFASI.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vii
ÖNSÖZ.....	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	xv
TABLolar DİZİNİ.....	xvi
EKLER DİZİNİ	xvii
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM	13
1. KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	13
1.1. Tükenmişlik Kavramı	13
1.1.2. Tükenmişlik Modelleri.....	14
1.1.2.1. Maslach Tükenmişlik Modeli.....	14
1.1.2.2. Cherniss Tükenmişlik Modeli	16
1.1.2.3. Pines Tükenmişlik Modeli.....	16
1.1.2.4. Meier Tükenmişlik Modeli.....	17
1.1.2.5. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli	17
1.1.3. Tükenmişliği Etkileyen Faktörler.....	18
1.1.3.1. Tükenmişliği Etkileyen Bireysel Faktörler.....	18
1.1.3.2. Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörler	19
1.1.4. Tükenmişliğin Belirtileri	19
1.1.4.1. Fiziksel Belirtiler	19
1.1.4.2. Psikolojik Belirtiler.....	20
1.1.4.3. Davranışsal Belirtiler.....	21

1.1.5. Tükenmişliğin Aşamaları	21
1.1.5.1. Birinci Aşama: Şevk ve Coşku Aşaması (Enthusiasm).....	22
1.1.5.2. İkinci Aşama: Durgunluk Aşaması (Stagnation).....	22
1.1.5.3. Üçüncü Aşama: Engellenme Aşaması (Frustration)	22
1.1.5.4. Dördüncü Aşama: Umursamazlık Aşaması (Apathy)	22
1.1.6. Tükenmişliğin Sonuçları	23
1.1.6.1. Bireysel Sonuçlar.....	23
1.1.6.2. Örgütsel Sonuçlar	23
1.1.7. Tükenmişlik İle Baş Etme Stratejileri	24
1.1.7.1. Tükenmişlik İle Bireysel Baş Etme Stratejileri	24
1.1.7.2. Tükenmişlik İle Örgütsel Baş Etme Stratejileri.....	25
1.1.8. Üniversitelerde ve Araştırma Görevlilerinde Tükenmişlik.....	26
1.2. Sinizm Kavramı	27
1.2.1. Örgütsel Sinizm Kavramının Tanımlanması.....	28
1.2.2. Örgütsel Sinizmin Özellikleri ve Önemi	29
1.2.3. Örgütsel Sinizmin Boyutları	30
1.2.3.1. Bilişsel (İnanç) Boyut.....	30
1.2.3.2. Duyuşsal (Duygu) Boyut	31
1.2.3.3. Davranışsal (Davranış) Boyut	31
1.2.4. Örgütsel Sinizmin Türleri	32
1.2.4.1. Kişilik Sinizmi.....	32
1.2.4.2. Toplumsal/Kuramsal Sinizm	32
1.2.4.3. Çalışan Sinizmi.....	33
1.2.4.4. Örgütsel Değişim Sinizmi	33
1.2.4.5. Mesleki Sinizm.....	33
1.2.5. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri	34

1.2.5.1. Beklenti Kuramı	34
1.2.5.2. Atfetme Kuramı	35
1.2.5.3. Sosyal Değişim Kuramı.....	35
1.2.5.4. Duygusal Olaylar Kuramı.....	36
1.2.5.5. Sosyal Güdülenme Kuramı.....	36
1.2.6. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Faktörler	36
1.2.6.1. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Kişisel Faktörler	36
1.2.6.2. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Örgütsel Faktörler.....	37
1.2.7. Örgütsel Sinizmin Sonuçları	38
1.2.7.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları	38
1.2.7.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları.....	39
1.2.8. Üniversitelerde ve Araştırma Görevlilerinde Sinizm.....	39
2. BÖLÜM	41
2. YÖNTEM	41
2.1. Araştırmanın Modeli	41
2.1.1. Araştırmanın Evreni	41
2.2. Veri Toplama Araçları.....	43
2.3. Verilerin Toplanması.....	45
2.4. Verilerin Analizi	46
3. BÖLÜM	48
3. BULGULAR VE YORUM	48
3.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	48
3.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Dair Bulgular	51
3.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	63
4. BÖLÜM	65
4. TARTIŞMA VE SONUÇ.....	65

4.1. Öneriler	69
4.1.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler	69
4.1.2. Araştırmacılar İçin Öneriler	70
5. KAYNAKLAR	72
6. EKLER	81
ÖZGEÇMİŞ	93

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Tükenmişliğin Boyutları	15
--	----

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1.2. Örgütsel Sinizm Tanımları	29
Tablo 2.1. Ege Bölgesi'nde Bulunan ve Araştırmanın Evrenini Oluşturan Devlet Üniversiteleri	42
Tablo 2.2. Araştırma Görevlilerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Sayısal Değerler	42
Tablo 2.4. Korelasyon Katsayılarının Değerlendirilmesi.....	47
Tablo 2.5. Tükenmişlik ve Örgütsel Sinizme İlişkin Temel İstatistikler.....	47
Tablo 3.1. Araştırma Görevlilerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Örgütsel Sinizm Algılarına Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler.....	48
Tablo 3.2. Tükenmişlik ve Örgütsel Sinizm Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı Bulgular	51
Tablo 3.3. Araştırma Görevlilerinin Cinsiyetleriyle Tükenmişlik Düzeyleri ve Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki t-testi Bulguları.....	52
Tablo 3.4. Araştırma Görevlilerinin Medeni Durumlarıyla Tükenmişlik Düzeyleri ve Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki t-testi Bulguları.....	53
Tablo 3.5. Araştırma Görevlilerinin Tükenmişlik Düzeyleri, Örgütsel Sinizm Algıları ve Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Bulguları	54
Tablo 3.6. Araştırma Görevlilerinin Tükenmişlik Düzeyleri, Örgütsel Sinizm Algıları ve Alt Boyutlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Bulguları	55
Tablo 3.7. Araştırma Görevlilerinin Tükenmişlik Düzeyleri, Örgütsel Sinizm Algıları ve Alt Boyutlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre ANOVA Bulguları	58
Tablo 3.8. Araştırma Görevlilerinin Tükenmişlik Düzeyleri, Örgütsel Sinizm Algıları ve Alt Boyutlarının Fakülte Değişkenine Göre ANOVA Bulguları.....	59
Tablo 3.9. Araştırma Görevlilerinin Tükenmişlik Düzeyleri, Örgütsel Sinizm Algıları ve Alt Boyutlarının Mesleki Doyum Değişkenine Göre ANOVA Bulguları	62
Tablo 3.10. Araştırma Görevlilerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Örgütsel Sinizm Algıları ile Alt Boyutları Arasındaki Korelasyonlar (n=427)	63

EKLER DİZİNİ

Ek 1. Kullanılan Ölçekler	81
Ek 2. Etik Kurul Raporu	87
Ek 3. Araştırma İzinleri	88

GİRİŞ

Örgütler belli amaç ve hedeflere yönelik olarak iş birliği içerisinde olan insanların bir araya gelerek oluşturduğu sistemlerdir. İnsan faktörü örgütler için oldukça önemli bir unsurdur. Bu sebepten dolayı insanların örgüt içinde nasıl hissettiği, işe karşı ne kadar özverili olduğu ve ne düşündüğü örgütlerin devamı için oldukça etkilidir.

İnsanların örgüt içindeki performansları sosyal, psikolojik ve duygusal sebeplerden dolayı etkilenebilmektedir. Aynı zamanda örgüt yapısı, örgüt içi ilişkiler, ücret politikası, teknolojik gelişmeler insanlar üzerinde farklı etkilere sebep olabilmektedir. Yaşanan olumsuzluklar karşısında kişinin çevresi, işi ve özel yaşamı da olumsuz etkilenmektedir. Sadece fiziksel olarak değil ruhsal olarak da yorulan kişi yaşadığı stres karşısında savunmasız ve güçsüz hissetmekte, hayata ve işine karşı olumlu isteklerini yitirmekte ve tükenmişlik yaşamaktadır. İnsanların duygusal anlamda kendilerini yıpranmış hissetmeleri, duyarsızlaşmaları, kişisel başarılarında düşüş olması şeklinde ifade edilen tükenmişlik (burnout) sosyal ilişkilerin fazla olduğu mesleklerde daha çok görülebilen bir olgudur.

Tükenmişlik kavramını alanyazına 1970’li yıllarda Freudenberger kazandırmıştır. Tükenmişlik gün geçtikçe önem kazanan ve araştırmacılar tarafından sıklıkla kullanılan bir çalışma konusu haline gelmiştir. Öğretmenler, akademisyenler, sağlık çalışanları ve hizmet sektöründe yer alan pek çok meslek grubu ile ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Tükenmişliğe üniversitede çalışan araştırma görevlilerinde de sıkça rastlanmaktadır.

Üniversitelerde araştırma görevlileri bazı olumsuz tecrübeler yaşamaktadırlar. Bilimsel araştırmalara değer verilmemesi, kadro verilmemesi, iletişim kopuklukları, çalışanlar arasında nezaketsizlik, kişisel düşüncelere değer verilmemesi, akademik görevler yerine bireysel işlerle görevlendirilmeleri, sürekli olumsuz eleştiri almaları gibi durumlar araştırma görevlilerini mutsuz etmekte ve onları incitmektedir. Bu durum karşısında “bireyin örgüte karşı olumsuz tutumu” olarak anlandırılan örgütsel sinizm kavramı ortaya çıkmaktadır. Örgütsel sinizm örgüte dair katı eleştiriler, olumsuz inançlar ve duygulardan oluşmaktadır. Gerek örgütlerin içinde yaşanan problemler ve aksaklıklar, gerekse kuram ve uygulamadaki eksiklikler tükenmişlik ve örgütsel sinizm konusunun üzerinde durulması gerektiğini göstermektedir. Bu sebeple “Tükenmişlik ve Örgütsel Sinizm” ile ilgili kapsamlı bir araştırmanın alana önemli yararlar sağlayacağı düşünülmüştür.

Problem Durumu

Küreselleşen dünyada yaşanan değişimler çalışanların psikolojik durumlarını ve motivasyonlarını etkilemektedir. Değişen sosyal yapılar sebebiyle ekonomik koşulların ve iş koşullarının değişmesi yöneticilerde ve çalışanlarda strese yol açmaktadır. Bu stresle birlikte ilerleyen baskı çalışanlarda tükenmişliğe sebep olmaktadır (Bilici, 2017: 1).

Tükenmişlik kavramını 1974 yılına ilk kez tanımlayan kişi Herbert Freudenberger'dır. Freudenberger'a göre tükenmişlik duygusal tükenme, motivasyon kaybı anlamlarına gelmektedir. Cherniss'e göre tükenmişlik, iş yaşamındaki sorunlarla birlikte insanların yaşadığı aşırı stres veya doyumsuzluk, işe yabancılaşma, sinirlilik, yaratıcılığın bitmesi olarak tanımlanmaktadır. Genel olarak tükenmişlik çalışan insanlarda görülen duygusal ve fiziksel tükenme, kişisel başarısızlık durumudur (Ganiyusufoğlu, 2011: 3).

Tükenmişlik yaşama ihtimali insandan insana farklılık göstermektedir. Dışa bağımlı yaşama, gerçekçi olmayan beklentiler içine girme, empati kuramama gibi özelliklere sahip insanlar daha fazla risk altındadır. Örgütsel olarak işin niteliği ve yükü, mesai saati, yetersiz personel ve araç sayısı, çalışma ortamının havası, ekonomik ve toplumsal sorunlar da tükenmişliğe neden olabilmektedir (Bayram, 2016: 5).

Tükenmişlik belirtileri davranışsal, fiziksel ve psikolojik belirtiler olarak ortaya çıkabilmektedir. Davranışsal belirtiler; öfkelenme, işe gitmeyi reddetme, alkol ve sigara kullanımında artış, unutkanlık, rol çatışması, çalışılan kurumla alay etme, kurumdan uzaklaşma gibi belirtiler olabilir. Fiziksel belirtiler; soğuk algınlığı, halsizlik, şiddetli baş ve göğüs ağrıları, nefes darlığı, kilo kaybı, kalp rahatsızlığı olarak ortaya çıkabilir. Psikolojik belirtiler ise özgüven eksikliği, hayal kırıklığı, ilgisizlik, anksiyete, endişe, umutsuzluk, yalnızlık, depresyon, intihar düşüncesi şeklinde olabilir (Bayram, 2016: 7). Büyük ve karmaşık örgütlerde stres daha fazla olabilmektedir. Bu sebeple bu örgütlerde tükenmişlik yaşama ihtimali de daha fazla olabilir. Üniversiteler bu büyük ve karmaşık örgütlere örnek olarak gösterilebilir.

Üniversiteler öğretim ve araştırma yapma amacı taşıyan eğitim örgütleridir. Bu kurumlarda çalışan akademisyenler eğitim-öğretim verme amacını taşımaktadır. Ancak fazla iş yükü, çalışma saatleri, çalışma ortamı gibi sebeplerden dolayı sıkıntı yaşayabilmektedirler. Araştırma görevlileri de üniversitede çalışan akademisyenler arasında yer almaktadır. Araştırma görevlileri teorik bilginin yanı sıra hoşgörülü olma, kendini

sürekli yenileme, işini isteyerek yapma gibi özelliklere sahip olmalıdır. Fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan sağlıklı olmaları buldukları ortamı da etkilemektedir. Her yönden sağlıklı olan bir araştırma görevlisi daha etkili ve nitelikli çalışmalar ortaya çıkarabilir. Ancak zaman zaman araştırma görevlileri ortamlarda yaşanan sıkıntılardan olumsuz olarak etkilenmektedirler (Ganiyusufoğlu, 2011: 16). Bu sebeple üniversitelerde çalışan araştırma görevlileri için tükenmişliğin önemli bir sorun olduğu düşünülmektedir. Araştırma görevlileri öğrencilerle kurdukları yoğun iletişimler sonucunda, yayın yapma ve başarılı olma konusundaki baskılar ve karşılıklarına çıkan engellerden dolayı tükenmişlikle karşı karşıya kalan bir meslek grubu olarak görülmektedir (Ergin, 1995; Akt. Budak ve Sürgevil, 2005).

Tükenmişlik yaşayan bireyler çalıştıkları örgüte karşı olumsuz tutum sergileyebilirler. Örgüte karşı sergilenen bu olumsuz tutumlar örgütsel sinizm olarak ifade edilmektedir. Akademik araştırmalara verilen desteğin yetersiz olması, az ücret, fazla iş yükü, çalışma koşullarının olumsuz olması, sürekli kendini geliştirme gerekliliği, yüksek unvana sahip akademisyenlerin yaptıkları baskılar ve verdikleri iş dışı görevler araştırma görevlilerinin örgüte karşı sinik tutumlar sergilemelerine sebep olabilmektedir (Kalağan, 2009: 3).

Üniversitelerde tükenmişlik ve örgütsel sinizm önemli kavramlardır. Bu kavramlarla ilgili farklı alanlarda ve farklı meslek gruplarıyla çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Ancak iki kavram arasında nasıl bir ilişki olduğunu ortaya koyan çok fazla araştırma bulunmamaktadır.

Problem Cümlesi

Bu araştırmanın problem cümlesi, “Üniversitelerde görev yapan araştırma görevlilerinin, tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasında nasıl bir ilişki bulunmaktadır?” şeklindedir.

Alt problemler:

1) Araştırma görevlilerinin tükenmişlikleri ve örgütsel sinizm algıları hangi düzeydedir?

2) Araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel sinizm algıları tüm alt boyutlarda; cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, eğitim durumu, mesleki doyum ve

fakülte değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3) Araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Ege Bölgesi'nde yer alan devlet üniversitelerinde çeşitli fakültelerde görev yapan araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Ayrıca araştırmadan elde edilen veriler doğrultusunda araştırma görevlilerinin tükenmişliğini ve örgütsel sinizmi önleyici öneriler sunulmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın Önemi

Araştırma görevlileri üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları arasında büyük bir oranı oluşturmaktadır. Gelecekte öğretici ve araştırmacı kimliğine sahip olmaları yönünde en başından sağlam bir şekilde yetiştirilmeleri büyük önem taşımaktadır. Duygusal tükenme, kişisel başarıda düşme, duyarsızlaşma gibi alt boyutları olan, fiziksel, duygusal ve zihinsel boyutlarda sorun olan tükenmişlik araştırma görevlilerinde de sık görülmektedir. Yaşanan tükenmişlikle birlikte çalıştıkları kuruma karşı olumsuz tutum geliştirmeleri örgütsel sinizme sebep olabilmektedir. Örgütsel sinizm genel olarak çalışanların örgütlerinin adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi unsurlardan yoksun olduğunu düşünmeleri şeklinde tanımlanmaktadır. Bu sebeple tükenmişlik ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu düşünülmektedir.

Tükenmişlik ile ilgili çalışmalar oldukça fazla olmasına rağmen örgütsel sinizm daha yeni yeni çalışılan ve üzerinde durulan bir konudur. Araştırma görevlileri üzerinde tükenmişlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki ile ilgili çalışmaların az olması bu alanda bir eksik olduğunu göstermektedir. Bu araştırma sonucunda ulaşılabilecek sonuçlar bu eksiği belli bir oranda kapatma açısından önemlidir. Bu araştırmadan elde edilen sonuçların;

- Yükseköğretim yöneticilerine, yükseköğretimde çalışan öğretim elemanlarına tükenmişlik ve örgütsel sinizm konusunda farkındalık kazandırarak kalitenin artırılmasına katkıda bulunacağı,

- Tükenmişliğe ve örgütsel sinizme yönelik olarak yapılacak çalışmalara ve

düzenlemelere yol göstereceği,

• Araştırma görevlilerine ve diğer öğretim elemanlarına akademik kimlik geliştirme süreçleri konusunda farkındalık kazandırarak akademik çalışmalarda niteliğin artırılacağı düşünülmektedir.

Sayıtlar (Varsayımlar)

1. Araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin ölçekleri objektif olarak cevapladıkları,

2. Yapılan ankette araştırma görevlilerinin sorulara doğru ve içten bir şekilde cevap verdikleri,

3. Araştırmada kullanılan ölçeklerin tükenmişlik düzeyi ve örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiyi ölçmek için yeterli olduğu varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

1. Bu araştırma 2019-2020 eğitim-öğretim yılı ile sınırlı tutulmuştur.

2. Bu araştırma Ege Bölgesi'nde yer alan devlet üniversitelerindeki çalışan araştırma görevlileri ile sınırlı tutulmuştur.

3. Araştırma görevlilerinin bilgileri, Kişisel Bilgi Formuna verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.

4. Covid-19 sebebi ile veri toplama ve izin alma süreçlerinde gecikmeler yaşanmıştır.

Tanımlar

Tükenmişlik: Bireylerin çalışma hayatlarında yaşadıkları başarısızlık, yıpranma, enerji ve isteklerinin azalmasına bağlı olarak içsel kaynaklarında tükenme yaşamaları durumudur (Eroğlu, 2014: 109).

Sinizm: Bir topluluğa, ideolojiye ya da örgüte ilişkin duyulan öfke, kızgınlık, hayal kırıklığı, güvensizlik vb. olumsuz algıları içeren bir durumdur (Andersson ve Bateman, 1997: 445).

Örgütsel Sinizm: Kişinin çalıştığı örgütün dürüst olmadığını düşünmesi, örgüte yönelik olumsuz duyguları ve aşağılayıcı, küçümseyici, eleştirici eğilimlerini kapsayan ve üç boyuttan oluşan bir tutumdur (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 345).

İlgili Araştırmalar

Bu bölümde tükenmişlik ve örgütsel sinizm ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış çalışmalara yer verilmiştir.

Yurt İçinde Yapılmış İlgili Araştırmalar

Takır (2019), yüksek lisans tezinde yetişkin eğitime yönelik kurumlarda görev yapan usta öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu çalışmada İstanbul ilinde yer alan yetişkin eğitim kurumlarında görev yapan usta öğretmenlerin görüşleri alınmıştır. Yöntem olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma sonucunda yetişkin eğitimcilerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin ve örgütsel sinizm düzeylerinin düşük seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Duygusal tükenmişlik boyutu demografik değişkenlere göre farklılık göstermemektedir. Duyarsızlaşma boyutu fotoğrafçılık öğretmenlerinde yüksek çıkmıştır. Kişisel başarı boyutu incelendiğinde ise 51 yaş ve üzeri ile resim branşında pozitif yönlü sonuca rastlanmaktadır. Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu yüksek lisans eğitimi alanlarda, duyuşsal boyut erkek çalışanlarda ve yüksek lisans eğitimi alanlarda yüksek çıkmıştır. Yetişkin eğitimcilerin örgütsel sinizm algıları ile tükenmişlik düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Karayaka (2019) devlet okullarında ve özel okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinde örgütsel sinizm ve tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. İstanbul'da devlet okullarında ve özel okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenleri araştırmanın evrenini oluşturmuştur. Araştırma modeli olarak bağıntısal ve nedensel karşılaştırma yöntemi kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ve tükenmişlik arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Örgütsel sinizm ile tükenmişlik alt boyutları arasında genel olarak orta düzeyde pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri artarken kişisel başarılarının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Okul türü, cinsiyet ve öğretmenlikten başka bir işi olma durumu değişkenleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar görülmüştür. Kadın öğretmenlerin ve resmi okullarda çalışan öğretmenlerin duygusal

tükenme boyutlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim durumu, çalışılan kurum, medeni durum, yaş, mesleki kıdem, çalışma saati değişkenleri ile tükenmişlik arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Çatalkaya (2017) ilkokul ve ortaokullarda görevli öğretmen algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma Uşak ili merkez ilçesinde temel eğitim okullarında görevli öğretmenlerle yapılmıştır. Araştırmada ilişki tarama modeli kullanılmıştır. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenleri ile örgütsel sinizm tutumları arasında anlamlı fark görülmemiştir. Kadın ve erkekler birbirlerine yakın düşüncelindedir. Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının kıdemleri arttıkça düştüğü görülmüştür. Okulda çalışan öğretmen sayısına göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutta öğretmenlerin sinizm tutumlarında anlamlı farklılık görülmüştür. Öğretmen sayısı arttıkça örgütsel sinizm tutumları artmıştır. Mesleki doyum fazla olan öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları daha düşüktür. Cinsiyet değişkeni ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farklılık görülmemiştir. Mesleki kıdem arttıkça tükenmişlik düzeyleri azalmıştır. Okulda çalışan öğretmen sayısı arttıkça tükenmişlik düzeyleri de artmıştır. Mesleki doyum arttıkça tükenmişlik düzeyleri de azalmıştır. Örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları ile tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif yönlü orta dereceli bir ilişki tespit edilmiştir.

Gün (2015) öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Ankara ilinde bulunan dört devlet üniversitesinin çeşitli fakültelerinde çalışan öğretim elemanları araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. İlişki tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin orta, tükenmişlik düzeylerinin ise düşük olduğu; örgütsel sinizmin en yüksek bilişsel en düşük duyuşsal boyutta yer aldığı, tükenmişliği ise kişisel başarı boyutunda en yüksek, duyarsızlaşma boyutunda en düşük algıladıkları tespit edilmiştir. Kadın öğretim elemanlarının erkek öğretim elemanlarına göre duygusal tükenme düzeylerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bekar öğretim elemanlarının evli öğretim elemanlarına göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları gözlenmiştir. Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, fakülte, mesleki kıdem, çalışılan kurumda görev yapma süresi, yöneticilik yapıp yapmama durumu değişkenlerine göre farklılaşmadığı ancak görev yapılan üniversite ve kadro unvanı değişkenlerine göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma görevlilerinin profesörlere

göre örgütsel sinizmden daha fazla etkilendikleri görülmüştür.

Amasralı (2016) ortaokul ve lise matematik öğretmenlerinde örgütsel sinizm ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın evrenini Amasya merkez ve ilçelerinde görev yapan ortaokul ve lise matematik öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Araştırma sonucunda matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizmi en yüksek bilişsel boyutta yaşadığı ortaya çıkmıştır. Örgütsel sinizm tutumları ile okul türü ve cinsiyet arasında anlamlı fark bulunmazken, medeni durum, yaş ve mesleki kıdem arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Matematik öğretmenlerinin çoğunlukla orta düzeyde duygusal tükenme yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Matematik öğretmenlerinin yaşı ve mesleki kıdemleri arttıkça örgütsel sinizm algılarının azaldığı görülmektedir. Matematik öğretmenlerinin orta düzeyde duygusal tükenme yaşadıkları sonucuna varılmıştır. Cinsiyet ile duyarsızlaşma alt boyutu arasında; medeni durum, yaş ve mesleki kıdem ile tükenmişliğin tüm alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Şencan (2019) sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini farklı değişkenlere göre incelediği yüksek lisans tezinde, Denizli merkez, ilçe ve köy okullarında çalışan sınıf öğretmenleri araştırmanın çalışma grubudur. Tarama modeli ve nicel yöntemler kullanılmıştır. Araştırma sonucunda sınıf öğretmenlerinin genel tükenmişlik düzeylerine göre duygusal tükenme alt boyutunda ve kişisel başarısızlık alt boyutunda az tükenme yaşadıkları, duyarsızlaşma alt boyutunda ise çok az tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerinin mesleki kıdem ve taşınmalı eğitim değişkenlerine göre duygusal tükenme alt boyutunda farklılaşma gösterdiği, cinsiyete, eğitim durumuna, medeni duruma, kıdem süresine, öğrenci sayısına ve çevrenin sosyoekonomik duruma göre herhangi bir alt boyutta farklılaşma olmadığı gözlenmiştir.

Izgar (2000) okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri, nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelendiği doktora tezinde, okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerini incelemeyi amaçlamıştır. Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretim okulları, lise ve meslek liselerinde görev yapan okul yöneticileri araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırma betimsel tarama modelindedir. Araştırma sonucunda okuldaki öğrenci sayısı, okul türü ve meslekten alınan doyum ile duygusal tükenme alt boyutu arasında; yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, okuldaki öğrenci sayısı, okul türü, meslekten alınan doyum ile duyarsızlaşma alt boyutu arasında; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kıdem, öğretmen sayısı,

okuldaki öğrenci sayısı, okul türü, meslekten alınan doyum ile de kişisel başarı alt boyutu arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kadın yöneticiler erkek meslektaşlarına göre kişisel başarı boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır. 21-30 yaş grubundaki yöneticiler duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır.

Şamdan (2019) örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelediği doktora tezinde, İstanbul Anadolu yakasındaki 14 ilçede bulunan resmi-özel ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Karma yöntem araştırması olarak tasarlanmış, ilişkisel tarama modeli esas alınarak yapılmış bir araştırmadır. Araştırma sonucunda örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasında negatif ve güçlü derecede anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin algı düzeyleri yükseldikçe sinizm düzeylerinin azaldığı görülmüştür. Demografik değişkenlerle (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, branş, okul türü) örgütsel adalet arasında anlamlı farklılaşma olduğu, mesleki kıdem ve okuldaki çalışma süresi ile anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin hem genel hem de örgütsel sinizm alt boyutlarına ilişkin sinizm düzeylerinin de düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Polatcan (2012) okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi incelediği yüksek lisans tezinde, Karabük ilindeki ilköğretim okullarında görev yapan ilkokul öğretmenleri ile, betimsel tarama yöntemi kullanarak çalışmasını gerçekleştirmiştir. Öğretmenlere göre okul yöneticilerinin sinizm düzeylerinin düşük olduğu, liderlik davranışlarının ise yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Örgütsel sinizm ve liderlik davranışı arasında orta düzeyde negatif bir ilişki olduğu görülmüştür. Cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi, yaş ve eğitim durumu değişkenleri ile örgütsel sinizm ve liderlik davranışı arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile okul yöneticilerinin liderlik davranışı arasındaki tüm ilişkiler anlamlı ve negatif yönlü bulunmuştur.

Yurt Dışında Yapılmış İlgili Araştırmalar

Maslach ve Jackson'ın (1981) kamuda çalışanların tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla yaptıkları ve 1025 kişiden oluşan çalışma grubuyla yaptıkları araştırma sonucunda "Maslach Tükenmişlik Envanteri" ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiştir. MBI ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik sonuçları olumlu çıkmıştır. Araştırmada

polis, avukat, hemşire ve öğretmen gibi farklı meslek gruplarından çalışanlar yer almıştır. Tükenmişlik alt boyutlarının cinsiyet, mesleki kıdem, medeni durum ve eğitim durumu ile ilişkisi incelenmiştir. Bu incelemeler sonucunda kadınların erkeklere ve gençlerin yaşlılara göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Yine bekar çalışanların evlilere göre daha yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Bang ve Reio (2017) tükenmişlik ve çalışan davranışı arasındaki ilişkilerde sinizmin rolünü inceleme amacıyla bir araştırma yapmışlardır. Deneysel olmayan nicel bir yöntem kullanılmıştır. Üniversitedeki çalışanlar araştırmanın evrenini oluşturmuştur. Tükenmişliğin alt boyutlarının görev performansı ve prososyal davranışla olumsuz bir şekilde ilişkili olduğu, sinizm ile duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutları arasında dolaylı ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Tükenmişlik ve sinizmin aşırı iş yükü ve sosyal çatışmalardan kaynakladığı belirtilmiştir.

Khan (2012) Fullerton Üniversitesi fakülteleri arasında tükenmişlik çalışması adlı doktora tezinde okuldaki tam zamanlı çalışan öğretim üyeleri arasında tükenmişlik düzeyini incelemiştir. Veri analizleri sonucunda Fullerton'daki tam zamanlı öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeylerinin üç alt boyutta da düşük olduğu gözlenmiştir. Kadın ve erkek öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel bir fark bulunamamıştır. Bu araştırma tükenmişlik olgusunu azaltmak ve müdahale yöntemleri geliştirmek için gelecek araştırmalara fikir vermektedir.

Comerchero (2008) cinsiyet, hizmet süresi, öğretmen yeterliliği, mükemmeliyetçilik ve öğretmen tükenmişliği adlı doktora tezinde demografik ve kişisel değişkenlerin tükenmişlikle ilişkisini incelemiştir. Yapılan analizler sonucunda kadınların duygusal tükenme boyutunda daha çok tükenmişlik yaşadığı, hizmet süresinin duyarsızlaşma alt boyutu ile negatif, kişisel başarı alt boyutu ile pozitif ilişki, mükemmeliyetçilik ile duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutu arasında da pozitif ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Öğretmen yeterliliği ile tükenmişliğin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Mooney (2018) ilkokul öğretmenlerinde stres ve tükenmişlik ile başa çıkma kaynakları adlı tezinde ilkokul öğretmenlerinin stres ve tükenmişlikle başa çıkma yöntemlerini araştırmıştır. Veri analizleri sonucunda beklentileri yüksek olan öğretmenlerin

duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında daha fazla tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Kişisel başarı alt boyutuyla anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Stres ve tükenmişlik arasında da anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

James (2005) tarafından ABD Florida eyaletinde kırsal bir bölgede toplam 360 yönetici ve öğretmenle yapılan çalışmada sinizmin okul sistemleri üzerinde olumlu ve olumsuz etkileri incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel sinizmin örgütlerdeki olumsuz faktörlerin yanısıra olumlu faktörlerin yokluğundan da etkilendiği görülmüştür. Çalışanların örgütsel sinizm algılarının adalet ve örgütteki destek algıları ile ilgili olduğu görülmüştür. Psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel politikalar ve örgütsel adalet eksikliği örgütsel sinizmi meydana getiren faktörler arasında sayılarak, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel sinizmin çalışan uyumsuzluğu, örgüte öfke, zarar verme eğilimi ve motivasyon kaybı gibi sonuçlara yol açtığı tespit edilmiştir.

Pitre (2004) Denizcilik Akademisi'ndeki öğrencilerle yaptığı çalışmada örgütsel sinizmin nedenleri belirlemeyi amaçlamıştır. Nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Öğrencilerin beklentilerinin karşılanmaması örgütsel sinizmin nedenleri olarak belirtilmiştir. Örgütsel sinizme sebep olan etmenler arasında karar verme yetkisinin kısıtlanması, örgütsel tutarsızlıklar, diğer üyelerin hayal kırıklığı yaratmasına vurgu yapılmıştır. Örgütsel sinizmin sonuçları ise örgütsel bağlılık ve vatandaşlık algısının eksikliği, karar verme ve risk alma becerilerinde eksiklik olarak belirlenmiştir.

Gerstle (2015) örgütsel değişim ve iş düzeyinin sinizm ile ilişkisi adlı yüksek lisans tezinde yönetici ve yönetici olmayanların örgütsel değişim ve iş düzeyinin sinizm ile arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Nicel araştırma modeli kullanılmıştır. İş seviyesi ile sinizmin alt boyutları arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Örgütsel güvenin sinizmi önemli ölçüde etkileyen bir değişken olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yönetici ve yönetici olmayanların sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Qian (2007) örgütsel değişime yönelik yaşanan çalışan sinizminin iletişim modeli adlı doktora tezinde bir çalışan iletişim modeli geliştirmeyi amaçlamıştır. Araştırma bir üniversitedeki öğretim görevlileriyle yürütülmüştür. Bu araştırma yönetim ve psikoloji alanlarında yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre sinizm, değişim yaşanan çalışma ortamından kaynaklanmaktadır. Geliştirilen sosyal bilgi işleme (SBİ) modeli ile sonuçlar

arasında önemli ölçüde ilişki vardır. Ampirik verilere dayanarak model düzenlenmiştir ve istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur.

Tükenmişlik ve örgütsel sinizm ile ilgili yapılmış olan araştırmalar incelendiğinde daha çok öğretmenler, okul yöneticileri ve sağlık çalışanları üzerinde çalışıldığı görülmektedir. Tükenmişlik ve örgütsel sinizmin diğer örgütsel davranışlarla ilişkileri üzerinde daha çok durulmuştur. Bu sebeple bu araştırma literatürdeki eksiği kapatma açısından önemlidir. Cinsiyet, fakülte ve eğitim durumu değişkenleri genel olarak tükenmişlik ve örgütsel sinizm kavramları ile anlamlı bir farklılık oluşturmazken; yaş, medeni durum, mesleki kıdem, mesleki doyum ve çalışma saati değişkenleri tükenmişlik ve örgütsel sinizmi etkileyen değişkenler olarak görülmektedir. Tükenmişlik düzeyinin artış ya da azalış göstermesi örgütsel sinizm algısında farklılık yaratan bir durum olarak araştırma sonuçlarında ifade edilmektedir.

1. BÖLÜM

1. KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırmanın konusunu oluşturan kavramsal çerçeveye yer verilmektedir. Kavramsal çerçeve bölümü altında araştırmanın konusunu oluşturan tükenmişlik ve örgütsel sinizm ile ilgili temel kavramlar açıklanmıştır.

1.1. Tükenmişlik Kavramı

Günümüzde artan imkânlar ve yenilikler doğrultusunda insanoğlunun da beklentileri artmaktadır. İnsanlar daha sağlıklı ve daha iyi bir hayat beklentisi içindedirler. Farklı alanlardaki küreselleşme ve başarı için artan rekabet insanları zorluklarla karşı karşıya getirmektedir. Bu durum insanların iş ve özel hayatlarında bir dengesizlik meydana getirmektedir. Çalışan insanların çoğu başlangıçta işlerine karşı istekli ve aidiyet duyguları yüksekken, yaşanan rekabet ve mükemmeliyetçilik olumsuz değişimlere sebep olmaktadır. Çalışma ortamının uygun olmaması, farklı görevler, diğer çalışanlarla yaşanan çatışmalar, değer ve takdir görmemek vb. durumlar çalışanların fiziksel, ruhsal ve duygusal olarak çökmesine neden olmaktadır. Bu olumsuz tablo karşısında araştırmacılar tükenmişlik kavramını ortaya atmışlardır (Arıkan, 2018: 6-7).

Tükenmişlik kavramıyla ilgili alanyazın taraması yapıldığında geniş kapsamlı ve çeşitli fikirlerin olduğu görülmektedir. Bu kavrama öncülük eden ilk kişi Alman psikiyatrist Herbert Freudenberger'dır. Tükenmişlik Freudenberger tarafından 1974 yılında, bireylerin iş hayatında yaşadıkları başarısızlık, yıpranma, enerji ve isteklerinin azalmasına bağlı olarak içsel kaynaklarında tükenme yaşanması olarak ele alınmıştır (Eroğlu, 2014: 109). Cherniss'e göre (1980) tükenmişlik, yaşanan yoğun stres ve doyumsuzluk karşısında kişinin psikolojik olarak işinden uzaklaşmasıdır. Kavla (1998) ise tükenmişliği kişinin çevresi ile arasındaki karşılıklı etkileşimle sonuçlanan olumsuz bir tecrübe olarak tanımlamıştır (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005: 116-117). Tükenmişlik, daha çok insanlarla yüz yüze etkileşim içinde olmayı gerektiren mesleklerde, kişilerin işlerine karşı duyarsızlaşmalarını, duygusal olarak kendilerini tükenmiş hissetmelerini ve kişisel başarılarında düşüş yaşadıklarını ifade eden bir kavramdır (Kalkan, 1996: 39; Akt. Eroğlu, 2014: 110). Tükenmişlik bireyin duygusal ve fiziksel olarak kendisine yetememesi anlamına

gelmektedir. Bireyin koyduğu hedeflere ulaşmaya çalışırken hayal kırıklığı yaşaması ve enerjisinin tükendiğini hissetmesi olarak tanımlanabilir (Yaşlı, 2015: 22).

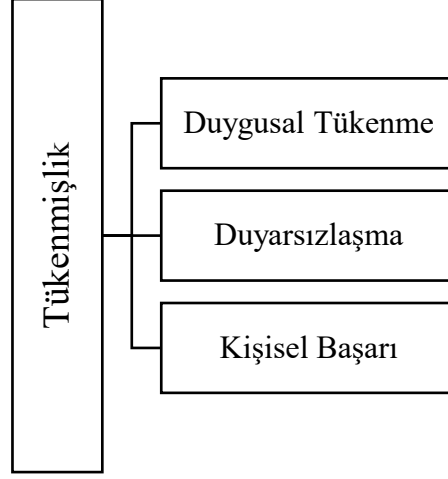
Türk Dil Kurumu'na göre tükenmişlik “gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumu” (www.tdk.gov.tr, Erişim Tarihi: 15/11/2019) olarak tanımlanmaktadır. Maslach ve Jackson tarafından 1981 yılında yapılan diğer insanlara karşı olumsuz ve alaycı duyguların geliştiği, duygusal tükenme hissinde artış ve kişinin başarıma hissinin azaldığı bir hastalık tanımı en yaygın kullanılan tanımdır (Elitok, 2016: 47). Christina Maslach, tükenmişliğin en yaygın kullanılan tanımıyla birlikte kendi adıyla bilinen tükenmişlik ölçeğini de oluşturmuştur.

1.1.2. Tükenmişlik Modelleri

Tükenmişlik kavramı çeşitli araştırmacılar tarafından ele alınıp modellenmeye çalışılmıştır. Farklı alanlarda çalışan araştırmacılar tükenmişlikle alakalı farklı modeller geliştirmişlerdir. Maslach Tükenmişlik Modeli, Cherniss Tükenmişlik Modeli, Pines Tükenmişlik Modeli, Meier Tükenmişlik Modeli ve Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli öne çıkan önemli modellerdendir. Bu modellere aşağıda yer verilecektir.

1.1.2.1. Maslach Tükenmişlik Modeli

Maslach'a göre (2003) tükenmişlik stres yaratan durumlara karşı geliştirilen uzun süreli bir tepkidir. Özellikle çalışan ve iş arasında yaşanan dengesizlikten kaynaklanmaktadır. Maslach ve arkadaşları yaptıkları kapsamlı görüşmelerden sonra tükenmişliğe dair çok boyutlu bir model geliştirmişlerdir. Bu model “Üç Boyutlu Tükenmişlik Modeli” ya da “Çok Boyutlu Tükenmişlik Modeli” olarak da bilinir. Bu modelin boyutları duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve kişisel başarıda düşme hissidir (personal failure). Bu model tek boyutlu modellerle ters düşmektedir (Eroğlu, 2014: 132-133). Bu modeldeki boyutların üzerinden oluşturulan Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI) tükenmişliğin bir süreç olduğunu ve çeşitli fonksiyonlardan oluştuğunu ifade etmektedir. Bu ölçeğe göre her boyut ayrı ayrı değerlendirilerek durum tespit edilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981: 3). Aşağıdaki Şekil 1.1 de tükenmişlik boyutları verilmektedir.



Şekil 1.1. Tükenmişliğin Boyutları

Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion)

Duygusal tükenme kişilerin kendilerini bitkin ve duygusal olarak çok yıpranmış hissetmeleridir. Tükenmişliğin başlangıç noktasıdır. Genel olarak insanlarla yüz yüze etkileşimde bulunmak zorunda olan meslek gruplarında görülür. Bu meslek grupları insanların taleplerini yerine getirirken duygusal ve psikolojik olarak çok çaba sarf etmektedirler (Karakaya, 2018: 15). Kişi duygusal tükenmeyle birlikte işini eskisi kadar iyi yapmadığını, insanlara yeterli hizmet veremediğini düşünmektedir. Hizmet verdikleri kişilere karşı katı ve kırıcı davranışlar sergilemeye başlamaktadırlar (Bilici, 2017: 13). Tükenmişlik yaşayan bireylerin kendilerini anlatırken en çok kullandıkları belirtiler duygusal tükenmeye yönelik belirtilerdir. Üç boyut arasında en sık analizi yapılan boyut yine duygusal tükenme boyutudur (Shirom, 1989; Akt. Polatçı, 2007: 39). Duygusal tükenme, tükenmişliği tanımlamada gerekli bir boyuttur ancak bu olguyu anlatmak için tek başına yeterli değildir (Eroğlu, 2014: 140).

Duyarsızlaşma (Depersonalization)

Duyarsızlaşma Maslach tükenmişlik modelinin ikinci boyutudur. Maslach'a göre bu boyut en problemlili olan boyuttur (Akkoç ve Tunç, 2015: 6). Diğer insanların problemlerini çözmeye kendisini zayıf ve yetersiz hisseden birey, üstündeki duygusal yükü azaltmak için sürekli kaçış halindedir. İnsanlarla olan ilişkilerini en az seviyeye indirir. Duyarsızlaşmanın ilk belirtileri bunlardır. Duyarsızlaşma genel olarak bireylerin diğer insanlarla anlamlı ilişkilerini kopardığı bir aşamadır. Başkalarına karşı ilgisiz ve soğuk bir yaklaşım içindedirler (Işıkkhan, 2016: 374). Duyarsızlaşma temel olarak duygusal tükenmenin bir

uzantısı şeklindedir. Bireyler gittikçe sertleşir ve kırıncı bir hale gelir. Diğer insanlara cansız bir varlık veya nesneymiş gibi davranırlar. Bu durum kişiyi sosyal çevresini gün geçtikçe daraltarak yalnız kalmasına sebep olur (Değerli, 2019: 11). Çalışanlara verilen değer, iş yükü, değerlendirme düzeyi gibi değişkenler duyarsızlaşmaya etki etmektedir (Bilici, 2017: 14-15).

Kişisel Başarı (Personal Success)

Kişinin mesleğindeki yeterlilik ve başarı duyguları kişisel başarı olarak tanımlanır. Başkaları hakkında olumsuz düşüncelere sahip olan kişi kendisi ile ilgili de olumsuz düşüncelere sahip olur. Bu düşünceler ve davranışlar yüzünden kendisini kötü hisseden kişi kimsenin kendisini sevmediğini düşünmeye başlar. Başarısız olduğunu, işinde yeterlilik sağlamadığını düşündüğü noktada üçüncü boyut olan kişisel başarıda düşme hissi ortaya çıkar (Dincerol, 2013: 16-17). Örgütlerdeki ödüller ve kontrol algısı kişisel başarıya etki etmektedir. Ödüllendirilme ve kontrol algısı arttıkça başarı ve motivasyon da artmaktadır (Bilici, 2017: 15).

1.1.2.2. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Cary Cherniss tükenmişliği bir süreç olarak ele almaktadır. Cherniss'in modeline göre tükenmişlik işle ilgili yaşanan olumsuz durumlara karşı bir tepki olarak başlayan ve kişinin işle psikolojik anlamda ilişkisini kesmesiyle sonlanan bir süreçtir (Ganiyusufoğlu, 2011: 19). Tükenmişlikle ilgili çok sayıda araştırma yapan Cherniss, tükenmişliğin ana noktasının stres olduğunu belirtmiştir. Tükenmişliği, çalışanın işten kaynaklı strese karşı göstermiş olduğu direncin, kişinin davranışlarında olumsuz sonuçlar vermesi şeklinde tanımlamaktadır. Tükenmişlik örgüt yönetimine ve iş arkadaşlarına karşı olumsuz tavırlar, düşük motivasyon, hedeflerin küçülmesi ve müşteri memnuniyetsizliği ile kendini göstermektedir (Sıvıakçı, 2019: 16). Bu model bazı kaynaklarda aşırı adanmışlık hastalığı olarak ifade edilmektedir (Karakuş, 2019: 10).

1.1.2.3. Pines Tükenmişlik Modeli

Pines'e göre (1993) tükenmişlik, kişinin çalıştığı ortamda yaşadığı duygusal baskı sonucunda fiziksel, duygusal ve zihinsel olarak bitkinlik yaşamasıdır. Başarılı olma, takdir görme gibi hedeflerle işe başlayan kişiler, yüksek stres ve ödülün az olduğu koşullarda başarılı olamazlar. Başarısızlık tükenmişliğe sebep olan önemli durumlardandır

(Ganiyusufoglu, 2011: 21).

Bu modelde belirtilen fiziksel tükenme kişinin fiziksel faaliyetlerinde enerji düşüklüğü sebebiyle oluşan yorgunluk halidir, duygusal tükenme çaresizlik, umutsuzluk, hayal kırıklığı vb. gibi sorunlara yol açan kendini ifade edememe sürecidir, zihinsel tükenme ise konsantrasyon bozuklukları, zihin karışıklığı gibi çevreye karşı olumsuz tutumlar geliştirmeye sebep olan bir süreci ifade etmektedir (Elitok, 2016: 53). Pines'e göre baskı yaşayan birey için en önemli çözüm motivasyondur (Törnük, 2019: 13).

1.1.2.4. Meier Tükenmişlik Modeli

Meier modelini oluştururken Bandura'nın öz yeterlilik modelinden esinlenmiştir. Öz yeterlilik kişinin bir işi başarırken sahip olduğu bireysel ehliyetidir (Elmas, 2019: 23). Bu modele göre tükenmişlik, bireyin çalışma performansına göre yüksek ödül beklentisi içinde olması ancak daha az ödül ve daha çok ceza ile karşılaşması sonucu ortaya çıkan bir durumdur (Törnük, 2019: 14). Kişi gereksinimlerini karşılama amacıyla çalışır. Bu gereksinimler ve beklentiler karşılandığında davranış devam eder. Ancak beklentileri ve gereksinimleri karşılanmadığı zaman kişi işinden memnuniyetsizlik duyar ve tükenmişlik başlar (Elitok, 2016: 56). Bu modelin dört boyutu vardır. Bu boyutlar; pekiştirme, sonuç, yeterli olma beklentileri ve bağlamsal işleme sürecidir (Eroğlu, 2014: 137).

Pekiştirme beklentileri boyutu, kişinin meslek hayatında amaçlarına ulaşım ulaşamaması ile ilgili beklentileri içermektedir. Sonuç beklentileri boyutu, hedeflenen sonucu elde edebilmek için yapılması gereken davranışlardan oluşmaktadır. Yeterli olma beklentileri boyutu, hedeflenen sonuçları ortaya çıkaracak davranışları yapmak için gerekli olan öz yeterliliğidir. Arzu edilen bir işi başarıyla yapabilecek öz yeterliliğin kendisinde olmadığını düşünen bireyler tükenmişlik yaşayabilmektedir (Ganiyusufoglu, 2011: 22). Bağlamsal bilgi işleme süreci ise tükenmişliğin en çok yaşandığı boyuttur. İş yapan kişinin çevresinden ne kadar etkilendiğiyle ilgilidir (Elmas, 2019: 23). Burada örgütün genel yapısı, çalışan kişinin inanç sistemi örnek olarak verilmektedir (Karakuş, 2019: 14).

1.1.2.5. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Pearlman ve Hartman tükenmişlik kavramıyla ilgili tüm tanımlardan yola çıkarak kendilerine özgü bir model ortaya çıkarmışlardır. Modele göre üç çeşit tükenmişlik vardır. Bunlar; duyarsızlaşma, fiziksel tükenme ve duygusal tükenmedir (Elmas, 2019: 23). Bu

model dört aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşama stresin ortaya çıkışıdır. Strese sebep olan kaynakların tespiti yapılmaktadır. İkinci aşama, kişinin algılamış olduğu stres düzeyidir. Bu düzey kişilik özelliklerine ve örgüt yapısına göre değişiklik gösterebilmektedir. Üçüncü aşama, kişinin stres yaratan duruma bilişsel, fizyolojik ya da davranışsal tepki vermesidir. Son aşama ise stresin sonuçlarından oluşmaktadır. Bu aşamada işten ayrılma ya da iş tatmini görülmektedir (Akman, 2019: 13).

1.1.3. Tükenmişliği Etkileyen Faktörler

Tükenmişlikle ilgili bu zamana kadar yapılan araştırmalar incelendiğinde tükenmişliğe etkileyen birçok faktör ortaya çıkmaktadır. Bireysel faktörler kişinin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni hali, tutumları ve karakter özellikleriyle ilgili olabilmektedir. Örgütsel faktörler ise iş yükü, çalışma ortamının özellikleri, çalışma saati, diğer çalışanlarla ilişkiler gibi sıralanabilmektedir (Karakuş, 2019 :21). Tükenmişliğin nedenleri bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki başlık altında incelenecektir.

1.1.3.1. Tükenmişliği Etkileyen Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler kimi zamanlarda tükenmişliği artıran, kimi zamanlarda ise tükenmişliği azaltan özellikler olarak ifade edilmektedir (Satır, 2019: 8). Tükenmişliğe bireyin yaşı, cinsiyeti, medeni hali, çocuk sayısı, eğitim durumu, çalışma saati gibi demografik değişkenler yanında kişilik yapısı, hayata dair beklentileri, bireysel ihtiyaçları, empati yeteneği, öz yeterliliği gibi kişilik özellikleri etki edebilmektedir. Aynı ortamda çalışan bazı kişiler daha fazla bazıları ise daha az tükenmişlik yaşamakta ya da hiç yaşamamaktadır. Bunun nedeni bireysel faktörlerin kişiden kişiye değişiklik göstermesidir (Sıvackı, 2019: 10).

Kişilik yapısı mücadeleci, rekabetçi, öfkeli ve saldırgan, idealist, çıkarıcı, öz yeterliliği zayıf, mükemmeliyetçi, beklentilerinin karşılanması zor, empati kurma yeteneği zayıf olan bireylerin tükenmişlik yaşama olasılıkları daha fazladır. Bu özellikler uzmanlar tarafından A tipi kişilik özelliği olarak belirlenmiştir. B tipi kişilik özellikleri ise bu özelliklerin tersidir (Dinçerol, 2013: 42). Bu kişilik yapısına sahip bireyler tükenmişliğe karşı daha dirençlidirler.

Araştırmalara göre, genç çalışan ve yöneticiler yeterli tecrübeye sahip olmadıkları için daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar. Kadın ve erkekler tükenmişliği farklı düzeylerde

yaşayabilmektedirler. Eğitim seviyesinin artması tükenmişliği azaltacak bir faktör gibi görünse de çoğu araştırmanın sonuçlarına göre eğitim seviyesi arttıkça tükenmişlikte artmıştır (Arı ve Bal, 2008: 137).

1.1.3.2. Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörler

İnsanların yaptıkları iş ve çalıştıkları kurum da tükenmişlik yaşamalarında etkili olabilmektedir. Maslach ve Leitter'e göre (1997) iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, örgütün değerleri, adalet yapısı gibi değişkenler tükenmişliğe yol açabilen nedenlerdir (Karakaya, 2018: 20). Maslach ve Leitter tükenmişliğe sebep olan bu altı faktörden yola çıkarak bir model oluşturmuşlardır. Bu model tükenmişliği bireylerin ihtiyaçları ve işin talepleri arasında uyumsuzluk sonucu oluşan ve ağır ilerleyen bir süreç olarak ifade etmektedir. Bu modele göre birey ve işi arasındaki uyumsuzluk arttıkça tükenmişlik yaşama ihtimali de artmaktadır (Satır, 2019: 9).

1.1.4. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik yavaş yavaş ilerleyen bir süreçtir. Kişi hedeflerine ulaşabilmek için uzun süre boyunca emek verir. Beklenmeyen bir anda herhangi bir belirtiyile tükendiğinin farkına varır. Kişinin hayatı boyunca karşılaştığı bazı durumlar tükenmişlik belirtilerinin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Aile bireyleriyle yaşanan sorunlar, hastalıklar, sınavlar vb. durumlar tükenmişliği tetiklemektedir (Elmas, 2019: 11).

Bireyin tükenmişlik yaşadığının söylenebilmesi için tükenmişliğe neden olan etmenlerden en az birini yaşamış olması gerekmektedir. Tükenmişliğe neden olan bu etmen tükenmişliğin ne tür belirtileri olacağını şekillendirmektedir (Arıkan, 2018: 24). Tükenmişlik belirtileri genel olarak fiziksel belirtiler, psikolojik belirtiler ve davranışsal belirtiler olarak sınıflandırılmaktadır.

1.1.4.1. Fiziksel Belirtiler

Tükenmişlik sonucu bazı fiziksel belirtiler ortaya çıkabilir. Bu fiziksel belirtiler kimi zaman önemsenmez ve geçici olduğu düşünülür ancak zaman geçtikçe bu belirtiler bireyin enerjisini tüketir ve tükenmişlik sendromu kendini göstermeye başlar. Bu fiziksel belirtiler şu şekilde sıralanmaktadır:

- Baş ağrısı
- Yorgunluk hissi
- Uykusuzluk
- Vücutta ağrılar
- Kalp rahatsızlığı
- Nefes darlığı
- Unutkanlık
- Zayıflama
- Güçsüzlük
- Soğuk algınlığı
- Deri Őikâyetleri
- Mide rahatsızlıkları (Akman, 2019: 16).

1.1.4.2. Psikolojik Belirtiler

Tükenmişlikten ruhsal sağlığı ve psikoloji de büyük ölçüde etkilemektedir. Çalışanların kendilerini kötü hissetmeye başlamaları, iş performanslarının düşmesi, yeterlilik ve öz saygılarını kaybetmeleri kendilerini psikolojik olarak yıpratmalarına neden olmaktadır. Bu sebeple kendilerini diğer insanlardan uzaklaştırarak yalnız kalırlar. Tükenmişlikte görülen bazı psikolojik belirtiler aşağdaki gibidir:

- Dikkat eksikliği
- Unutkanlık
- Özgüven eksikliği
- Çaresizlik
- Hayal kırıklığı
- Güven eksikliği
- Başarıda düşme hissi
- Alınganlık

- Aşırı kaygı
- Depresyon
- Suçluluk duygusu
- Öfke duygusunda artış (Koç, 2019: 7).

1.1.4.3. Davranışsal Belirtiler

Davranışsal belirtiler fiziksel ve psikolojik belirtilere göre daha kolay bir şekilde gözlemlenebilmektedir. Birey bu aşamada yaşadığı tükenmişliği daha fazla bastıramayacak durumdadır. İnsanlara ve işine karşı olumsuz bir tavır sergilemektedir. Davranışsal belirtiler şu şekilde sıralanabilir:

- İlaç kullanımında artış
- İşten kaçma
- İçine kapanıklık
- Odaklanma güçlüğü
- İş bırakma ve yavaşlatma
- İnsanlara karşı sert ve kaba davranma
- Küçümseyici ve alaycı tavırlar
- Kolay ağlama
- Alınganlık
- Ani tepkiler gösterme
- Örgüte karşı ilginin azalması
- Çalışma veriminin düşmesi (Ganiyusufoğlu, 2011: 15).

1.1.5. Tükenmişliğin Aşamaları

Tükenmişlik bir anda ortaya çıkan ve bir anda sona eren bir olgu değildir. Uzun ve ağır ilerleyen bir süreçte kendini çeşitli şekillerde ve seviyelerde göstermektedir. Edelwich ve Brodsky'ye göre tükenmişlik; şevk ve coşku, durağanlaşma, engellenme ve umursamazlık olarak dört aşamada ortaya çıkmaktadır (Dincerol, 2013: 46). Tükenmiş

olduğunu hisseden kişilerin bu aşamaları sırayla yaşamaları gerekmez, kişi bu aşamalardan sadece bir tanesini yaşayabilir (Akkaya, 2019: 61).

1.1.5.1. Birinci Aşama: Şevk ve Coşku Aşaması (Enthusiasm)

Tükenmişliğin ilk aşaması olan şevk ve coşku aşaması çalışma motivasyonunun, beklentilerin ve heyecanın en fazla olduğu aşamadır. Birey için işi çok önemlidir ve yüksek beklentiler içindedir. Bu sebeple kişi kariyer planları yapmakta ve tüm enerjisiyle çalışmaktadır. İşindeki yoğun çalışmasının karşılığında beklentilerinin karşılanmaması, önyargılar, mesai saatlerinin uzunluğu ve olumsuz dönütler alması sonucunda kişi hayal kırıklığı yaşamaktadır. Çalışma hayatının genellikle ilk yıllarının sonlarına doğru karşılaşılan bu aşamadan sonra kişi durağanlaşma aşamasına geçmektedir (Altunay, 2019: 43).

1.1.5.2. İkinci Aşama: Durgunluk Aşaması (Stagnation)

Durgunluk evresinde kişinin motivasyonu, istek ve beklentileri azalır. Birey için iş, önemini kaybetmeye başlar. İlk aşamada görülen coşku ve heves yerini durgunluğa bırakır. Çalışan bireyin hedefleri ve öncelikleri değişmeye başlar. Birey işini yaparken karşılaştığı en küçük problemlerden bile rahatsız olur ve iş tatmini azalır (Eroğlu, 2014: 138). İş dışındaki yaşantı daha çok önem kazanmaktadır. Kişi işten başka bir şey yapmadığını sorgulamakta ve işini severek yapmamaktadır (Dincerol, 2013: 46).

1.1.5.3. Üçüncü Aşama: Engellenme Aşaması (Frustration)

Engellenme dönemi bireyin fiziksel, duygusal ve davranışsal problemlerinin meydana geldiği dönemdir. Bu dönemde kişi, işinin değerli olmadığını ve hedeflerini gerçekleştirmesine engel olduğunu düşünmektedir (Ganiyusufoğlu, 2013: 18). Yoğun bir şekilde engellenme duygusu yaşayan kişi bu durum karşısında kişi başa çıkma ya da agresif tavırlarla işleri yokuşa sürme ve işten çekilme karşı stratejilere başvurur (Eroğlu, 2014: 138).

1.1.5.4. Dördüncü Aşama: Umursamazlık Aşaması (Apathy)

Tükenmişlik sürecinin son aşaması umursamazlık aşamasıdır. Apati olarak da tanımlanmaktadır. Bu aşamada kişi yaşamış olduğu hayal kırıkları karşısında ilgisiz ve kayıtsız davranmaktadır. İşe geç kalma, sürekli izin alma, diğer kişilere karşı uyumsuz

davranışlar sergilemesi, sağlık problemlerinin artması ve işten ayrılma bu aşamada görülmektedir (Karakuş, 2019: 21). Birey, maddi ve manevi açıdan garantide olmak için işine devam ettiğini savunmaktadır. İlk aşamadaki coşku ve isteklerin yerini umursamazlık, ümitsizlik ve yorgunluğa bıraktığı işe mecburen katlanılan bir evre olmaktadır (Altunay, 2019: 44).

1.1.6. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik hem bireysel hem de örgütsel açıdan önemli sonuçlar doğurmaktadır. İnsanlar üzerinde geçici ya da kalıcı hasarlar bıraktığı çeşitli araştırmalarla desteklenmektedir. Literatürde tükenmişliğin sonuçları bireysel ve örgütsel sonuçlar olarak iki başlıkta incelenmektedir.

1.1.6.1. Bireysel Sonuçlar

İnsanlar bir işe başladıklarında olumlu duygular içindedirler. Kendilerini enerjik hissetmekte ve yaptıkları işe değer vermektedirler. Yaşadıkları başarı kendilerini yeterli görmelerine sebep olur. Tükenmişlik başladığında enerji, işe katılım ve başarı gibi olumlu hislerin yerini olumsuz hisler alır. Olumlu enerji duygusal tükenmeye, işe katılma isteği duyarsızlaşmaya, başarı ise düşük kişisel başarıya dönüşür (Ganiyusufoğlu, 2011: 47).

Tükenmişlik yaşayan birey sağlık sorunlarına karşı açıktır. Yorgunluk, halsizlik, tansiyon, soğuk algınlığı, baş ve eklem ağrıları, uykusuzluk, sindirim rahatsızlıkları vb. fiziksel sonuçlarla karşılaşmaktadır. Psikolojik sonuçlar arasında ise depresyon, dikkatsizlik, kaygı, özgüven eksikliği, öfke nöbetleri, güvensizlik gibi sorunlar öne çıkmaktadır (Dincerol, 2013: 50).

Birey yaşadığı problemlerle baş edebilmek için sigara, alkol, sakinleştirici ya da uyuşturucu ilaçlara yönelip bu durum karşısında alkoliklik ve bağımlılık gibi daha büyük bir sorunla karşılaşabilmektedir (Özdemir, 2019: 11).

1.1.6.2. Örgütsel Sonuçlar

Tükenmişlik ilk başta bireyi etkilemektedir. Bu durum daha sonra bireyin iş hayatında da olumsuz olarak etkisini göstermektedir. Örgütsel sonuçlar, örgütsel bağlılığın azalması, iş tatmininin düşmesi, performans düşüklüğü, yönetim ve diğer çalışanlarla çatışma, işe devamsızlık, iş kazaları, kurallara uymama, zamanı verimsiz kullanma, müşterilere ilgi

göstermeme, işten ayrılma şeklinde sıralanabilir (Satır, 2019: 15).

Bir çalışanın başarısındaki düşüş çalıştığı örgütün başarısını önemli derecede etkilemektedir. Tükenmişlik yaşayan bir çalışan iş arkadaşları ve diğer kişilerle iletişim kurmakta sıkıntı yaşar. İletişim sıkıntısı ilişkileri de zedelemeye başladığı zaman örgütün iç yapısında sorunlar görülmeye başlar. Küçük bir parçadaki sorun bu şekilde bütünü etkilemektedir (Karakaya, 2018: 24). Tükenmişliğin tüm biçim ve boyutları örgüte dolaylı ya da direkt olarak önemli zararlar vermektedir.

Tükenmişliğin sebep olduğu olumsuz sonuçlar, önemli boyutlara ulaşmaktadır. Tükenmişlikle baş edebilmek ve en düşük düzeylere indirgeyebilmek bireysel ve örgütsel açıdan oldukça mühim bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır (Eroğlu, 2014: 156).

1.1.7. Tükenmişlik ile Baş Etme Stratejileri

Tükenmişlik, sadece kişiyi değil, ailesini, çevresini, çalıştığı örgütü ve içinde bulunduğu toplumu etkileyen bir durumdur. Tükenmişlikle baş etme stratejileri, tükenmişliğin günümüzde fazlaca rastlanan bir sorun olmasından dolayı gelişim göstermeye başlamıştır. Tükenmişlikle baş edebilmek için ilk başta bu problemi kabullenmek gerekmektedir. Tükenmişlik baş edilemeyecek veya çözülemeyecek bir sorun değildir. Bu durumla baş edebilmek için bireysel ve örgütsel stratejiler geliştirilmektedir (Elitok, 2016: 72).

1.1.7.1. Tükenmişlik ile Bireysel Baş Etme Stratejileri

Tükenmişlik bireysel bir problem olarak kabul edildiğinde veya örgütün müdahale edemeyeceği bir durumdaysa; çözüm için en uygun yöntem bireysel mücadele yöntemleri olmaktadır (Özdemir, 2019: 14). Tükenmişlikle baş etmede bireysel kontrol oluşturmak ve bunları başarılı bir biçimde uygulamak etkilidir. Tükenmişlikle baş etmede kullanılan bazı yöntemler aşağıda yer almaktadır:

- Gerçekçi hedefler oluşturma
- Olumlu tarafları görme
- Dinlenme
- Düzenli ve doğru beslenme

- Spor ve uyku
- İşe ara verme ya da iş değiştirme
- Etkili iletişim
- Kendini tanıma
- Günlük plan yapma
- Hobiler edinme
- Nefes egzersizleri yapma
- Kendini gerçekleştirme (Beğiş, 2019: 25).

1.1.7.2. Tükenmişlik ile Örgütsel Baş Etme Stratejileri

Yöneticilerin çoğu tükenmişliği görmezden gelmektedirler. Bunun sebebi çalışanların iş yükünü azaltmak, iş kalitesini yükseltmek vb. isteklerine maruz kalmamaktır. Yöneticilere göre tükenmişlik bireyin kendi problemidir (Sürgevil, 2006: 82-83). Tükenmişlik ile baş etmede sadece bireysel stratejilerle hareket etmek doğru değildir. Hem örgüt hem de birey göz önünde bulundurulmalıdır. Örgütlerin tükenmişlikle mücadelede kullanabileceği baş etme stratejileri şu şekildedir:

- Çalışanların kişiliklerine saygı gösterme
- Terfi imkânı sunma
- İletişimi destekleme
- Seminerler ve grup çalışmaları düzenleme
- Tükenmişlikle ilgili tanıtıcı ve önleyici seminerler verme
- Örgüt içinde alaycı ve kaba davranışları engelleme
- Çalışanlar arasında dönüşümü sağlama
- Ücretlerin tatmin edici ve adil olması
- Sağlıklı çalışma ortamı oluşturma
- Başarıların takdir edilmesi
- Görev tanımlarının anlaşılır olması

- Kariyer fırsatı sunmak
- Sosyal etkinlikleri artırmak (Beğiş, 2019: 26-27).

Örgütlerde performans değerlendirme ve kullanılan ödüllendirme uygulamaları tükenmişlikle mücadele edilmesinde önemli faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim kurumları ve özellikle üniversiteler açısından bakıldığında da ödüllerin, yönetimde verimliliğin sağlanmasında, öğretim elemanlarının işdoyumlarının, üniversiteye bağlılıklarının geliştirilmesinde ve tükenmişliklerinin azaltılıp ortadan kaldırılması sürecinde önemli olduğu ifade edilmektedir (Sarpkaya ve Yılmaz, 2016: 477). Üniversitelerdeki etkili iletişim sistemleri de akademisyenlerin görev ve sorumluluklarını daha yüksek bir performansla yerine getirmelerine ve olumlu bir iklim oluşmasına katkıda bulunur (Kadı, Beytekin ve Arslan, 2015: 111).

1.1.8. Üniversitelerde ve Araştırma Görevlilerinde Tükenmişlik

Tükenmişlik sendromu ilk zamanlarda insanlarla yoğun etkileşim içinde bulunan sağlık çalışanlarında incelenmiştir. Daha sonra diğer meslek gruplarıyla araştırmalar yapılmaya başlanmıştır (Gündüz, 2004: 2). Tükenmişlik genel anlamda insanlarla sürekli iletişim halinde olan hizmet sektörü çalışanlarının yaşadıkları stres sonucu ortaya çıkan bir durum olarak görülmektedir. Üniversitelerde birbirinden farklı özelliklere sahip öğrencilerle, akademik personellerle, üniversite yönetimiyle ve diğer görevlilerle sürekli olarak yüz yüze olan araştırma görevlilerinin stres yaşamaları yüksek ihtimalli bir durum olarak görülmektedir. Üniversitelerde stres kaynaklarının fazla olması bu meslek grubunda bulunan kişilerin tükenmişlik açısından risk altında olmalarına sebep olmaktadır.

Diğer meslek grupları ve akademik personellerle karşılaştırıldığı zaman araştırma görevlilerinin tükenmişlikle daha fazla karşı karşıya kaldığı söylenebilir. Çünkü araştırma görevliliği etkili iletişim gerektiren, yoğun bir çalışma isteyen duygusal ve fiziksel açıdan bireyi yıpratıcı bir meslektir. Araştırma görevlilerinin tükenmişlik yaşamasına birçok faktörün etki ettiği söylenebilir.

Araştırma görevlileri bireysel özelliklerinden, çevrelerinden, ekonomik nedenlerden, çalışma saatlerinden, fazla iş yükünden ve iş dışında görevler verilmesinden dolayı tükenmişlik yaşayabilirler. Tükenmişlik yaşamaları ileride akademik unvan açısından yükseldikleri zaman etkililiğin ve niteliğin düşmesine sebep olabilir. Araştırma görevlileri

üzerinde sürekli gelişim göstermeleri ve etkili olmaları açısından bir mobbing olduğu söylenebilir. Bunun yanında mesleki görevleri dışında yerine getirmeleri beklenen başka görevler de vardır. Ayrıca araştırma görevlileri pek çok farklı öğrenci ile ilişki içindedir. Tüm bu beklentileri karşılamakta yetersiz kalan araştırma görevlileri sıkıntı yaşamaktadır.

Tükenmişliğin araştırma görevlilerinin çalışmalarını sürdürmelerine ciddi zararlar verdiği görülmektedir. Tükenmişlikle birlikte olumsuz duygular besleyen araştırma görevlileri çalıştıkları üniversiteye karşı sinik tutumlar geliştirebilirler, öğrencilerle, diğer akademik personellerle ve aileleriyle sıkıntı yaşayabilirler.

1.2. Sinizm Kavramı

Sinizm toplum yaşamında çok fazla kullanılmayan bir kavramdır. Sinizm köken olarak Antik Yunan'a dayanmaktadır. Yunancada köpek anlamında kullanılan kyon veya Siniklerin okullarının bulunduğu Cynosarges kentinden adını aldığı söylenmektedir (Özcan, 2014: 5). Antik Yunan şehirlerindeki siyasal, sosyal ve kültürel yozlaşma sonucu ortaya çıkmıştır. Sinizm, değerlere, gelenek ve göreneklere karşı çıktığı için sinikler edepsiz ve ahlaksız olarak görülmektedir (Mahmood, 2017: 15). Literatürde sinik bireylerin genel özellikleri şu şekildedir (Pelit, 2014: 75);

- İnsanların bencil olduklarını ve davranışlarının güvenilir olmadığını düşünürler,
- İnsanların temel özelliklerinin yalan söylemek, gerçekleri gizlemek ve başkalarını çıkarları için kullanmak olduğuna inanırlar,
- Kişi, örgüt ve toplum kavramlarının dürüstlükten ve samimiyetten yoksun olduğunu düşünürler,
- Tecrübelerinden bahsederlerken alaycı bir tavır kullanırlar.

Sinizm kavramı politik bilimler, felsefe, psikoloji, sosyoloji ve insan kaynakları gibi birçok bilim dalı tarafından farklı anlamlarla tanımlanmaktadır. Siyasi sinizm, farklı bilim insanları tarafından şiddetli güvensizlik veya güven yokluğu olarak tanımlanmaktadır. Sosyolojik yaklaşımda siniksel bilgi önemlidir. Siniksel bilgiyi örgütlerde yönetimin devamlılığını sağlamak veya örgütsel yapıyı muhafaza etmek için örgütün gösterdiği faydacılık işlemleri olarak tanımlamışlardır. Psikolojik açıdan bakıldığında ise sinizm kavramı, insanların bencil olduğu, onlara güvenmemek ve sadakatlerine inanmamak

gerektiğini vurgulamaktadır (Kavak, 2019: 9-10).

Sinizm, bir bireye, gruba, düşünceye, sosyal sözleşmeye veya örgüte yönelik hissedilen olumsuz duygular ve güvensizlik olarak ifade edilen bir tutum olarak tanımlanabilir (Andersson ve Bateman, 1997: 450). Sinizm Türk Dil Kurumu'na göre (TDK, 2020), “İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinmelerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm” şeklinde tanımlanmaktadır. Sinizm, kişilerin olayları ve hedefleri kötümser ve ümitsiz bir biçimde açıklama tutumudur. Kişisel çıkarlar için samimiyet, adalet ve dürüstlük gibi ilkelerin yok sayılmasıdır. Bu kavram kötümserlik, şüphecilik, inançsızlık kavramları ile yakın anlama gelmektedir (Güneş, 2017: 34).

1.2.1. Örgütsel Sinizm Kavramının Tanımlanması

Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan çalışmalar 1990'lı yılların başında ilerleme göstermiştir. Kanter ve Mirvis'in 1989 yılında Amerika'daki çalışanlar hakkında yazdıkları kitap ile örgütsel sinizm kavramı ortaya çıkmıştır (Kalağan, 2009: 38). Örgütsel sinizm genel olarak “bireyin çalıştığı örgüte karşı olumsuz tutumu” olarak tanımlanmaktadır. Örgüte karşı örtük ya da açık bir biçimde yapılan katı eleştiriler, negatif duygular ve tutumlar bu kavramı açıklamaktadır (Yazıcıoğlu, 2019: 36). Birçok yazar örgütsel sinizme ilişkin farklı tanımlar yapmıştır. Bu tanımlar aşağıdaki Tablo 1.2'de yer almaktadır:

Tablo 1.2. Örgütsel Sinizm Tanımları

YAZARLAR	YIL	TANIM
Goldner, Ritti ve Ference	1977	Siniksel bilgi, örgütsel işlemler, verilen kararlar ve metotlardaki faydacılık davranışının reddedilmesidir.
Kanter ve Mirvis	1989-1991	Sinizm, bencilliğin ve ikiyüzlülüğün insanların merkezinde yer aldığı gösteren bir kişilik özelliğidir.
Andersson	1996	Sinizm, bir kişiye, topluluğa, düşünceye veya örgütlere ilişkin hayal kırıklığı ve olumsuz duygularla şekillenen bir tutumdur.
Dean, Brandes ve Dharwadkar	1998	Örgütsel sinizm, örgüte ilişkin olumsuz duygular ve eleştirel tavırları içermektedir.
Turner ve Valentine	2003	Sinizm, düşmanca bir biçimde şüphe duymayı ve başka kişilerin dürtülerini kötülemeyi kapsayan ahlaki karar vermenin bir boyutudur.
O'Leary	2003	Sinizm ile ilgili olan öykülerde yönetime karşı hayal kırıklığı vardır.
Urbany	2005	Sinizm olumsuz yorum ve duyguları, örgütün önemli ifadelerinin olumlu taraflarının reddedilmesini yansıtmaktadır.
Valentine ve Elias	2005	Sinizm, örgütlerin veya diğer kurumların ahlaki değerleri yok saydığına ve sadece kendi çıkarlarını önemsediklerine dair düşüncedir.
Cole, Bruch ve Vogel	2006	Sinizm, örgütün değerlerinin, davranışlarının ve dürtülerinin kritiksel takdirinden meydana gelen bir tutumdur.

Kaynak: Çağ, A. (2011).

Tüm bu tanımların özeti olarak örgütsel sinizm, olumsuz değer, düşünce ve davranışlardan oluşan bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Kalağan, 2009: 41). Sinik örgütler diğer örgütlere göre farklıdır. Örgütsel adaletin olmadığı, sürekli eleştirilerin hâkim olduğu, örgütsel bütünlük ve bağlılığın azaldığı, erken emeklilik oranının arttığı bir yapıya sahiptir (Çağ, 2011: 66).

1.2.2. Örgütsel Sinizmin Özellikleri ve Önemi

Örgütlerde en önemli unsur insan olarak görülmektedir. Modern dünyada makinelerin kullanımı artmış olsa da onları üreten, kullanan bilgi sahibi yine insandır. Bu kadar önemli bir unsur olan insandan verim almak oldukça önemlidir. Sinizmle ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde örgütlerdeki az ücretler, kazalar, yoğun mesai ve ödüllendirmelerin minimum düzeyde olması gibi faktörler çalışanların olumsuz tutumlar sergilemelerine ve örgütsel sinizme sebep olmaktadır (Çelebi, 2019: 52). Örgütler ve bireyler açısından örgütsel sinizmin önemi araştırmacılar tarafından farklı şekillerde açıklanmıştır. Kimileri olumlu taraflarının olduğundan, kimileri ise olumsuz bir kavram olduğundan bahsetmiştir.

Örgütsel sinizmin olumlu tarafları Dean ve diğerleri (1998)'nin yaptıkları araştırmada şu şekilde belirtilmiştir (Kalağan, 2009: 42):

- Örgütsel sinizm bireysel bir özellik olarak değil bir durum olarak görülmektedir.
- Örgütsel sinizme birçok işte ve çalışma grubunda rastlanabilmektedir.
- Örgütsel sinizm, inanç, duygu ve davranışı içermektedir.
- Sinik kişiler diğer insanlar tarafından daha az kullanılmaktadır.
- Sinik kişiler, bireysel menfaatlere ve aldatmacalara karşı kendilerini kontrol etmektedirler.

Clark “Biz kendimizi bombalar kadar şiddetli bir şekilde sinizm ve hayal kırıklığıyla yok edebiliriz.” sözüyle sinizmin bir bombanın patlaması kadar olumsuz sonuçlar doğurabileceğini ve ne kadar kritik bir olgu olduğunu ortaya koymuştur (Çelebi, 2019: 53).

Örgütsel sinizm günümüzde olumlu ve saygın bir durum değildir ve birisinden sinik diye bahsetmek iyi bir anlama gelmemektedir. Ancak çoğunlukla olumsuz değerlendirilen bu kavramın bireysel ve örgütsel açıdan faydaları bulunabilir. Bireysel olarak bakıldığı zaman dürüst olmayan ve hileci insanlar tarafından istismar edilebilen kişiler için sinizm kurtarıcı olabilmektedir. Örgütsel açıdan ise sinik bireyler örgüt içindeki bireysel çıkarlar, hileli davranışlar vb. durumların denetimine katkıda bulunabilirler (Bulut, 2019: 27).

1.2.3. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Literatürde yapılan çalışmalarda örgütsel sinizmin üç boyutta ele alındığı görülmektedir. Örgütsel sinizm kişinin oluşturduğu bir tutum olarak tanımlanmaktadır. Bu tutum kişinin şahsına ya da çevresindeki herhangi bir duruma yönelik deneyim ve duygularına göre şekillenen bilişsel, duyuşsal ve davranışsal bir eyleme dönüşmektedir (Yazıcıoğlu, 2019: 47).

1.2.3.1. Bilişsel (İnanç) Boyut

Örgütsel sinizmin ilk boyutu olan bilişsel boyut, çalışanların örgütün bütünlüğünün olmadığına inandıkları boyuttur. Bu boyut inançlara ve bilgiye dayanmaktadır. Sinikler, örgüt içindeki eylemlerin samimiyetsiz olduğuna, dürüstlük ve adaletin olmadığına,

menfaatlerin her şeyden önce geldiğine inanmaktadırlar (Özcan, 2014: 9). Bilişsel boyut ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye göre sinik tutumlara sahip kişilerin düşünceleri aşağıdaki gibidir (Gövez, 2013: 22):

- Örgütteki eylemler örgütsel ilkelerle uyuşmamaktadır.
- Örgüt yönetiminin verdiği resmi talimat ve bilgiler önemsenmez.
- İnsanlar tutarsız ve güvenilmezdir.
- Çalışanlar yalan söyleyebilir ve sahtekârlık yapabilirler.
- Örgütteki ilişkiler bireysel menfaatlerle doğru orantılıdır. Çalışanlar çıkarları için samimiyetten, dürüstlükten ve adaletten uzaklaşıp vicdansız davranabilirler.

Bu boyut sonuç olarak başkalarına güven duyulmayacağını, onların acımasız olduklarını ve kişilerin kendileri adına bir şey isteme sebeplerinin kendilerinde kalması gerektiğini ifade etmektedir (Kalağan, 2009: 47).

1.2.3.2. Duyuşsal (Duygu) Boyut

Bir duruma veya nesneye yönelik olarak verilen duygusal tepkiler örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunu oluşturmaktadır. Sinik insanlar örgütlerini düşündükleri zaman üzüntü ve stres içine girerler. Bu nedenle sinizm çeşitli duygulardan oluşur (Demirel, 2015: 55). Bu boyutta ilgi-heyecan, zevk-sevinç, sürpriz-şaşkınlık, sıkıntı-ıstırap, öfke-hiddet, iğrenme-uzaklaştırılma, aşağılama-hor görme, korku-dehşet, utanma-küçük düşürme olmak üzere dokuz temel duygu ön plandadır (Amasralı, 2016: 16).

Sonuç olarak çalışanların örgüte karşı saygılı, adaletli ve dürüst davranmalarının karşılığını alamamaları sonucunda hayal kırıklığı yaşamaları, bu durumun düşünce olarak kalmayıp duygulara yansıdığı boyuttur (Takır, 2019: 33).

1.2.3.3. Davranışsal (Davranış) Boyut

Örgütsel sinizmin son boyutu davranışsal (davranış) boyuttur. Bu boyutta örgüt içindeki çalışanlar, insanlara karşı küçük düşürücü davranışlarda bulunabilirler. Şikâyet etme, alay etme, katı eleştiriler yapma gibi davranışlar sergileyebilirler. Sözel olmayan bakışmalar, sırtmalar, alaycı gülümsemeler de sinik davranışlar arasında gösterilebilir (Kavak, 2019: 19).

Örgüte ilişkin olumsuz inançlarla başlayan süreç, zaman içinde olumsuz duyguların

ortaya çıkmasıyla ve son olarak da olumsuz davranışların sergilenmesiyle devam etmektedir. Davranışsal boyut çalışanların işe başladıkları ilk andan itibaren yaşamış oldukları tecrübeler sonucunda oluşmaktadır. Sinik bireyler örgütte gelecek olaylar hakkında karamsar tahminler yapma eğilimindedir (Yazıcıoğlu, 2019: 51).

1.2.4. Örgütsel Sinizmin Türleri

Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde farklı türlerde sınıflama yapıldığı gözlenmektedir. Bu türler kişilik sinizmi, toplumsal/kuramsal sinizm, çalışan sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve mesleki sinizmdir. Bu alt bölümde örgütsel sinizm türlerine yönelik açıklamalar bulunmaktadır.

1.2.4.1. Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizmi, insanların davranışlarının olumsuz bir biçimde algılandığı sinizm türü olarak tanımlanmaktadır. Bu özellik doğuştan gelir ve değişmesi mümkün değildir. İnsanlara karşı yoğun bir güvensizlik duyulmakta ve dünyanın bencil ve yalancı insanlarla dolu olduğu düşünülmektedir (Abraham, 2000: 270). Kişilik sinizmi yaşayan bireyler çalışanları aşağılamakta, ön yargılı davranmakta ve kötü ilişkiler kurmaktadır (Çelebi, 2019: 60).

Kişilik sinizmi ve örgütsel sinizm arasında farklılıklar bulunmaktadır. Kişilik sinizmine bireyin kişilik özellikleri sebep olurken, örgütsel sinizm örgüt içindeki konulardan dolayı meydana gelmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 285). Kişilik sinizmi diğer sinizm türlerinin kaynağı olabilir. Kişilikten kaynaklanan sinik özellikler sebebiyle bu kişiler hayata karşı sürekli olumsuz bir tutum içindedirler ve adalete karşı daha duyarlıdırlar (Güneş, 2017: 48).

1.2.4.2. Toplumsal/Kurumsal Sinizm

Toplumsal ya da kurumsal sinizm, insanların kendi devletlerine ve devletin diğer tüm sistemlerine karşı duydukları güvensizliği ifade etmektedir. Kişi ve toplum arasındaki toplumsal sözleşmenin ihlali sonucunda meydana gelen bir durum şeklinde de ifade edilebilir. Toplumsal sözleşme, devlet tarafından kişilere çalışma olanaklarının sunulacağı, sağlık, eğitim, güvenlik gibi ihtiyaçların karşılanacağı kişi ve devlet arasındaki yazılı olmayan sözleşme olarak ifade edilebilir (Güneş, 2017: 48).

Toplumsal sinikler yaşadıkları olumsuzluklar karşısında hayal kırıklığı yaşarlar ve bu durumdan devleti sorumlu tutarlar. Devlete karşı yabancılaşan sinikler gelecek kaygısı yüzünden kısa vadeli planlar yaparlar (Kabataş, 2010: 17). Kendilerini kandırılmış hissettikleri için örgüte zarar verme düşüncesine kapılmakta ve çevresindekileri de buna teşvik etmektedirler (İdikurt, 2019: 23).

1.2.4.3. Çalışan Sinizmi

Yoğun çalışma temposu, uzun mesai saatleri, yönetim ve liderlik tarzındaki aksaklıklar, terfilerin azaltılması, örgütün küçülmesi sonucunda oluşan olumsuz tavırlar çalışan sinizmi olarak ifade edilmektedir (Çakır ve Kacı, 2018: 130). Çalışan sinizmi, çalışanların yönetime ve diğer kişilere karşı duydukları güvensizliklerden dolayı ortaya çıkmaktadır. Örgüt içinde adalet sisteminin düzgün çalışmaması ve kişinin kendini gerçekleştirmesinin engellenmesi gibi sebepler de çalışan sinizmini arttırmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 289). Sinik davranışlara sahip olan çalışanlar kurum içinde haksızlığa uğradıklarını düşünürler. Küçümseme, umutsuzluk, hüsrana gibi olumsuz duygulara sahiptirler (Güneş, 2017: 49).

1.2.4.4. Örgütsel Değişim Sinizmi

Bireyler, çalıştıkları kurumlarda gerçekleşen değişim ve girişimlerin başarıyı getirmediğini anladıkları zaman sinik hale gelirler. Sinizm, elde edilen başarıların çalışanlara yansıtılmaması ile gelişim göstermektedir. Bunun sonucunda yaşanan hayal kırıklığı karşısında ise kötümser, olumsuz savunma mekanizmaları geliştirilmektedir (Ulusan, 2019: 46).

Örgütsel değişim sinizmi örgütler için önemlidir. Çünkü sinik çalışanlar değişimi reddederlerse örgütsel değişim sinizmi kendi kendine gerçekleşebilir. Bu durum kısmen başarı veya başarısızlığa sebep olabilir. Başarısızlık olumsuz inançları destekleyerek değişimi engellemektedir (Görmen, 2012: 107-108). Örgütsel değişim sinizmine kamu kurumlarında daha fazla rastlanmaktadır. Çünkü bu kurumlarda bürokratik yapı sebebiyle değişime izin vermeyen sert bir yapı göze çarpmaktadır (İdikurt, 2019: 22).

1.2.4.5. Mesleki Sinizm

Hizmet sektöründe çalışan kişiler insanlarla yaşadıkları olumsuz iletişimlerin sonucunda duygusal olarak zorlanırlar ve fiziksel olarak da tükenmişlik yaşarlar. İnsanlara

yardım etmeye yönelik mesleklerde sorun odaklı iletişimlerle ve müşterilerden gelen olumsuz dönütlerle karşı karşıya kalınmaktadır. Bu tür durumlar, çalışanların kendilerini geliştirmelerine engel olmakta ve tükenmelerine sebep olmaktadır (Abraham, 2000: 273). Mesleki sinizmi ortaya çıkaran faktörler birey-rol çatışması ve rol belirsizliğidir. Rol belirsizliği daha çok hizmet sektöründe ortaya çıkmaktadır. Kişi-rol çatışmasında ise bireyler gerçek duygularını gizlemektedir (Uluslan, 2019: 47).

Mesleki sinizm yaşayan çalışanlar yabancılaşmaya, katı vicdanlı olmaya, hissizleşmeye başlamakta ve empati duygularını kaybetmektedirler. Çıkan sorunlar yüzünden müşterileri suçlamaya başlarlar. Olumsuz ve baskıcı duygulardan kendilerini korumaya çalışırlar. Kısaca mesleki sinizm yaşayan çalışanların gerçek kimliklerini kaybederek mesleklerinden soğudukları söylenebilir (Özcan, 2014: 15).

1.2.5. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri

Örgütsel sinizmin, kuramsal temelleriyle incelenmesi konunun daha iyi bir şekilde anlaşılması açısından önemlidir. Bu kuramlardan beklenti kuramı, atfetme kuramı, sosyal değişim kuramı, duygusal olaylar kuramı ve sosyal güdülenme kuramı bu bölümde açıklanmaktadır.

1.2.5.1. Beklenti Kuramı

Beklenti kuramı 1964 yılında Vroom tarafından geliştirilen, çalışan bireylerin kişisel beklentilerini konu alan bir kuramdır. Bu kurama göre çalışanlar çabalarının pozitif değerlendirileceğine inandıkları zaman daha yüksek düzeyde performans gösterirler. Maaş artışı, prim, terfi gibi ödüllerin olması ve çalışanların beklentilerinin karşılanması önemlidir. (Takır, 2019: 36). Çalışanların beklentileri karşılandığı zaman güven, güvenlik, ücret ve iyi ilişkiler kazanabilir. Çalışanların beklentileri karşılanmadığında ise hayal kırıklığı, sıkı bir denetim, yorgunluk ve işten ayrılma gibi durumlar oluşabilir (Kalağan, 2009: 49).

Beklenti kuramı bir güdülenme kuramıdır ve üç temel ilişki üzerine odaklanmaktadır (Robbins, 2000: 53; Akt. Şarkaya, 2019: 16):

1. Performans- Güç İlişkisi: Çalışanın görevini icra ederken sarf ettiği güç performansını doğrudan etkilemektedir.

2. Performans-Ödül İlişkisi: Çalışan, gerekli çabayı gösterdiği zaman

ödüllendirileceğine inanmaktadır.

3. Çekicilik: Çalışan, örgüt içindeki performansının karşılığında bir ödül bekler ve bu ödülün belli bir değere sahip olması gerekir. Ödül değerli oldukça çalışanın performansı artar. Kısacası ödülün çekiciliği performans seviyesini belirlemektedir.

1.2.5.2. Atfetme Kuramı

Atfetme kuramı, bireylerin davranışlarının altındaki sebepleri anlama isteğiyle ilgili bir kuramdır. Bir kişinin davranışı, bireysel özelliklerden veya içinde bulunulan çevresel şartlardan kaynaklanmaktadır. Bireysel özellikler sonucu oluşan davranışlar bireysel özelliğe dayalı yükleme süreçlerini, çevresel özelliklere bağlı davranışlar ise çevresel koşullara dayalı yükleme sürecini meydana getirmektedir (Sargın, 2016: 38). Bir kişinin, diğer kişilerin davranışlarının sebepleri üzerinde değerlendirme yapabilmesi bu kuramın temel aldığı noktadır. Birey tarafından örgütün olumsuz olaylarla suçlanması sinik davranışı ortaya çıkarır (Şarkaya, 2019: 17).

Atfetme kuramı, örgütsel sinizm türlerinden biri olan örgütsel değişim sinizmi ile de ilişkilidir. Çalışanların değerlendirilmesi yönetici statüsündeki kişilere yüklenmektedir. Örgütlerde yönetici statüsünde bulunan bireylerin cinsiyetleri, inançları, fiziksel özellikleri, davranışları gibi bireysel özellikleri, örgütsel değişiklik oluştururken önemlidir (James, 2005: 11).

1.2.5.3. Sosyal Değişim Kuramı

1964 yılında Blau tarafından ortaya atılan sosyal değişim kuramı, örgütsel sinizmin örgütteki sosyalleşme ile ifade edilebileceğini savunmaktadır. Bu kurama göre bireylerin örgütün diğer üyeleri ile sosyal ilişkileri ve beklentileri örgütsel sinizme sebep olabilmektedir (Güneş, 2017: 42). Sosyal değişim kuramının amacı çalışanlara ödül sisteminin uygulanmasıyla sosyal ilişkiler içinde sürdürülebilirliğin sağlanmasıdır (Demirel, 2015: 58).

Örgütte sosyal ilişkilerin güven üzerine ve düzgün bir şekilde kurulması çok önemlidir. Bireyler örgütün verdiği sözleri tutmasını ve beklentilerinin yerine getirilmesini ister. Bu beklenti ve istekler karşılandığı zaman pozitif tutumlar geliştirilir ve örgüte karşı sinik tutumlarla karşılaşmaz (Şarkaya, 2019: 19).

1.2.5.4. Duygusal Olaylar Kuramı

Weiss ve Crapanzano tarafından ortaya atılan duygusal olaylar kuramı duyguların ve tutumların kişilerin davranışları üzerindeki etkilerini açıklamaktadır. Bu kurama göre kişilerin geçmişte ya da örgüt dışında yaşamış oldukları duygusal tecrübeleri örgüt içindeki davranışlarını etkilemekte ve iş hayatında bazı tepkilere sebep olmaktadır (Gün, 2015: 20). Örgütte yaşanan olumsuz olaylar, kişilerde hayal kırıklığı, kaygı gibi olumsuz tutumlara neden olabilir. Bu da kişinin sinik tutumlar geliştirmesine yol açar (Özdevecioğlu, 2004; 102). Örgütün adaletli ya da adaletsiz olarak algılanması ve sinik tutumlar sergilenmesi duygusal olaylar kuramı ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır.

1.2.5.5. Sosyal Güdülenme Kuramı

1985 yılında Weiner tarafından ortaya atılan sosyal güdüleme kuramı, çalışanların sinik olma sebepleri konusunda farklı hipotezler üretmekte ve bu hipotezlerin sınındığı kuramsal bir temel ortaya koymaktadır (Kalağan, 2009: 52). Sosyal güdülenme kuramına göre ilk başta bir olaya sebep olan durumlar araştırılıp, sonrasında ise olay nedensel boyutlarda incelenmektedir. Bu incelemeler sonucunda olayla ilgili sorumlu faktörler bulunup ortaya çıkabilecek benzer durumlarla ilgili tahminler yürütülmektedir (Gün, 2015: 20).

1.2.6. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Faktörler

Örgütsel sinizmi oluşturan doğrudan veya dolaylı birtakım faktörler bulunmaktadır. Çalışanların sinizm yaşamalarına sebep olan faktörler farklı yazarlar tarafından çeşitli şekillerde ele alınmıştır. Kimileri kişilik özelliklerine göre kimileri ise kişisel ve örgütsel özelliklere göre açıklamalar yapmaktadırlar (Kalağan, 2009: 66). Çalışmanın bu bölümünde örgütsel sinizmi oluşturan faktörler kişisel ve örgütsel faktörler başlıkları altında incelenmiştir.

1.2.6.1. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Kişisel Faktörler

Örgütsel sinizmi oluşturan kişisel faktörler yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, gelir düzeyi ve hiyerarşi faktörüdür. Bireylerin beklenti, algı ve tutumları yaşa göre değişiklik göstermektedir. Örneğin çalışma hayatına yeni başlayan birinin yeteneklerine uygun, çalışma koşullarının ve ilişkilerin iyi olduğu bir işte çalışma isteği yüksektir. Beklentileri karşılanmadığı takdirde ise genç çalışanlar örgüt içinde negatif davranışlar

sergileyerek sinik bir tutum kazanabilirler (Çakır, 2001: 107). Mirvis ve Kanter (1991) 55 yaş üstü çalışanların 18-25 yaş arasındaki çalışanlara göre sinizm algılarının daha düşük düzeyde olduğunu ifade etmişlerdir (Amasralı, 2016: 22).

Bazı araştırmalar cinsiyetin örgütsel sinizmi etkilemediğini savunurken bazı araştırmalara göre ise kadın çalışanların erkeklere göre örgütsel sinizm algıları daha fazla bulunmuştur (Güneş, 2017: 53). Eğitim seviyesinin artmasıyla çalışma hayatına bakış açısı ve yüklenen anlam değişmektedir. Eğitim seviyesi yükseldikçe sinik tutumlarda artış olduğu ifade edilmektedir. Bekar olan çalışanların evli çalışanlara göre sinizm algılarının daha fazla olduğu görülmüştür (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 283-305).

Gelir düzeyi çalışanların performansını ve iş doyumunu etkileyen önemli unsurlardan biridir. Gelir seviyesi arttıkça örgütsel sinizm düzeyinin arttığını ifade eden araştırmalar gibi tam tersini savunan araştırmalar da mevcuttur (Bulut, 2019: 34). Kanter ve Mirvis (1989) yapmış oldukları çalışmalarda, hiyerarşik olarak üstte yer alan çalışanların alt düzeyde yer alan çalışanlardan daha düşük örgütsel sinizm algısına sahip olduklarını belirtmişlerdir. Sorumluluğu fazla olan çalışanlar daha düşük bir örgütsel sinizm algısına sahiptir (Kalağan, 2009: 70).

1.2.6.2. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Örgütsel Faktörler

Örgütsel sinizmi ortaya çıkaran birçok farklı faktör vardır. Bu faktörlerden bazıları; yıldırma, uzun çalışma saatleri, yetersiz terfi, işten çıkarmalar, dengesiz güç dağılımı, rol yükü şeklinde sıralanabilir. Bunların yanında örgütsel sinizmi ortaya çıkaran örgütsel faktörlerden örgütsel adalet, örgütsel politika, psikolojik sözleşme ihlali ve iletişimsizlik daha ayrıntılı açıklanacaktır (Pelit, 2014: 93).

Örgütsel sinizmi oluşturan örgütsel faktörlerden biri örgütsel adalettir. Yapılan birçok araştırmada çalışanların adalet algıları zayıfladıkça örgütsel sinizm düzeylerinde artış görülmüştür. Örgütsel adaletsizlik iş doyumunun, iş performansının ve örgütsel bağlılığın azalmasına ve örgütsel sinizm algısının artmasına neden olmaktadır (Demirel, 2015: 67).

Örgütsel politika, çalışanların davranış ve kararlarıyla ilgili tutumlarını ifade etmektedir. Kişi politik algılara göre örgüt içindeki bir davranışın uygun olup olmadığına karar verir (Kalağan, 2009: 73). Örgütsel politikaya çıkarıcılık, şüphe ve güvensizlik gibi

olumsuz durumlar etki etmektedir. Örgütsel sinizmin temelinde de çıkarıcılık ve doğruculuk yatmaktadır. Bu sebeple bu iki kavram arasında önemli bir bağlantı bulunmaktadır (James, 2005: 37).

Çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiye dayanan, eşitlik, doğruluk ve yansızlık sözü veren psikolojik sözleşme, ücret, terfi, gelişme gibi örgütün verdiği sözler gerçekleşmediğinde ortaya çıkmaktadır (Mimaroğlu, 2008: 81). Çalışanlar, beklentileri ve hak ettikleri değeri göremedikleri zaman öfke, hayal kırıklığı gibi sinik davranışlar gösterebilirler. Bu sebeple psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel sinizmi oluşturan bir unsur olduğu belirtilmektedir (James, 2005: 26).

Örgütteki çalışanların sürekli iletişim halinde olmaları gerekmektedir. İletişim motivasyonu arttırmak, çalışanları geliştirmek ve iyileştirmek için kullanılmakta olup verimliliği de etkilemektedir. İletişimin yetersiz olması durumunda çatışmalar meydana gelmektedir. Bu durum ise örgütün politikalarına, yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına güvenmeyen ve samimi bulmayan sinik tutumlara sahip çalışanların oluşmasına sebep olmaktadır (Pelit, 2014: 95-96).

1.2.7. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizm hem çalışanları hem de örgütleri olumsuz şekilde etkilemektedir. Bu olumsuz sonuçlar bireysel ve örgütsel sonuçlar başlıkları altında incelenmektedir.

1.2.7.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları

Çalışan bireylerin isteklerinin ve beklentilerinin karşılanmaması nedeniyle oluşan örgütsel sinizm, kişilerde fiziksel ve psikolojik açıdan çöküntüye, strese, depresyona, kaygıya ve tükenmişlik gibi sonuçlara neden olmaktadır. Sigara ve alkol kullanımı, kilo alma gibi davranışsal sıkıntılar meydana gelebilmektedir. Sinik tutumlara sahip insanların yaşam kalitelerinin düşmesi sonucu sağlık problemleri ortaya çıkmaktadır. Sağlık problemleri de çalışma ortamındaki verimliliğin ve performansın düşmesi anlamına gelmektedir (Kalağan, 2009: 75). Örgütsel sinizmin en sık rastlanan sonuçları arasında motivasyon kaybı, öz yeterliliğin ve memnuniyetin azalması vardır (Aziz, Noranee ve Razak, 2020: 86).

1.2.7.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları

Örgütsel sinizm, örgütlerde verimliliği azaltan, maddi ve manevi kayıplara yol açan bir unsurdur. Örgütsel sinizmin örgütsel sonuçları; moral ve performans düşüklüğü, örgüte karşı şüphecilik ve güvensizlik, itaatsizlik, yabancılaşıma, işe devamsızlık, hırsızlık, sabotaj, örgütsel bağlılığın ve iş doyumunun azalması şeklinde sıralanmaktadır (Kalağan, 2009: 81-82).

İş doyumunu, bireyin beklentileri ile gerçekleşmiş olan sonuçlarla ilgili görevine karşı hissettiği tepkidir. İş doyumunu daha çok görev ile ilgiliyken, örgütsel sinizm çalışılan örgütle ilgilidir. Örgütsel sinizmin her şekli iş doyumuna engel olmaktadır (Demirel, 2015: 76). Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında da yüksek bir ilişki bulunmaktadır. Örgütün hedeflerini kabul etmek ve inanmak, örgüt için çaba göstermek örgütsel bağlılığı ifade etmektedir. Çalışanların bağlılıkları tayin, terfi, ücret artışı sayesinde artmaktadır. Örgüt bunları gerçekleştirmediği zaman örgütsel sinizm artmakta ve örgütsel bağlılık azalmaktadır (Korkmaz, 2011: 41- 43). Yabancılaşıma, bireyin işinden, çevresinden uzaklaşması, yalnız ve çaresiz kalması şeklinde tanımlanmaktadır. Yapılan araştırmalara göre örgütsel sinizm arttıkça yabancılaşıma da artmaktadır. Örgütsel sinizm yabancılaşımaya sebep olduğu için dolaylı olarak örgütsel vatandaşlığı da etkilemektedir. Örgütle ilgili olumsuz duygular yabancılaşımayı arttırdığı için örgütsel vatandaşlık davranışlarına katılım da daha az olmaktadır (Abraham, 2000: 282-287).

1.2.8. Üniversitelerde ve Araştırma Görevlilerinde Sinizm

Farklı örgütlerde sinik tutumlar sergileyen çalışanlar olacağı üzere, eğitim örgütlerinde çalışanların da sinizme maruz kalma durumları mevcuttur. Eğitim örgütleri insan faktörünün ön planda olması sebebi ile aktif yapıdadır (Karayaka, 2019: 40). Her örgütte olduğu gibi üniversitelerde akademik personellerin, öğrencilerin ve üniversite yönetiminin tutumları, ilgileri, yaşam tarzları, kültürleri, inanışları, kişisel özellikleri vb. birçok faktörden etkilenmektedir.

Örgütsel sinizm yaşayan bir araştırma görevlisi kendisinin diğer çalışanlar tarafından umursanmadığını hisseder, tavsiyeler vermekten çekinir, sunduğu tavsiyelerin önemsenmediği kanısına varabilir, verdikleri emeğin boşa olduğunu düşünebilir, eşitlik ve adaletin olmadığını düşünebilir, üniversitenin geleceğine dair umutları sönebilir.

Akademik bir örgüt olan üniversitelerde yaşanan sinizmin nedenleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir (Qian ve Daniels, 2008: 319):

- Akademik örgütlerde meydana gelen değişim çabaları, akademik kültürün düzenini bozduğu zaman öğretim elemanları sinizm yaşama eğilimi gösterirler.
- Yönetimin geçici hevesleri ve iş gündemi gibi uygulamalar sinizme sebep olmaktadır.
- Öğretim elemanlarının çıkarları iş ile ilgili ideallerinin önüne geçtiği zaman sinizm ortaya çıkmaktadır.

Özet olarak üniversitelerde yoğun iş dönemleri, gelip geçici yönetim hevesleri ve iş gündemi sinizme yol açabilmektedir. Üniversitelerde sinizmin yoğun olduğu dönemlerde akademik personeller değişime daha fazla direnç göstermektedirler. Örgütsel değişim süresinde üniversite yöneticileri akademik personellere zamanında bilgi sağlamalıdır, etkili iletişim içinde olmalıdırlar, herkese eşit bir biçimde yaklaşmalıdırlar (Kalağan, 2009: 66).

2. BÖLÜM

2. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve verilerin çözümlenmesinde kullanılan analiz hakkında bilgi verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Modeli

Ege bölgesinde bulunan devlet üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlayan bu araştırma, genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu kapsamda elde edilen veriler nicel teknikler kullanılarak analiz edilmiştir.

Tarama modelleri, geçmişteki veya günümüzdeki bir durumu betimlemeyi amaçlayan modellerdir. İki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin derecesini belirlemeyi amaçlayan tarama modeline ilişkisel tarama modeli denir (Karasar, 2000: 81). İlişkisel taramalar, ilişkilerin belirlenmesinde ve tahminde bulunmak amacıyla kullanılmaktadır.

2.1.1. Araştırmanın Evreni

Araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan bu araştırmanın evrenini Ege Bölgesi'nde yer alan 12 devlet üniversitesinde görev yapan toplam 5503 araştırma görevlisi oluşturmaktadır (<http://www.yok.gov.tr>, 10.09.2020). Araştırmanın tüm evrenine YÖK Akademik Arama Sistemi'nden ulaşılan e-posta adresleriyle ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu sebeple herhangi bir örneklem oluşturma çalışması yapılmamıştır. Araştırmanın çalışma evreni Tablo 2.1'de görüldüğü gibidir.

Tablo 2.1. Ege Bölgesi'nde Bulunan ve Araştırmanın Evrenini Oluşturan Devlet Üniversiteleri

Üniversite İsimleri	Araştırma Görevlisi Sayıları
1. Adnan Menderes Üniversitesi	546
2. Afyon Kocatepe Üniversitesi	203
3. Dokuz Eylül Üniversitesi	994
4. Ege Üniversitesi	998
5. İzmir Bakırçay Üniversitesi	53
6. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi	343
7. İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü	245
8. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi	186
9. Manisa Celal Bayar Üniversitesi	680
10. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	385
11. Pamukkale Üniversitesi	701
12. Uşak Üniversitesi	169
Toplam	5503

Araştırma görevlilerinin demografik özelliklerine ilişkin sayısal değerler aşağıdaki Tablo 2.2'de verilmiştir.

Tablo 2.2. Araştırma Görevlilerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Sayısal Değerler

		Frekans	Yüzde
<i>Cinsiyet</i>	<i>Kadın</i>	230	53,9
	<i>Erkek</i>	197	46,1
	<i>Toplam</i>	427	100,0
<i>Yaş</i>	<i>20-29</i>	168	39,3
	<i>30-39</i>	250	58,5
	<i>40 ve üzeri</i>	9	2,1
	<i>Toplam</i>	427	100,0
<i>Medeni Durum</i>	<i>Bekar</i>	204	47,8
	<i>Evli</i>	223	52,2
	<i>Toplam</i>	427	100,0
<i>Mesleki Kıdem</i>	<i>1-2 yıl</i>	87	20,4
	<i>3-4 yıl</i>	76	17,8
	<i>5-6 yıl</i>	91	21,3
	<i>7-8 yıl</i>	93	21,8
	<i>9 yıl ve üzeri</i>	80	18,7
	<i>Toplam</i>	427	100,0
<i>Eğitim Durumu</i>	<i>Lisans</i>	18	4,2
	<i>Yüksek Lisans</i>	180	42,2
	<i>Doktora</i>	229	53,6
	<i>Toplam</i>	427	100,0

Tablo 2.2. Araştırma Görevlilerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Sayısal Değerler
(Devamı)

<i>Fakülte</i>	<i>Eğitim Fak.</i>	59	13,8
	<i>Fen Edebiyat Fak.</i>	65	15,2
	<i>Tıp Fak.</i>	54	12,6
	<i>Mühendislik Fak.</i>	72	16,9
	<i>Sağlık Bilimleri Fak.</i>	53	12,4
	<i>Diş Hekimliği Fak.</i>	20	4,7
	<i>Veterinerlik Fak.</i>	13	3,0
	<i>Ziraat Fak.</i>	20	4,7
	<i>Hukuk Fak.</i>	11	2,6
	<i>İİBF</i>	50	11,7
	<i>İletişim Fak.</i>	10	2,3
	<i>Toplam</i>	427	100,0
<i>Mesleki Doyum</i>	<i>Az</i>	67	15,7
	<i>Orta</i>	234	54,8
	<i>Çok</i>	126	29,5
	<i>Toplam</i>	427	100,0

Tablo 2.2'ye göre katılımcıların %53,9'unun (n=230), %46,1'inin ise (n=197) erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük kısmı (%58,5; n=250) 30-39 yaş aralığındadır. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde %47,8 'inin (n=204) bekar, %52,8'inin (n=223) evli olduğu görülmektedir. Mesleki kıdemleri incelendiğinde ilk sırayı %21,8 ile (n=93) 7-8 yıl arası bir süredir araştırma görevlisi olarak çalışan katılımcıların aldığı, ikinci sırada ise %21,3 ile (n=91) 5-6 yıl arası mesleki kıdeme sahip katılımcıların yer aldığı görülmektedir. Eğitim durumları incelendiğinde ilk sırada %53,6 (n=229) ile çoğunluğunun doktora eğitimi aldığı görülmektedir. Katılımcıların fakülteleri incelendiğinde ilk sırada %16,9 (n=72) ile mühendislik fakültesi, ikinci sırada ise %15,2 (n=65) ile fen edebiyat fakültesi yer almaktadır. Katılımcıların mesleki doyumları incelendiğinde %54,8 (n=234) ile çoğunluğunun orta düzeyde mesleki doyum yaşadığı görülmektedir.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma için kullanılacak veri toplama araçlarının belirlenmesi için detaylı bir literatür taraması yapılmıştır. Literatür taramasında kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik katsayıları göz önünde bulundurulmuştur. Bu çalışmada veri toplama aracı olarak "Kişisel Bilgi Formu, "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" ve "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin sosyo-demografik özellikleri belirlenmek amacıyla kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Kişisel bilgi formu araştırmacı tarafından hazırlanmıştır ve araştırma görevlilerinin sosyo-demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, eğitim durumu, fakülte, mesleki doyum, üniversite) içeren sorulardan oluşmaktadır.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Araştırmada araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeylerini belirlemek için “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek Maslach (1981) tarafından geliştirilmiş ve Ergin (1993) tarafından Türkçe 'ye uyarlanmıştır. Toplamda beşli likert tipi 22 maddeden oluşan bu ölçekte tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç alt boyutta değerlendirilmektedir. Duygusal tükenme boyutu 9 madde, duyarsızlaşma boyutu 5 madde, düşük kişisel başarı boyutu ise 8 maddeden oluşmaktadır. *Duygusal Tükenme* alt boyutu 9 maddeden oluşmaktadır. 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 ve 20. maddeler bu boyutta yer almaktadır. *Duyarsızlaşma* alt boyutu 5 maddeden oluşmaktadır. 5, 10, 11, 15 ve 22. maddeler bu boyutta yer almaktadır. *Kişisel Başarı* alt boyutu 7 maddeden oluşmaktadır. 4, 7, 9, 12, 17, 18 ve 19. maddeler bu boyutta yer almaktadır.

Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Ergin (1992) ve Çam (1992) tarafından 552 doktor ve hemşireden elde edilen verilerle yapılmıştır. Güvenirlik iki yöntemle incelenmiş olup ilki iç tutarlığın hesaplanmasıdır. Üç alt boyuta ait Cronbach Alfa kat sayıları şu şekildedir: Duygusal tükenme 0,83; Duyarsızlaşma 0,65; Kişisel başarı 0,72. Ölçek test/tekrar-test yöntemiyle de incelenmiştir. 2-4 hafta sonra ulaşılan 99 denekten sonra elde edilen tekrar test güvenirlilik katsayıları ise: Duygusal tükenme 0,83; Duyarsızlaşma 0,72; Kişisel başarı 0,67 şeklindedir. Yapı geçerliği ise faktör analizi ile yapılmış olup ölçeğin Türkçe uyarlamasıyla özgün halinin tamamen tutarlı olduğu ortaya konulmuştur (Ergin, 1993:145; Akt. Ganiyusufoglu, 2011: 69-70). Bu araştırmanın güvenilirliğine ilişkin Cronbach Alfa güvenirlilik katsayıları hesaplanmıştır. Duygusal tükenme boyutu için 0,88; Duyarsızlaşma boyutu için 0,73; Kişisel Başarı boyutu için 0,74 bulunmuştur. Ölçeğin tamamı için Cronbach Alfa güvenirlilik katsayısı 0,72 olarak hesaplanmıştır. Bu verilerin ölçeğin güvenilir olduğuna işaret ettiği ifade edilebilir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında yüksek puanlar, kişisel başarı boyutunda ise düşük puanlar tükenmişliği ifade etmektedir.

Örgütsel Sinizm Ölçeği

Araştırmada araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm algılarını ölçmek için Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ve Kalağan (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçekte bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları ölçen beşli likert tipi 13 madde bulunmaktadır. Bilişsel boyut 5, duyuşsal boyut 4 ve davranışsal boyut 4 maddeden oluşmaktadır.

Bilişsel alt boyut 5 maddeden oluşmaktadır. 1, 2, 3, 4 ve 5. maddeler bu boyutta yer almaktadır. *Duyuşsal* alt boyut 4 maddeden oluşmaktadır. 6, 7, 8 ve 9. maddeler bu boyutta yer almaktadır. *Davranışsal* alt boyut 4 maddeden oluşmaktadır. 10, 11, 12 ve 13. maddeler bu boyutta yer almaktadır.

Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) bilişsel boyuttaki maddelerin faktör yüklerini 0,63 ile 0,81; duyuşsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,75 ile 0,80 ve davranışsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,54 ile 0,80 arasında değişkenlik gösterdiğini hesaplamışlardır (Akt. Tink, 2019: 39). Boyutların Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları sırasıyla 0,86, 0,80 ve 0,78 şeklinde hesaplanmıştır. Bu ölçekten en yüksek 65 en düşük 13 puan alınabilmektedir (Kalağan, 2009: 121). Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları araştırmacı tarafından hesaplanmıştır. Bilişsel boyut için 0,93; Duyuşsal boyut için 0,96; Davranışsal boyut için 0,83 bulunmuştur. Ölçeğin tamamı için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0,94 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırmadaki verilerin ölçeğin güvenilirliğini gösterdiği ifade edilebilir. Katılımcıların ölçekten yüksek puan almaları örgütsel sinizm algılarının yüksek, düşük almaları ise örgütsel sinizm algılarının düşük olduğu şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçeğin kullanılmasına yönelik izinler e-posta yoluyla alınmış ve ekte belirtilmiştir.

2.3. Verilerin Toplanması

Veri toplama süreci Covid-19'un ülkemizde görülmeye başlamasıyla aynı zamanlara denk gelmiştir. Okulların ve üniversitelerin eğitime ara vermesi ve karantina sürecinin başlamasıyla alınması gereken izinler ve dağıtılması planlanan anketler büyük bir sekteye uğramıştır. Bu süreçte ölçeklerin online dağıtılmasına karar verilmiştir. Karantina sürecinde ve ondan sonraki ilerleyen süreçte de dilekçelerin ertelenmesi sebebiyle tüm işlemler normalleşme sürecine girdiğimiz yeni dönemde işleme konulmuştur. Veri toplama araçlarının uygulanabilmesi için Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Müdürlüğü aracılığıyla, Ege Bölgesi'nde yer alan 12 devlet üniversitesine izin yazısı, birer adet anket formu ve etik kurul kararı gönderilmiştir. Gerekli izinler alındıktan sonra ölçekler Google formlar üzerinden hazırlanmış ve sonrasında ulaşılan 3940 e-posta adresine ilgili bağlantı sayfası gönderilmiştir. Anketi dolduranların sayısı az olduğu için belli aralıklarla hatırlatma mailleri gönderilmiştir. Her araştırma görevlisinin anket formunu görmemesi veya doldurmak istememesi gibi sebeplerden dolayı 450 tane ankete ulaşılmıştır. Toplanan 450 anket içerisinde de eksik veya boş bırakılmış cevaplar bulunmaktadır. Bunlar da elendikten sonra kalan 427 anket ile araştırmanın analizleri gerçekleştirilmiştir.

2.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 24.0 yazılımı kullanılmıştır. Kişisel Bilgi Formu ile toplanan veriler için frekans ve yüzdeler dağılımlarının betimsel istatistikleri bulunmuş, sonuçlar tablo haline getirilerek bulgular bölümünde açıklanmıştır. Verilerin parametrik ya da parametrik olmayan testler kullanarak analiz edilmesine karar verebilmek için normallik testleri yapılmıştır. Normal dağılım için sıklıkla kullanılan Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro Wilks testleri örneklem sayısına ve yapısına fazla duyarlı olduğu için yanıltıcı sonuçlar verebilmektedir (Kalaycı, 2010). Çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılması normal dağılımı belirlemek için alanyazında uygun görülen yöntemlerden birisidir. Ölçeklerin tüm alt boyutlarının kendi içindeki çarpıklık ve basıklıklarından yola çıkarak normallik yorumlanabilir. Bu çalışmada da bu yöntem kullanılmıştır.

Çarpıklık ve basıklık katsayısının sıfıra yakınlığına göre normallik konusunda yorum yapılabilir. Çarpıklık ve basıklık katsayısının sırasıyla, kendi standart hatalarına bölünmesiyle çıkan değer-1.96 ile +1.96 arasında kalıyor ise dağılım normal kabul edilebilmektedir (Can, 2017: 84). Çalışmada yapılan istatistik analizlerinde anlamlılık düzeyi $p < .05$ olarak kabul edilmiştir.

Araştırma verilerinin özelliklerine uygun olacak şekilde frekans analizleri, tanımlayıcı analizler, bağımsız örneklem T testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizlerinde ilişki düzeyine dair değerlendirmeler aşağıdaki aralıklara göre pearson korelasyon katsayıları (r) üzerinden gerçekleştirilmektedir. Korelasyon analizlerinde katsayıların değerlendirilmesine ilişkin bilgiler Tablo 2.4'te yer almaktadır.

Tablo 2.4. Korelasyon Katsayılarının Değerlendirilmesi

<i>Korelasyon Katsayısı</i>	<i>Değerlendirme</i>
0.00-0.29	Düşük düzeyde ilişki
0.30-0.69	Orta düzeyde ilişki
0.70-1.00	Yüksek düzeyde ilişki

Kaynak: Büyüköztürk, Ş. (2011). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum (14.baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Tükenmişlik, örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin temel istatistik değerleri Tablo 2.5'te yer almaktadır.

Tablo 2.5. Tükenmişlik ve Örgütsel Sinizme İlişkin Temel İstatistikler

Kavramlar ve Boyutları	N	\bar{X}^*	Ss	Skewness İstatistik	S.h.	Kurtosis İstatistik	S.h.
Tükenmişlik	427	2.7946	.41174	.404	.118	.184	.236
<i>Duygusal Tükenme</i>	427	2.5553	.81949	.478	.118	-.244	.236
<i>Duyarsızlaşma</i>	427	2.1156	.77913	.661	.118	-.009	.236
<i>Kişisel Başarı</i>	427	3.5109	.62156	-.490	.118	.223	.236
Örgütsel Sinizm	427	2.9301	.92987	.132	.118	-.745	.236
<i>Bilişsel</i>	427	3.2290	1.04988	-.155	.118	-.707	.236
<i>Duyuşsal</i>	427	2.4713	1.23080	.615	.118	-.648	.236
<i>Davranışsal</i>	427	3.0164	.92264	-.109	.118	-.619	.236

*1.00-1.79 = Çok Düşük; 1.80-2.59 = Düşük; 2.60-3.39 = Orta; 3.40-4.19 = Yüksek; 4.20-5.00 = Çok Yüksek

Tablo 2.5'teki değerler kavramların düşük düzeyde bir algı göstergesine sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak birbirleriyle karşılaştırıldıklarında, *Örgütsel Sinizm*' in ($\bar{X}^* = 2.93$, S.s= .92), *Tükenmişliğe* ($\bar{X}^* = 2.79$, S.s= .41) göre daha yüksek düzeyde algılandığı ortaya koyulmaktadır. Diğer kavramlar birbirlerine çok yakın bir algılanma düzeyine sahiptir. Skewness-Kurtosis değerleri kavramların normal bir dağılımda olduğunu göstermektedir. Kavramlara ilişkin alt boyutlar incelendiğinde *Örgütsel Sinizm*'in *Bilişsel* ($\bar{X}^* = 3.2$, S.s= 1.04) ve *Davranışsal* ($\bar{X}^* = 3.01$, S.s= .92) boyutlarına ilişkin değerlerin daha yüksek düzeyde bir algı içerdiği istatistiksel olarak vurgulanmaktadır.

3. BÖLÜM

3. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın nicel boyutunda veri toplama aracı olarak kullanılan Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeği bağlamında elde edilen veriler, araştırmanın verilerin analizi bölümünde belirtilen yöntemlerle çözümlenerek elde edilen bulgular ve yorumlar ortaya konmuştur. Araştırmanın temel problem cümlesine dayalı olarak belirlenmiş olan alt problemlerin bulgularına ve değerlendirmelere sırayla yer verilmiştir.

3.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Araştırma görevlilerinin tükenmişlikleri ve örgütsel sinizm algıları hangi düzeydedir?” şeklindedir. Bu alt probleme ilişkin tanımlayıcı istatistikler aşağıdaki Tablo 3.1’de yer almaktadır.

Tablo 3.1. Araştırma Görevlilerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Örgütsel Sinizm Algılarına Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

	İfadeler	Ort.	Std. Sp.
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.	2.73	1.07
2	İş dönüşü ruhen kendimi tükenmiş hissediyorum.	2.78	1.05
3	Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	2.07	1.07
4	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	3.46	.882
5	İşim gereği karşılaştığım kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	1.55	.955
6	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için çok yıpratıcı.	2.54	1.08
7	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	3.87	.855
8	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	3.67	1.04
9	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	3.67	1.04
10	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	2.33	1.16

Tablo 3.1. Araştırma Görevlilerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Örgütsel Sinizm Algılarına Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler (Devamı)

11	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	2.45	1.24
12	Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	3.69	1.05
13	İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.	2.75	1.20
14	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	3.14	1.16
15	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umrumda değil.	1.72	1.00
16	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	2.53	1.10
17	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratıyorum.	3.35	.990
18	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.	3.18	1.07
19	Bu işte kayda değer başarı elde ettim.	3.32	1.00
20	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	1.94	1.12
21	İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.	3.32	1.05
22	İşim gereği karşılaştığım bazı insanların problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.	2.49	1.18
Maslach Tükenmişlik Ölçeği		2.79	.414
1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	3.53	1.13
2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	3.17	1.16
3	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	3.16	1.20
4	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	3.07	1.23
5	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	3.18	1.20
6	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirleniyorum.	2.51	1.29
7	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	2.35	1.27
8	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.	2.48	1.30
9	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	2.53	1.30
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakıırım.	2.96	1.12
11	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	2.89	1.18
12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	3.11	1.09
13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	3.09	1.13
Örgütsel Sinizm Ölçeği		2.92	.948

*1.00-1.79 = Çok Düşük; 1.80-2.59 = Düşük; 2.60-3.39 = Orta; 3.40-4.19 = Yüksek; 4.20-5.00 = Çok Yüksek

Yukarıda yer alan Tablo 3.1’de yer alan verilere göre araştırmaya katılan araştırma

görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri ortalaması 2.79 olarak bulunmuştur. Örgütsel sinizm ortalamaları ise 2.92 olarak bulunmuştur. Bu değerler düşük düzeyde değerler olarak görülmektedir. Katılımcıların ölçeklere verdikleri yanıtlar çerçevesinde aşağıdaki detaylar dikkat çekmektedir:

“İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum” ifadesine verilen yanıt $\bar{X}=3.87$ 'dir. Bu sonuca göre katılımcıların bir sorunla karşılaştıkları zaman insanlara yardımcı olabilme konusunda kendilerine güvendikleri net bir şekilde görülmektedir. “Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum” ve “Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum” ifadelerine verilen yanıt ise $\bar{X}=3.67$ 'dir. Bu ifadelerde de katılımcıların işlerinden sıkıldıkları ancak insanlara katkıda bulduklarına inandıkları için yaptıkları görülmektedir. Bir başka önemli yanıt ortalaması “İşim gereği karşılaştığım kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum” ifadesi ile ilgilidir. Bu ifadenin yanıt $\bar{X}=1.55$ 'tir. Bu noktada katılımcıların insanlara değer verdikleri, yaşadıkları yılmışlığı insanlara yansıtmadıkları görülmektedir.

“Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum” ifadesine verilen yanıt $\bar{X}=3.53$ 'tür. Bu sonuca göre katılımcıların örgütün vadettikleriyle yaptıklarının tutmadığını düşündükleri görülmektedir. “Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim” ifadesi ise $\bar{X}=2.35$ ortalamaya sahiptir. Katılımcıların çalıştıkları kuruma karşı öfke besleme konusunda olumsuz daha yakın bir görüşte oldukları yorumu yapılabilir. Kararsız durumlar araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeylerinde ve örgütsel sinizm algılarında ileriki zamanlarda olumsuz sonuçlara sebep olabilir. Aşağıdaki Tablo 3.2'de Tükenmişlik ve Örgütsel sinizmin alt boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistiklere ait bilgiler verilmiştir.

Tablo 3.2. Tükenmişlik ve Örgütsel Sinizm Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Alt Boyutlar ve Madde Numaraları	n	Min	Maks.	\bar{X}	Ss
Tükenmişlik					
<i>Duygusal Tükenme Boyutu</i> (1,2,3,6,8,13,14,16)	427	1.00	5.00	2.55	.819
<i>Duyarsızlaşma Boyutu</i> (5,10,11,15,22)	427	1.00	5.00	2.11	.779
<i>Kişisel Başarı Boyutu</i> (4,7,9,12,17,18,19)	427	1.43	5.00	3.51	.621
Örgütsel Sinizm					
<i>Bilişsel Boyut</i> (1,2,3,4,5)	427	1.00	5.00	3.22	1.04
<i>Duyuşsal Boyut</i> (6,7,8,9)	427	1.00	5.00	2.47	1.23
<i>Davranışsal Boyut</i> (10,11,12,13)	427	1.00	5.00	3.01	.922

Tablo 3.2 incelendiğinde, araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeylerinin en yüksek olduğu ($\bar{X}= 3.51$) alt boyutunun *Kişisel Başarı* boyutu; en düşük olduğu ($\bar{X}= 2.11$) alt boyutunun *Duyarsızlaşma* boyutu olduğu görülmektedir. Bunun yanında en yüksek görüş birliğinin sağlandığı (Ss= .621) alt boyut *Kişisel Başarı* alt boyutu iken en çok görüş ayrılıklarının yaşandığı (Ss= .819) alt boyut *Duygusal Tükenme* alt boyutudur.

Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm algılarının en yüksek olduğu ($\bar{X}= 3.22$) alt boyutunun *Bilişsel* boyut; en düşük olduğu ($\bar{X}= 2.47$) alt boyutunun *Duyuşsal* boyut olduğu görülmektedir. En yüksek görüş birliğinin sağlandığı (S= .922) alt boyut *Davranışsal* boyut iken en çok görüş ayrılıklarının yaşandığı (Ss= 1.23) alt boyut *Duyuşsal* boyuttur.

3.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problem cümlesi “Araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel sinizm algıları cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, eğitim durumu, fakülte ve mesleki doyum değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt probleme ilişkin cinsiyet ve medeni durum değişkenleri için bağımsız örneklem t-testi; yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu, mesleki doyum ve fakülte değişkenleri için ANOVA testi yapılmıştır. Analiz sonuçları aşağıda tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 3.3. Araştırma Görevlilerinin Cinsiyetleriyle Tükenmişlik Düzeyleri ve Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki t-testi Bulguları

Kavramlar ve Boyutları	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	Sd		p
Tükenmişlik	Kadın	230	2.81	.41	425	1.04	.704
	Erkek	197	2.77	.40			
Duygusal Tükenme	Kadın	230	2.64	.83	425	2.45	.210
	Erkek	197	2.45	.78			
Duyarsızlaşma	Kadın	230	2.11	.78	425	-.128	.866
	Erkek	197	2.12	.77			
Kişisel Başarı	Kadın	230	3.48	.48	425	-.814	.081
	Erkek	197	3.53	.66			
Örgütsel Sinizm	Kadın	230	2.96	.94	425	.947	.646
	Erkek	197	2.88	.91			
Bilişsel	Kadın	230	3.20	1.05	425	-.617	.939
	Erkek	197	3.26	1.05			
Duyuşsal	Kadın	230	2.57	1.25	425	1.82	.355
	Erkek	197	2.35	1.19			
Davranışsal	Kadın	230	3.08	.93	425	1.57	.594
	Erkek	197	2.94	.90			

Tablo 3.3'te araştırma görevlilerinin, araştırmanın ana kavramları ve bu kavramların alt boyutlarıyla ilgili algılarının cinsiyete göre değerlendirilmesiyle ilgili t-testi bulgularına yer verilmektedir. Elde edilen bulgulara bakıldığında araştırma görevlilerinin cinsiyet farklılıklarının, araştırmanın kavramları ve bu kavramların alt boyutları ile anlamlı bir fark oluşturmadığı çıkan değerler sonucunda ortaya koyulmuştur [$p > .05$]. Bulgulara bakıldığında kadın ve erkeklerin birbirlerine yakın algı düzeylerine sahip oldukları istatistiksel olarak görülmektedir.

Araştırmanın diğer bir demografik değişkeni olan medeni durum değişkeni ile ilişkili kavram ve boyutlarla ilgili t-testi analizleri Tablo 3.4'te sunulmaktadır.

Tablo 3.4. Araştırma Görevlilerinin Medeni Durumlarıyla Tükenmişlik Düzeyleri ve Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki t-testi Bulguları

Kavramlar ve Boyutları	Medeni Durum	n	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
Tükenmişlik	Bekar	204	2.73	.408	425	-1.23	.904
	Evli	223	2.81	.414			
<i>Duygusal Tükenme</i>	Bekar	204	2.56	.819	425	.229	.723
	Evli	223	2.54	.821			
<i>Duyarsızlaşma</i>	Bekar	204	2.11	.785	425	-.022	.967
	Evli	223	2.11	.775			
<i>Kişisel Başarı</i>	Bekar	204	3.42	.676	425	-2.81	.033*
	Evli	223	3.59	.556			
Örgütsel Sinizm	Bekar	204	2.89	.903	425	-.805	.269
	Evli	223	2.96	.954			
<i>Bilişsel</i>	Bekar	204	3.17	1.03	425	-.934	.711
	Evli	223	3.27	1.06			
<i>Duyuşsal</i>	Bekar	204	2.43	1.24	425	-.523	.757
	Evli	223	2.50	1.22			
<i>Davranışsal</i>	Bekar	204	2.98	.884	425	-.539	.349
	Evli	223	3.04	.957			

*p<0.05

Araştırma görevlilerinin medeni durumlarıyla araştırmanın kavramları ve alt boyutları arasındaki anlamlı farklılıkları tespit etmek amacıyla yapılan t-testi bulguları Tablo 3.4’te sunulmaktadır. Elde edilen bulgulara göre araştırma görevlilerinin medeni durumları ile *Tükenmişlik* kavramının *Kişisel Başarı* alt boyutu arasında anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir [$t_{(425)}=-2.81$, $p<0.05$]. Tabloda da görüldüğü üzere, evli olan araştırma görevlilerinin algıları ($\bar{X}=3.59$), bekar olanlara göre ($\bar{X}=3.42$) daha yüksek çıkmıştır. Araştırmanın diğer kavramları ve alt boyutları ile medeni durum arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır [$p>.05$].

Bir diğer demografik özellik olan yaş ile araştırmanın kavram ve boyutlarıyla ilişkili analizlerin bulunduğu değerler Tablo 3.5’te verilmektedir. Araştırma görevlilerinin yaşları “20-29”, “30-39” ile “40 ve üzeri” şeklinde gruplanmaktadır.

Tablo 3.5. Araştırma Görevlilerinin Tükenmişlik Düzeyleri, Örgütsel Sinizm Algıları ve Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Bulguları

Kavramlar ve Boyutları	Yaş	n	\bar{X}	Ss	Sd	F	p	Anlamlı Fark
Tükenmişlik	1) 20-29	168	2.75	.45	2 424	3.755	.024*	1-3
	2) 30-39	250	2.80	.36				
	3) 40 ve üzeri	9	3.12	.53				
Duygusal Tükenme	1) 20-29	168	2.52	.86	2 424	3.234	.040*	1-3, 2-3
	2) 30-39	250	2.55	.77				
	3) 40 ve üzeri	9	3.23	.86				
Duyarsızlaşma	1) 20-29	168	2.13	.79	2 424	1.347	.261	-
	2) 30-39	250	2.08	.76				
	3) 40 ve üzeri	9	2.51	.90				
Kişisel Başarı	1) 20-29	168	3.42	.56	2 424	2.593	.076	-
	2) 30-39	250	3.56	.64				
	3) 40 ve üzeri	9	3.47	.90				
Örgütsel Sinizm	1) 20-29	168	2.80	.91	2 424	3.623	.028*	1-3
	2) 30-39	250	2.99	.93				
	3) 40 ve üzeri	9	3.47	.78				
Bilişsel	1) 20-29	168	3.08	1.07	2 424	4.509	.012*	1-3
	2) 30-39	250	3.30	1.02				
	3) 40 ve üzeri	9	3.95	.76				
Duyuşsal	1) 20-29	168	2.31	1.13	2 424	2.750	.065	-
	2) 30-39	250	2.56	1.28				
	3) 40 ve üzeri	9	2.94	1.05				
Davranışsal	1) 20-29	168	2.96	.91	2 424	1.115	.329	-
	2) 30-39	250	3.04	.92				
	3) 40 ve üzeri	9	3.38	.98				

*p<0.05

Araştırma görevlilerinin yaşlarına ilişkin ANOVA bulguları Tablo 3.5'te görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre araştırma görevlilerinin yaşlarıyla, *Tükenmişlik* arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür [$F_{(2-424)}=3.755$, $p<0.05$]. Yaşların kendi aralarındaki farklılıkları bulmak için yapılan Tukey testi sonrasında yaşı 20-29 arasında olan araştırma görevlileriyle ($\bar{X}=2.75$) yaşı 40 ve üzeri ($\bar{X}=3.12$) olan araştırma görevlileri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Aynı anlamlı farklılık *Duygusal Tükenme* alt boyutunda da vardır [$F_{(2-424)}=3.234$, $p<0.05$]. Bu farklılık yaşı 20-29 arasında olan araştırma görevlileriyle ($\bar{X}=2.52$) yaşı 40 ve üzeri olan ($\bar{X}=3.23$); yaşı 30-39 arasında olan araştırma görevlileriyle ($\bar{X}=2.55$) yaşı 40 ve üzeri olan ($\bar{X}=3.23$) araştırma görevlileri arasındadır. *Tükenmişlik* kavramının *Duyarsızlaşma* boyutunda anlamlı bir farklılık görülmemektedir [$F_{(2-424)}=1347$, $p>0.05$]. *Tükenmişlik* kavramının son boyutu olan *Kişisel*

Başarı boyutunda da anlamlı bir farklılık yoktur [$F_{(2-424)}=2.593$, $p>0.05$].

Araştırma görevlilerinin yaşlarıyla *Örgütsel Sinizm* kavramı arasında da anlamlı bir fark vardır [$F_{(2-424)}=3.623$, $p<0.05$]. Yaşların kendi aralarındaki farklılıkları bulmak için yapılan Tukey testi sonrasında yaşı 20-29 arasında olan araştırma görevlilerinin ($\bar{X}=2.80$), yaşı 40 ve üzeri ($\bar{X}=3.47$) olan araştırma görevlilerinden daha olumsuz bir *Örgütsel Sinizm* algısına sahip oldukları görülmektedir. Bu bulgu kavramın *Bilişsel* boyutunda da ortaya çıkmıştır [$F_{(2-424)}=4.509$, $p<0.05$]. *Örgütsel Sinizm* kavramının *Duyuşsal* boyutunda anlamlı bir farklılık görülmemektedir [$F_{(2-424)}=2.750$, $p>0.05$]. *Örgütsel Sinizm* kavramının son boyutu olan *Davranışsal* boyutta da gruplar arası bir farklılık yoktur [$F_{(2-424)}=1.115$, $p>0.05$].

Araştırmanın bir başka demografik değişkeni olan mesleki kıdem ile kavram ve boyutlar arasındaki analizler Tablo 3.6’da sunulmaktadır. Araştırma görevlilerinden alınan cevaplar “1-2 yıl”, “3-4 yıl”, “5-6 yıl”, “7-8 yıl” ile “9 yıl ve üzeri” şeklinde gruplanmaktadır.

Tablo 3.6. Araştırma Görevlilerinin Tükenmişlik Düzeyleri, Örgütsel Sinizm Algıları ve Alt Boyutlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Bulguları

Kavramlar ve Boyutları	Kıdemler	n	\bar{X}	Ss	Sd	F	p	Anlamlı Fark
Tükenmişlik	1) 1-2 yıl	87	2.67	.44	4 422	3.639	.006*	1-2, 1-5
	2) 3-4 yıl	76	2.89	.47				
	3) 5-6 yıl	91	2.76	.36				
	4) 7-8 yıl	93	2.80	.37				
	5) 9 yıl ve üzeri	80	2.85	.36				
Duygusal Tükenme	1) 1-2 yıl	87	2.36	.84	4 422	3.710	.006*	1-2
	2) 3-4 yıl	76	2.81	.96				
	3) 5-6 yıl	91	2.56	.75				
	4) 7-8 yıl	93	2.45	.73				
	5) 9 yıl ve üzeri	80	2.62	.74				

Tablo 3.6. Araştırma Görevlilerinin Tükenmişlik Düzeyleri, Örgütsel Sinizm Algıları ve Alt Boyutlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Bulguları (Devamı)

Duyarsızlaşma	1) 1-2 yıl	87	2.02	.76	4 422	1.708	.147	-
	2) 3-4 yıl	76	2.31	.84				
	3) 5-6 yıl	91	2.06	.78				
	4) 7-8 yıl	93	2.11	.68				
	5) 9 yıl ve üzeri	80	2.08	.80				
Kişisel Başarı	1) 1-2 yıl	87	3.44	.60	4 422	3.791	.005*	2-4
	2) 3-4 yıl	76	3.35	.62				
	3) 5-6 yıl	91	3.44	.62				
	4) 7-8 yıl	93	3.66	.55				
	5) 9 yıl ve üzeri	80	3.62	.66				
Örgütsel Sinizm	1) 1-2 yıl	87	2.58	.89	4 422	4.394	.002*	1-2, 1-3, 1-5
	2) 3-4 yıl	76	3.15	.92				
	3) 5-6 yıl	91	2.96	.93				
	4) 7-8 yıl	93	2.96	.93				
	5) 9 yıl ve üzeri	80	3.00	.87				
Bilişsel	1) 1-2 yıl	87	2.82	1.07	4 422	5.188	.000*	1-2, 1-4, 1-5
	2) 3-4 yıl	76	3.47	1.05				
	3) 5-6 yıl	91	3.18	1.01				
	4) 7-8 yıl	93	3.40	1.00				
	5) 9 yıl ve üzeri	80	3.27	1.00				
Duyuşsal	1) 1-2 yıl	87	2.12	1.06	4 422	2.636	.034*	1-2
	2) 3-4 yıl	76	2.69	1.28				
	3) 5-6 yıl	91	2.59	1.31				
	4) 7-8 yıl	93	2.44	1.27				
	5) 9 yıl ve üzeri	80	2.52	1.14				
Davranışsal	1) 1-2 yıl	87	2.75	.91	4 422	3.539	.007*	1-2, 1-5
	2) 3-4 yıl	76	3.21	.90				
	3) 5-6 yıl	91	3.08	.90				
	4) 7-8 yıl	93	2.91	.95				
	5) 9 yıl ve üzeri	80	3.14	.87				

*p<0.05

Araştırma görevlilerinin mesleki kıdemleriyle ilişkili ANOVA bulguları Tablo 3.6’da yer almaktadır. Bu bulgulara göre araştırma görevlilerinin mesleki kıdemleri ile *Tükenmişlik* kavramı arasında anlamlı bir fark vardır [$F_{(4-422)}=3.639$, $p<0.05$]. Kıdemlerin kendi aralarındaki farkları bulmak için yapılan Tukey testi sonrasında kıdemi 1-2 yıl olan araştırma görevlileriyle ($\bar{X}=2.67$) kıdemi 3-4 yıl ($\bar{X}=2.89$), 9 yıl ve üzeri ($\bar{X}=2.85$) olan araştırma görevlileri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. *Duyuşsal Tükenme* alt boyutunda da mesleki kıdemi 1-2 yıl olan araştırma görevlileriyle 3-4 yıl

(\bar{X} =2.81) olan araştırma görevlileri arasında anlamlı bir fark vardır. *Duyarsızlaşma* boyutunda gruplar arası bir farklılık görülmemektedir [$F_{(4-422)}=1.708$, $p>0.05$]. *Kişisel Başarı* boyutunda anlamlı bir fark vardır [$F_{(4-422)}=3.791$, $p<0.05$]. Bu farklılık kıdemi 3-4 yıl (\bar{X} =3.35) olan araştırma görevlileriyle 7-8 yıl (\bar{X} =3.66) olan araştırma görevlileri arasındadır.

Araştırma görevlilerinin mesleki kıdemleriyle *Örgütsel Sinizm* kavramı arasında da anlamlı bir fark vardır [$F_{(4-422)}=4.394$, $p<0.05$]. Kıdemlerin kendi aralarındaki farklılıkları bulmak için yapılan Tukey testi sonrasında kıdemi 1-2 yıl olan araştırma görevlilerinin (\bar{X} =2.58) kıdemi 5-6 yıl (\bar{X} =2.96), 9 yıl ve üzeri (\bar{X} =3.00) olan araştırma görevlilerinden daha düşük algıya sahip oldukları görülmektedir. Kavramın *Bilişsel* boyutunda da anlamlı farklılık bulunmuştur [$F_{(4-422)}=5.188$, $p<0.05$]. Farklılıkların, kıdemi 1-2 yıl olan (\bar{X} =2.82) araştırma görevlileriyle 7-8 yıl (\bar{X} =3.40), 9 yıl ve üzeri (\bar{X} =3.27) olan araştırma görevlileri arasında olduğu tespit edilmiştir. Aynı kavramın *Duyuşsal* boyutunda da anlamlı bir fark vardır [$F_{(4-422)}=2.636$, $p<0.05$]. Kıdemi 1-2 yıl olan (\bar{X} =2.12) araştırma görevlilerinin kıdemi 3-4 yıl (\bar{X} =2.69) olan araştırma görevlilerinden daha düşük algıya sahip oldukları görülmüştür. Kavramın son boyutu olan *Davranışsal* boyutta da anlamlı bir fark dikkat çekmektedir [$F_{(4-422)}=3.539$, $p<0.05$]. Farklılıklar, kıdemi 1-2 yıl olan araştırma görevlileriyle (\bar{X} =2.75), 3-4 yıl (\bar{X} =3.21), 9 yıl ve üzeri (\bar{X} =3.14) olan araştırma görevlileri arasında tespit edilmiştir.

Araştırmanın diğer bir demografik değişkeni olan eğitim durumu ile ilişkili kavram ve alt boyutlarla ilgili analizler Tablo 3.7’de sunulmaktadır.

Tablo 3.7. Araştırma Görevlilerinin Tükenmişlik Düzeyleri, Örgütsel Sinizm Algıları ve Alt Boyutlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre ANOVA Bulguları

Kavramlar ve Boyutları	Eğitim Durumları	n	\bar{X}	Ss	Sd	F	p	Anlamlı Fark
Tükenmişlik	1) Lisans	18	2.77	.52	2 424	.763	.467	-
	2) Yüksek Lisans	180	2.76	.39				
	3) Doktora	229	2.81	.41				
Duygusal Tükenme	1) Lisans	18	2.55	.97	2 424	.453	.636	-
	2) Yüksek Lisans	180	2.51	.77				
	3) Doktora	229	2.58	.84				
Duyarsızlaşma	1) Lisans	18	2.02	.63	2 424	.334	.717	
	2) Yüksek Lisans	180	2.09	.73				
	3) Doktora	229	2.14	.82				
Kişisel Başarı	1) Lisans	18	3.46	.43	2 424	.183	.833	-
	2) Yüksek Lisans	180	3.49	.64				
	3) Doktora	229	3.52	.61				
Örgütsel Sinizm	1) Lisans	18	2.87	.92	2 424	.537	.585	-
	2) Yüksek Lisans	180	2.88	.92				
	3) Doktora	229	2.97	.93				
Bilişsel	1) Lisans	18	3.17	1.08	2 424	.834	.435	-
	2) Yüksek Lisans	180	3.15	1.07				
	3) Doktora	229	3.29	1.02				
Duyuşsal	1) Lisans	18	2.38	1.09	2 424	.853	.427	-
	2) Yüksek Lisans	180	2.38	1.18				
	3) Doktora	229	2.54	1.27				
Davranışsal	1) Lisans	18	2.98	1.03	2 424	.041	.960	-
	2) Yüksek Lisans	180	3.03	.93				
	3) Doktora	229	3.00	.90				

Araştırma görevlilerinin eğitim durumlarıyla kavramlar ve alt boyutlar arasındaki ANOVA bulguları Tablo 3.7’de yer almaktadır. Bu bulgulara göre araştırma görevlilerinin eğitim durumlarının farklılıkları, araştırmanın kavramları ve bu kavramların alt boyutları ile anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır [$p>.05$].

Bir diğer demografik değişken olan araştırma görevlilerinin görev yaptıkları fakültelerin araştırmanın kavram ve boyutlarıyla ilişkili analizlerin bulunduğu değerler Tablo 3.8’de verilmektedir.

Tablo 3.8. Araştırma Görevlilerinin Tükenmişlik Düzeyleri, Örgütsel Sinizm Algıları ve Alt Boyutlarının Fakülte Değişkenine Göre ANOVA Bulguları

Kavramlar ve Boyutları	Fakülte	n	\bar{X}	Ss	Sd	F	p	Anlamlı Fark
Tükenmişlik	1) Eğitim	59	2.78	.39	10 416	1.237	.265	-
	2) Fen-Edebiyat	65	2.78	.40				
	3) Tıp	54	2.89	.51				
	4) Mühendislik	72	2.78	.41				
	5) Sağlık Bilimleri	53	2.79	.35				
	6) Diş Hekimliği	20	2.98	.39				
	7) Veterinerlik	13	2.82	.42				
	8) Ziraat	20	2.72	.37				
	9) Hukuk	11	2.69	.29				
	10) İİBF	50	2.69	.41				
	11) İletişim	10	2.86	.33				
Duygusal Tükenme	1) Eğitim	59	2.45	.71	10 416	1.600	.104	-
	2) Fen-Edebiyat	65	2.53	.81				
	3) Tıp	54	2.81	.88				
	4) Mühendislik	72	2.48	.79				
	5) Sağlık Bilimleri	53	2.59	.72				
	6) Diş Hekimliği	20	2.93	.89				
	7) Veterinerlik	13	2.68	1.07				
	8) Ziraat	20	2.28	.63				
	9) Hukuk	11	2.43	.53				
	10) İİBF	50	2.41	.95				
	11) İletişim	10	2.68	.77				
Duyarsızlaşma	1) Eğitim	59	2.00	.68	10 416	.893	.540	
	2) Fen-Edebiyat	65	2.12	.77				
	3) Tıp	54	2.30	.78				
	4) Mühendislik	72	2.06	.85				
	5) Sağlık Bilimleri	53	2.02	.74				
	6) Diş Hekimliği	20	2.38	.70				
	7) Veterinerlik	13	2.21	.78				
	8) Ziraat	20	2.15	.59				
	9) Hukuk	11	2.00	.78				
	10) İİBF	50	2.05	.87				
	11) İletişim	10	2.26	.86				
Kişisel Başarı	1) Eğitim	59	3.66	.53	10 416	1.213	.280	-
	2) Fen-Edebiyat	65	3.52	.64				
	3) Tıp	54	3.34	.61				
	4) Mühendislik	72	3.59	.56				
	5) Sağlık Bilimleri	53	3.53	.58				
	6) Diş Hekimliği	20	3.41	.59				
	7) Veterinerlik	13	3.36	.93				
	8) Ziraat	20	3.59	.64				
	9) Hukuk	11	3.46	.54				
	10) İİBF	50	3.42	.69				
	11) İletişim	10	3.51	.70				

Tablo 3.8. Araştırma Görevlilerinin Tükenmişlik Düzeyleri, Örgütsel Sinizm Algıları ve Alt Boyutlarının Fakülte Değişkenine Göre ANOVA Bulguları (Devamı)

Örgütsel Sinizm	1) Eğitim	59	2.81	.93				
	2) Fen-Edebiyat	65	2.96	.89				
	3) Tıp	54	3.24	.89				
	4) Mühendislik	72	2.81	.87				
	5) Sağlık Bilimleri	53	2.96	.90	10			
	6) Dış Hekimliği	20	3.24	.98	41	1.164	.092	-
	7) Veterinerlik	13	2.86	1.26	6			
	8) Ziraat	20	2.47	.63				
	9) Hukuk	11	2.69	.64				
	10) İİBF	50	2.92	1.05				
	11) İletişim	10	2.96	.98				
Bilişsel	1) Eğitim	59	3.20	1.08				
	2) Fen-Edebiyat	65	3.32	1.04				
	3) Tıp	54	3.45	.96				
	4) Mühendislik	72	3.14	1.02				
	5) Sağlık Bilimleri	53	3.15	1.00	10			
	6) Dış Hekimliği	20	3.45	1.15	41	.751	.676	-
	7) Veterinerlik	13	3.09	1.53	6			
	8) Ziraat	20	2.86	.74				
	9) Hukuk	11	3.18	.89				
	10) İİBF	50	3.18	1.12				
	11) İletişim	10	3.36	1.15				
Duyuşsal	1) Eğitim	59	2.19	1.19				
	2) Fen-Edebiyat	65	2.35	1.24				
	3) Tıp	54	2.92	1.20				
	4) Mühendislik	72	2.32	1.12				
	5) Sağlık Bilimleri	53	2.62	1.19	10			
	6) Dış Hekimliği	20	3.06	1.30	41	2.328	.011*	3-7
	7) Veterinerlik	13	2.34	1.37	6			
	8) Ziraat	20	1.88	.84				
	9) Hukuk	11	2.25	.71				
	10) İİBF	50	2.54	1.44				
	11) İletişim	10	2.65	1.21				
Davranışsal	1) Eğitim	59	2.94	.90				
	2) Fen-Edebiyat	65	3.14	.87				
	3) Tıp	54	3.30	.96				
	4) Mühendislik	72	2.91	.91				
	5) Sağlık Bilimleri	53	3.06	.88	10			
	6) Dış Hekimliği	20	3.16	.85	41	1.727	.072	-
	7) Veterinerlik	13	3.09	1.17	6			
	8) Ziraat	20	2.57	.82				
	9) Hukuk	11	2.52	.77				
	10) İİBF	50	2.98	.95				
	11) İletişim	10	2.77	.96				

*p<0.05

Araştırma görevlilerinin fakülteleriyle ilişkili ANOVA bulguları Tablo 3.8’de sunulmaktadır. Elde edilen bulgulara göre araştırma görevlilerinin fakülteleriyle Tükenmişlik kavramı ve alt boyutlarına ilişkin düzeyleri arasında anlamlı farklılıkların görülmediği tespit edilmiştir [$F_{(10-416)}=1.237$, $p>0.05$]. Dolayısıyla araştırma görevlilerinin fakülteleri ile Tükenmişlik düzeyleri istatistiksel bir farklılık göstermemektedir.

Araştırma görevlilerinin fakülteleriyle, *Örgütsel Sinizm* kavramına ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir [$F_{(10-416)}=1.164$, $p>0.05$]. Bu kavrama ilişkin *Duyuşsal* alt boyutuyla ilgili algılarla fakülteler arasında anlamlı bir fark vardır [$F_{(10-416)}=2.328$, $p<0.05$]. Gruplar arası farkların hangi fakülteler arasında olduğunu tespit etmek amacıyla Tukey testi kullanılmıştır. Bu teste göre Tıp fakültesinde çalışan araştırma görevlileriyle ($\bar{X}=2.92$), Ziraat fakültesinde çalışan araştırma görevlileri ($\bar{X}=1.88$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Kavramın diğer alt boyutları olan *Bilişsel* [$F_{(10-416)}=.751$, $p>0.05$] ve *Davranışsal* [$F_{(10-416)}=1.727$, $p>0.05$] boyutlar ile fakülte değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur.

Araştırmanın son değişkeni olan mesleki doyumun anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığına ilişkin analizler Tablo 3.9’da verilmektedir.

Tablo 3.9. Araştırma Görevlilerinin Tükenmişlik Düzeyleri, Örgütsel Sinizm Algıları ve Alt Boyutlarının Mesleki Doyum Değişkenine Göre ANOVA Bulguları

Kavramlar ve Boyutları	Mesleki Doyum	n	\bar{X}	Ss	Sd	F	p	Anlamlı Fark
Tükenmişlik	1) Az	67	3.07	.49	2	30.328	0.00*	1-2, 1-3
	2) Orta	234	2.80	.37	424			
	3) Çok	126	2.62	.34				
Duygusal Tükenme	1) Az	67	3.39	.85	2	85.369	0.00*	1-2, 1-3
	2) Orta	234	2.59	.67	424			
	3) Çok	126	2.03	.62				
Duyarsızlaşma	1) Az	67	2.62	.91	2	26.102	0.00*	1-2, 1-3
	2) Orta	234	2.12	.71	424			
	3) Çok	126	1.82	.66				
Kişisel Başarı	1) Az	67	3.00	.72	2	42.706	0.00*	1-2, 1-3
	2) Orta	234	3.49	.51	424			
	3) Çok	126	3.80	.56				
Örgütsel Sinizm	1) Az	67	3.69	.87	2	48.278	0.00*	1-2, 1-3
	2) Orta	234	2.97	.81	424			
	3) Çok	126	2.44	.87				
Bilişsel	1) Az	67	3.92	.96	2	36.056	0.00*	1-2, 1-3
	2) Orta	234	3.30	.92	424			
	3) Çok	126	2.70	1.05				
Duyuşsal	1) Az	67	3.57	1.22	2	48.620	0.00*	1-2, 1-3
	2) Orta	234	2.45	1.11	424			
	3) Çok	126	1.91	1.04				
Davranışsal	1) Az	67	3.51	.87	2	21.460	0.00*	1-2, 1-3
	2) Orta	234	3.06	.83	424			
	3) Çok	126	2.65	.96				

*p<0.05

Araştırma görevlilerinin mesleki doyumlarıyla ilişkili ANOVA bulguları Tablo 3.9'da yer almaktadır. Bu bulgulara göre araştırma görevlilerinin mesleki doyumlarıyla *Tükenmişlik* kavramı arasında anlamlı bir fark vardır [$F_{(2-424)}=30.328$, $p<0.05$]. Mesleki doyumun kendi aralarındaki farklılıkları bulmak için yapılan Tukey testi sonrasında mesleki doyumunu az olan araştırma görevlileriyle ($\bar{X}=3.07$), orta ($\bar{X}=2.80$) ve çok ($\bar{X}=2.62$) olan araştırma görevlileri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Aynı bulgular *Duygusal Tükenme*, *Duyarsızlaşma* ve *Kişisel Başarı* alt boyutlarında da ortaya çıkmıştır.

Araştırma görevlilerinin mesleki doyumlarıyla Örgütsel Sinizm kavramı arasında da anlamlı bir fark vardır [$F_{(2-424)}=48.278$, $p<0.05$]. Farklılıkları bulmak için yapılan Tukey testi sonrasında mesleki doyumunu az olan araştırma görevlilerinin ($\bar{X}=3.69$), mesleki doyumunu orta ($\bar{X}=2.97$) ve çok ($\bar{X}=2.44$) olan araştırma görevlilerinden daha yüksek algıya sahip

oldukları görülmüştür. Aynı bulgular *Bilişsel* [$F_{(2-424)}=36.056$, $p<0.05$], *Duyuşsal* [$F_{(2-424)}=48.620$, $p<0.05$] ve *Davranışsal* [$F_{(2-424)}=21.460$, $p<0.05$] boyutlarda da ortaya çıkmıştır.

3.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel sinizm algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt probleme ilişkin sonuçlar Tablo 3.10’da verilmiştir.

Tablo 3.10. Araştırma Görevlilerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Örgütsel Sinizm Algıları ile Alt Boyutları Arasındaki Korelasyonlar (n=427)

Kavramlar ve Boyutları	1	2	3	4	5	6	7	8
1) Tükenmişlik	1							
2) <i>Duygusal Tükenme</i>	.83*	1						
3) <i>Duyarsızlaşma</i>	.75*	.65*	1					
4) <i>Kişisel Başarı</i>	.002	-.45*	-.36*	1				
5) <i>Örgütsel Sinizm</i>	.58*	.65*	.52*	-.36*	1			
6) <i>Bilişsel</i>	.48*	.51*	.42*	-.20*	.88*	1		
7) <i>Duyuşsal</i>	.56*	.67*	.51*	-.36	.89*	.68	1	
8) <i>Davranışsal</i>	.46*	.51*	.42*	-.24*	.81*	.57*	.63*	1

* $p<.01$

Tablo 3.10 incelendiğinde, araştırmanın temel kavramları ve bunların alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler görülmektedir. *Tükenmişlik* ile *Örgütsel Sinizm* kavramları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki, $r=.58$, $p<.01$; *Tükenmişlik* ile *Bilişsel* $r=.48$, $p<.01$, *Duyuşsal* $r=.56$, $p<.01$ ve *Davranışsal* $r=.46$, $p<.01$ boyutları arasında da orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. *Örgütsel Sinizm* ile *Duygusal Tükenme* boyutu arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki, $r=.65$, $p<.01$; *Örgütsel Sinizm* ile *Duyarsızlaşma* boyutu arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki, $r=.52$, $p<.01$; *Örgütsel Sinizm* ile *Kişisel Başarı* boyutu arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki, $r=-.36$, $p<.01$ bulunmaktadır. *Bilişsel* boyut ile *Duygusal Tükenme* boyutu arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki, $r=.51$, $p<.01$; *Bilişsel* boyut ile *Duyarsızlaşma* boyutu arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki, $r=.42$, $p<.01$; *Bilişsel* boyut ile

Kişisel Başarı boyutu arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki, $r=-.20$, $p<.01$ tespit edilmiştir. *Duyuşsal* boyut ile *Duygusal Tükenme* boyutu, $r=.67$, $p<.01$ ve *Duyarsızlaşma* $r=.51$, $p<.01$ boyutları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki; *Duyuşsal* boyut ile *Kişisel Başarı* boyutu arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki, $r=-.36$, $p<.01$ bulunmuştur. *Davranışsal* boyut ile *Duygusal Tükenme* boyutu $r=.51$, $p<.01$ ve *Duyarsızlaşma* boyutu $r=.42$, $p<.01$ arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki; *Davranışsal* boyut ile *Kişisel Başarı* boyutu arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki, $r=-.24$, $p<.01$ tespit edilmiştir.

Genel olarak bakıldığında tükenmişlik ve örgütsel sinizm kavramları ile alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Bu ilişkiler genel olarak orta düzeyde ve anlamlıdır. Tablo incelendiğinde boyutlar arasındaki ilişkilerin büyük çoğunluğunun pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Bu verilere göre tükenmişliğin herhangi bir boyutundaki artış veya azalış araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm algılarında değişiklik meydana getirecektir.

4. BÖLÜM

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu başlık altında; araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiye ilişkin bulgulara dayalı sonuçlar tartışılmış ve öneriler geliştirilmiştir.

Eğitim sisteminde var olan faktörlerin birbirleriyle uyumlu ve etkili bir biçimde çalışabilmeleri için tükenmişliğe odaklanılması ve gerek bireysel gerekse örgütsel açıdan tükenmişliğin önlenmesi günümüz koşullarında daha çok önem kazanmaya başlamıştır. Çalışanların tükenmişlik düzeyleri örgütsel sinizm algılarında da olumlu veya olumsuz ilişkiler yaratmaktadır. Bu açıdan tükenmişlik ve örgütsel sinizmi önleyici yaklaşımların eğitim kurumlarında kullanılması eğitimde verimi arttıracak ve niteliği yükseltecek önemli noktalardan biridir. Alanyazında görüldüğü üzere tükenmişlik ve örgütsel sinizm kavramları farklı pek çok kavramla ilişkilendirilmiş ve bu kavramların diğer kavramlarla ilişkilerinin belirlenmesi üzerine birçok araştırma yapılmıştır. Bu çalışmanın farklı olan tarafı ise bu iki kavramın birbiriyle ilişkisini araştıran az sayıdaki çalışmadan biri olmasıdır. Çalışmanın önemli özelliklerinden biri de bu kavramlar arasındaki ilişkinin yükseköğretimde araştırılmış olmasıdır. Tükenmişlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin ve bu kavramlar üzerinde değişiklik yaratabilen temel unsurların araştırılmasını amaç edinen bu çalışmanın sonuçları aşağıda açıklanmaktadır.

Çalışmada gerçekleştirilen tanımlayıcı analizlerin sonuçlarına göre katılımcı araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm algı ortalamaları düşük düzeyde bulunmuştur. Bu iki kavramla ilgili çalışmalar incelendiğinde Karayaka (2019), Çatalkaya (2017), Amasralı (2016) gibi araştırmacıların sonuçlarının düşük düzeyde çıktığı görülmektedir. Polatcan (2012)'ın çalışmasında okul yöneticilerinin örgütsel sinizm düzeyleri ortalama değerde çıkmıştır. Bu sonuçlar çalışmada elde edilen bulguları desteklemektedir. Düşük düzeyde çıkan sonuçlar katılımcıların tükenmişlik ve örgütsel sinizm açısından kritik bir düzeyde olmadıklarını göstermektedir. Şu an için fiziksel ve psikolojik olarak aşırı yıpranmış hissetmediklerini, iş ortamındaki stresten çok fazla etkilenmediklerini ve sosyal ilişkilerinin çok problemlili olmadığını göstermektedir. Gerekli önlemler alınmaz ve olumsuz durumlar yaşanırsa bu düzey kritik bir duruma gelebilir.

Çalışmada tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel sinizm algıları ile ilgili olarak cinsiyet herhangi bir değişikliğe yol açmamaktadır. Bulgulara göre kadın ve erkeklerin birbirlerine yakın algı düzeylerine sahip oldukları görülmektedir. Şencan (2019), Polatcan (2012), Khan (2012) gibi araştırmacılar da sonuçlarının cinsiyete göre farklılaşmadığını ifade etmişlerdir. Araştırmanın sonucundan farklı olarak Şamdan (2019), Izgar (2000) ve Amasralı (2016) gibi araştırmacıların çalışmalarında cinsiyete göre farklılaşmalar görülmüştür. Bu araştırmada alanyazında yer alan çalışmaların birçoğunun aksine araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin cinsiyetlerinin tükenmişlik ve örgütsel sinizm düzeylerini etkilemediği görülmektedir. Bu durumun sebebi üniversitede araştırma görevlisi kadrosunda yer alan kişilerin cinsiyetlerine göre pozitif ayrımcılık yapılmaması, kadın ve erkek araştırma görevlilerine aynı derecede görevler ve sorumluluklar verilmesinden kaynaklanıyor olabilir.

Medeni durum değişkeni tükenmişliğin alt boyutu olan kişisel başarı boyutunda farklılık yaratan bir başka değişkendir. Özellikle evli olan araştırma görevlilerinin bu noktada öne çıktıkları görülmektedir. Bunun sebebi evli araştırma görevlilerinin iş yaşamları dışında evdeki sorumluluklarının da fazla olması, çalışma saatleri ve iş yükünden dolayı eşlerine zaman ayıramayıp tartışma yaşamalarından kaynaklanıyor olabilir. Bilindiği üzere evlilik sorumluluk gerektiren, zaman ayrılması gereken bir unsurdur. Araştırma görevlilerinin evli ve çocuk sahibi olması gibi durumlar onların üzerlerine daha fazla sorumluluk yüklenerek kendilerini yetersiz hissetmelerine sebep olabilir. Ancak bu kişiden kişiye değişebilecek bir durumdur.

Bu çalışmada araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm algılarının medeni duruma göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun sebebi araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm algılarını etkileyen faktörlerin evli ya da bekar fark etmeksizin hepsini benzer şekilde etkilediği veya etkilemediği şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca örgütsel sinizm örgütün yapısıyla ilgili geliştirilebilecek bir tutumdur. Medeni durum değişkeni bu tutumu çok fazla etkilemeyebilir.

Yaş değişkeni tükenmişlik kavramı ve duygusal tükenme alt boyutunda farklılık yaratan bir değişkendir. Özellikle 20-29 yaş aralığındaki araştırma görevlileriyle 40 ve üzeri yaş grubunda olan araştırma görevlileri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bunun sebebi büyük bir heves ve istekle mesleğe başlayan araştırma görevlilerinin çalışma saatlerinin ve üzerlerine yüklenen işlerin fazla olması sebebiyle hayal kırıklığı yaşamaları,

beklediklerini bulamamaları olabilir. Yine 40 yaş ve üzeri araştırma görevlilerine de kadro açılmaması ve yıllarca aynı unvanda olmaları onların tükenmişlik düzeylerini artıran sebepler arasında gösterilebilir. Takır (2019), Amasralı (2016), Izgar (2000) gibi araştırmacılar da sonuçlarında yaşın farklılık yaratan bir değişken olduğunu ifade etmişlerdir.

Yaş değişkeni ile örgütsel sinizm kavramı ve bilişsel alt boyutunda da farklılıklar bulunmuştur. Yaş aralığı 20-29 olan araştırma görevlileriyle 40 ve üzeri olan araştırma görevlilerinin daha olumsuz bir örgütsel sinizm algısına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Göreve yeni başlayan daha genç yaşta araştırma görevlilerinin beklentileri ile örgütün vadettikleri birbiriyle uyuşmadığı zaman, doğruluk ve dürüstlük konusunda beklediklerini göremediklerinde örgüte karşı öfkelenip sinik tutumlar geliştiriyor olabilirler. 40 yaş ve üzeri araştırma görevlileri de yıllarca çalışıp aynı unvanda olmaları, alanlarında yükselememeleri ve yaşlarından dolayı daha saygın olmayı beklediklerinden dolayı örgütsel sinizm algıları olumsuz olabilir.

Mesleki kıdemin tükenmişlik kavramı açısından fark yaratan bir değişken olduğu, tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenme ve kişisel başarı ile ilgili olarak mesleki kıdeme göre tükenmişlik düzeylerinin değiştiği görülmektedir. Özellikle 1-2 yıl arası mesleki kıdeme sahip araştırma görevlileriyle 7-8 yıl ve 9 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Mesleğe yeni başlayan araştırma görevlilerinin daha işlerine alışamaması, yeni ve tecrübesiz oldukları için daha çok iş verilmesi onların tükenmişlik düzeylerini artırabilir. Meslekteki kıdem arttıkça adaletsizlik olarak algılanan durumlarla karşılaşma sıklığının artması, aynı unvanda uzun yıllar geçirdikleri için yaşadıkları yıpranmalarda bu durumun sebebi olabilir. Comerchero (2008) yaptığı çalışmada hizmet süresi ile duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında farklılık bulmuştur. Şencan (2019) mesleki kıdemin duygusal tükenme boyutu ile farklılaşma gösterdiği sonucuna ulaşmıştır.

Mesleki kıdem örgütsel sinizm ve tüm alt boyutlarında da farklılık yaratan bir değişkendir. 9 yıl ve üzeri kıdeme sahip yani göreceli olarak en tecrübeli sayılabilecek grupta yer alan araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm algılarının 1-2 yıl ve 3-4 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan araştırma görevlilerinden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuca göre mesleki kıdem arttıkça, geçen yıllar içinde yaşanan olumsuz durumların araştırma görevlilerinde sinizm noktasında sorunlar çıkarmaya başladığını söylemek

mümkündür. Yapılan araştırmalar sonucunda genel olarak mesleki kıdemın örgütsel sinizm algısını etkilediği görülmektedir. Ancak Polatcan (2012)'a göre örgütsel sinizmin herhangi bir boyutu mesleki kıdem değişkeninden etkilenmemektedir. Aksi sonuçlar görölse bile tükenmişlik ve örgütsel sinizm algılarının düşük düzeyde olması için çalışanların mesleki kıdemlerinin dikkate alınmasının gerekliliği sonucu ortaya çıkmaktadır.

Çalışmanın bulguları ve sonuçlarına göre eğitim durumu tükenmişlik ve örgütsel sinizm açısından anlamlı farklılık yaratan bir değişken değildir. Yapılan alanyazın taramalarında da genel olarak katılımcıların eğitim durumlarının onların tükenmişlik düzeylerini ve örgütsel sinizm algılarını etkilemediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Daha önce de değinildiği gibi tükenmişlik ve örgütsel sinizm, çalışanların eğitim durumlarından bağımsız bir şekilde onların da ilerinde başlayan ve ilerinde sona eren kavramlardır. Bu sebeple elde edilen sonucun beklenen bir sonuç olduğunu ifade edebiliriz.

Araştırmanın diğer bir değişkeni olan fakölte ile tükenmişlik kavramı ve alt boyutları arasında farklılaşma bulunmamıştır. Bu sonuçta bize görev yapılan faköltenin tükenmişlik düzeyini etkilemediği sonucunu vermektedir. Örgütsel sinizm kavramının duyuşsal alt boyutuyla fakölte değişkeni arasında anlamlı bir fark vardır. Tıp faköltesinde çalışan araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm algıları diğer fakötelere göre yüksek bulunmuştur. Bunun sebebi bu yıl ölkemizde yaşamış olduğumuz Covid-19 pandemisi ve hastanelerin yoğun olması, tıp faköltesindeki yöneticilerin davranışları, çalışma saatlerinin uzunluğu, nöbet sistemi, derslerin ağır olması gibi faktörler olabilir.

Mesleki doyum değişkeni tükenmişlik ve örgütsel sinizm kavramlarının tüm alt boyutlarında anlamlı farklılık göstermiştir. Mesleki doyum az olan araştırma görevlilerinin daha fazla tükenmişlik yaşadıkları ve örgütsel sinizm algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu zaten beklenen ve öngörölen bir sonuçtur. Meslekten aldığımız doyum yüksek oldukça, işe istekli olma, yüksek performans gösterme, çalışma ortamında daha sağlıklı ilişkilerde bulunma gibi durumlar meydana gelmektedir. Çatalkaya (2017), Izgar (2000) gibi araştırmacılar da bu sonucu desteklemektedir.

Araştırmanın ilişki analizlerinin sonuçları incelendiğinde öncelikle tükenmişlik ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin varlığının olduğu söylenebilir. Bu ilişki pozitif yönlü ve orta düzeyde çıkmıştır. Bu sonuca göre tükenmişlik düzeyi arttıkka örgütsel sinizm algılarında da bir artış olacağı yorumunu yapabiliriz. Çalışanlar yaşadıkları mesleki tükenme

sonucunda çalıştıkları örgüte karşı olumsuz tutumlar geliştirebilirler. Tükenmişlik ve örgütsel sinizm kavramlarının alt boyutlarının ilişki analizi sonuçlarında ise ilişki düzeyi bazı boyutlarda pozitif bazı boyutlarda ise negatif yönlü olarak ortaya çıkmaktadır. Örneğin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlar ile kişisel başarı boyutu arasında negatif yönlü ilişkilere rastlanmıştır. Ortaya çıkan negatif yönlü bu ilişkiler, kişisel başarıda düşme yaşandığı noktalarda araştırma görevlilerinin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal algıları üzerinde olumsuz bir etki oluşturacağı yönünde yorumlanabilir. Takır (2019), Karayaka (2019), Çatalkaya (2017) gibi araştırmacılarda tükenmişlik ve örgütsel sinizm arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuçlar bu araştırmayı destekler niteliktedir.

4.1. Öneriler

Bu bölümde araştırmanın bulgularına göre uygulayıcılara ve araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

4.1.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

- Araştırmanın sonuçlarına göre, araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Tükenmişlik, araştırma görevlilerinin mesleki açıdan iyi performans gösterebilmeleri, verim elde etmeleri ve sağlıklı ilişkiler kurmaları açısından önemli bir yere sahiptir. Üniversitelerin hedeflerine ulaşabilmesi için çalışanların işlerini istekle ve başarıyla yapması önemlidir. Bundan dolayı da yöneticiler bu duruma karşı çok dikkatli olabilir ve gerekli önlemleri alabilirler. Araştırma görevlilerinin görev tanımları ve beklentileri net olabilir, çalışma saatleri kısa süreli olabilir, başarıları takdir edilebilir, güven dolu bir çalışma ortamı yaratılabilir.

- Araştırma sonucuna göre Ege Bölgesi'nde bulunan devlet üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel sinizm algıları orta düzeyde çıkmıştır. Bunu düşük düzeye getirmenin yolları araştırılabilir çalışanlar arasında eşitlik sağlanabilir, çalışanlara sosyal destek sağlanabilir, örgüt içinde sağlıklı iletişim kurulması sağlanabilir ve iş yükü azaltılabilir.

- Tükenmişlik ve örgütsel sinizm daha çok genç çalışanlarda görülmektedir. Bu sebeple göreve ilk defa başlayan araştırma görevlilerine işleriyle ilgili daha gerçekçi hedefler vadedilebilir, mentorluk programı uygulanabilir, üniversitenin bir parçası

olduklarına inandırılabilir, mesleki gelişimlerini artırmaya yönelik uyum eğitimleri düzenlenebilir.

- Araştırma görevlilerinin tükenmişliği en fazla kişisel başarı boyutunda yaşadıkları göz önüne alındığında, onların kendilerini başarısız hissetmelerine ilişkin olumsuz düşüncelerini değiştirebilecekleri bir çalışma ortamı yaratılabilir. Akademik çalışmalarını ve mesleki gelişimlerini artırmaya yardımcı uygulamalara ağırlık verilebilir. Örgütsel sinizmi ise en fazla bilişsel boyutta yaşayan araştırma görevlilerinin çalıştıkları örgüte ilişkin olumsuz inançlarını yıkabilecekleri bir akademik ortam yaratılabilir. Özellikle yöneticilere bu konuyla ilgili eğitimler verilebilir. Tükenmişlik ve örgütsel sinizmi önleyici tutum ve yaklaşımlarla ilgili yöneticilere verilecek olan eğitimler bu konuda önemli bir atılım olabilir.

- Araştırma görevlilerinin tükenmişliklerini ve örgütsel sinizm algılarını en düşük düzeye indirmek ya da tamamen ortadan kaldırmak için yöneticiler önleyici/engelleme yöntemleri geliştirebilir. Bu konuyla ilgili olarak görev tanımları açık ve net yapılabilir, göreve yeni başlayanlar için uyum programları ve süpervizyon sağlanabilir, düzenli toplantılarla öneri ve eleştiriler alınabilir, ödül kaynakları çoğaltılabilir, bireysel ihtiyaçlara önem verilebilir, hoşgörülü, esnek ve eşit bir yönetim anlayışı olabilir, örgüt içi ve örgüt dışı tatil, sosyal etkinlikler organize edilebilir.

- Üniversitelerde olumlu ve sağlıklı bir akademik ortam yaratmayı amaçlayan yöneticilerin çalışanlara ilişkin farklı değişkenleri göz önüne alıp hareket etmeleri hedeflere ulaşabilmesi açısından önemli bir noktadır. Yine yöneticilerin örgüt içerisindeki süreçlere müdahale konusunda çok dikkatli olmaları ve çalışanların motivasyon kaybına uğramamaları açısından başka önemli bir noktadır.

4.1.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

- Araştırmanın evrenini Ege bölgesindeki devlet üniversitelerinde görev yapmakta olan araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Araştırma, Türkiye'nin farklı illerinde yer alan üniversitelerden toplanacak verilerle gerçekleştirilebileceği gibi özel üniversitelerde görev yapan araştırma görevlilerinden de veriler toplanarak kıyaslamalı çalışmalar yapılabilir. Böylelikle Türkiye'de yer alan üniversitelerin profiliyle ilgili genel çıkarımlar yapılabilir.

- Araştırmada araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki üzerinde durulmuştur. Bu yapılırken de cinsiyet, yaş, medeni

durum, mesleki kıdem, eğitim durumu, fakülte ve mesleki doyum değişkenleri ele alınmıştır. Tükenmişlik düzeyi ve örgütsel sinizm algılarını etkileyebilecek farklı değişkenler (yöneticiden destek alma, çalışma saatlerinden memnuniyet, ödül sistemi, sosyal destek kaynağı vb.) eklenerek daha kapsamlı çalışmalar yapılabilir.

- Araştırma sadece araştırma görevlileriyle yürütülmüştür. Ancak üniversitede görev yapan diğer akademik personeller de araştırmaya katılabilir. Böylelikle tüm çalışanların profilleri üzerine çıkarımlarda bulunularak daha sağlıklı bir örgüt ortamı yaratılabilir.

- Araştırmada tükenmişlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda ise aralarında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Hem tükenmişliğin hem de örgütsel sinizmin diğer örgütsel davranışlarla (örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, yabancılaşma, iş doyumunu vb.) ilişkileri incelenebilir.

5. KAYNAKLAR

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic Social and General Psychology Monographs*, 126 (3), 269-292.
- Akkaya, A. (2019). *Akademisyenlerin Birey-Örgüt Uyumları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Akkoç, İ. ve Tunç, H. (2015). Örgüt Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması: Balıkesir İl Millî Eğitim Müdürlüğü Örneği. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18 (34), 1-21.
- Akman, T. (2019). *Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altunay, H, C. (2019). *Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Amasralı, A. (2016). *Ortaokul ve Lise Matematik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (Amasya İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Andersson, L. M. & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-469.
- Arı, G. S. ve Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 131-148.
- Arıkan, G. (2018). *Akademisyenlerin Akademik Tükenmişlik ve Mesleki Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Avşaroğlu, S., Deniz, E., ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-130.
- Aziz, M. F. A., Noranee, S., & Razak, N. A. (2020). A Reflective Measurement Model of Organizational Citizenship Behaviour and Organizational Cynicism. *Environment Behavior Proceeding Journal*, 5 (13), 85-92.
- Bayram, V. (2016). *Eğitim Çalışanlarının Tükenmişlik ve Depresyon Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bang, H. ve Reio, T. G. (2017). Examining the Role of Cynicism in the Relationship Between Burnout and Employee Behavior. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33 (3), 217-227.
- Beğiş, G. B. (2019). *Tükenmişlik Sendromu ve İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Bilici, E. (2017). *Akademik ve İdari Personelin Tükenmişlik Düzeyinin İş Doyumuna Etkisi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ağrı.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (2), 95-108.
- Bulut, R. C. (2019). *Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin İletişim Becerileri ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (11.Baskı). Ankara: Pegem Yayınları.
- Can, A. (2017). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi* (5. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

- Comerchero, V. (2008). *Gender, Tenure Status, Teacher Efficacy, Perfectionism and Teacher Burnout*. Doctoral Thesis, Fordham University The Graduate School of Education, New York.
- Çağ, A. (2011). *Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Çakır, E. ve Kacı, Ü. (2018). *İşletmelerde Oryantasyon Eğitiminin Örgütsel Sinizme ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Aydın Organize Sanayi Bölgesinde Bir Uygulama*. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 124-149.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çatalkaya, M. A. (2017). *İlkokul ve Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Çelebi, F. Ş. (2019). *Çalışma Ortamındaki Mobbinge Yönelik Algıların Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi: Finans Sektöründe Çalışanlara Yönelik Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dean Jr, j. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review*, 23 (2), 341-352.
- Değerli, E. (2019). *Özel Okul ve Devlet Okulu Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılmalı Olarak İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Demirel, A. (2015). *Yöneticilerin Liderlik Tarzlarının Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dincerol, C. (2013). *Tükenmişlik Sendromunun Mesleki Tükenmişlik ve İş Tükenmişliği Açısından İncelenmesi: Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Elitok, Y. (2016). *Duygusal Zekâ ile Algılanan Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin*

İncelenmesi: Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.

Elmas, B. (2019). *Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyi ile Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki: İstanbul İli Küçükçekmece İlçesi Örneği.* Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Eroğlu, Ş. G. (2014). *Örgütlerde Duygusal Emek ve Tükenmişlik İlişkisi Üzerine Bir Araştırma.* Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Ganiyusufoğlu, A. (2011). *Örgütlerde Mesleki Tükenmişlik ve Selçuk Üniversitesi Örneği.* Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Gerstle, B. (2015). *Job Level and Cynicism about Organizational Change.* Master Thesis, Xavier University Graduate School of Psychology, New Orleans.

Görmen, M. (2012). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama.* Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Gövez, E. (2013). *Örgütsel Sinizm ve Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Arasındaki İlişki-Bir Uygulama-.* Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Gün, F. (2015). *Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Gündüz, B. (2004). *Öğretmenlerde Tükenmişliğin Akılcı Olmayan İnançlar ve Mesleki Bazı Değişkenlere Göre Yordanması.* Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Güneş, İ. (2017). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: İstanbul Bahçelievler Örneği.* Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Işıkkhan, V. (2016). *Çalışanlarda Tükenmişlik Sendromu.* TÜSAD Eğitim Kitapları Serisi, 366-391.

- Izgar, H. (2000). *Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Burnout), Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi (Orta Anadolu Örneği)*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- İdikurt, G. (2019). *Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Sinizm Tutumlarına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: an Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems* (Unpublished Doctoral Dissertation). The Florida State University, Florida.
- Kabataş, A. (2010). *Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kadı, A., Beytekin, O. F. ve Arslan, H. (2015.) A Research on the Burnout and the Teaching Profession Attitudes of Teacher Candidates. *Journal of Education and Training Studies*, 3 (2), 107-113.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Karakaya, E. (2018). *Tükenmişlik, İş Stresi ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karakuş, S. (2019). *Tükenmişlik ve Yetenek Yönetiminin Çalışan Performansı Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*. Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karasar, N. (2000). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karayaka, B. (2019). *Resmi ve Özel Okullarda Beden Eğitimi Öğretmenlerinde Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Kavak, B. (2019). *Örgütsel Sinizm ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Khan, T. (2012). *A Study Of Burnout Among Faculty At Fullerton College*. Doctoral Thesis, Pepperdine University Graduate School of Education and Psychology, California.
- Koç, İ. (2019). *Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromunun İş Doyumu ve Depresyonla İlişkisi*. Tıpta Uzmanlık Tezi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi Haseki Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi, İstanbul.
- Korkmaz, C. İ. (2011) *Kişilik Sinizmi ve Algılanan Üst Yönetim Desteğinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Mahmood, S. M. (2017). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 93-113.
- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Mooney, J. M. (2018). *The Relationship Between Stress, Preventive Coping Resources, and Burnout Among Elementary Teachers*. Master Thesis, Eastern Illinois University Graduate School, Illinois.
- Özcan, E. (2014). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Özdemir, Ö. (2019). *Okul Yöneticilerinin Demografik Özelliklerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdevecioğlu, M. (2004). *Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki*

- Etkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 74 (4), 97-115.
- Qian, Y. (2007). *Communication Model of Employee Cynicism Toward Organizational Change*. Dissertation of Doctor of Philosophy, Ohio University.
- Pelit, N., ve Pelit, E. (2014). *Mobbing ve Örgütsel Sinizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Pitre, L. J. (2004). *Organizational Cynicism at the United States Naval Academy: an Exploratory Study*. Unpublished Master Dissertation, Naval Postgraduate School, California.
- Polatcan, M. (2012). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki (Karabük İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Polatçı, S. (2007). *Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz)*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Quian, Y. (2007). *A Communication Model of Employee Cynicism Toward Organizational Change*. Doctoral Thesis, Ohio University The Faculty of Communication, United States.
- Satır, S. (2019). *Tükenmişlik Sendromu ve İşe Adanmışlık ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sargın, A. (2016). *Öğretmenlerde Kişilik Özellikleri, Örgütsel Sinizm ve İş Doyumu*. Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Sarpkaya, R., Yılmaz, T. ve Sapkaya, Y. P. (2016). Öğretim Elemanlarına Yönelik Ödüllendirme Uygulamaları. *Ahi Evran Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 17 (2), 473-493.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu-Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. Ankara: Nobel Yayın.
- Şamdan, T. (2019). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algularına Göre Örgütsel Adalet*

ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Doktora tezi, İstanbul Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şarkaya, S. S. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları ile Sosyal Kaytarma Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Pamukkale İlçesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

Şencan, D. (2019). *Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

Takır, R. (2019). *Yetişkin Eğitimine Yönelik Kurs Veren Kurumlarda Görev Yapan Usta Öğreticilerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Alguları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Tink, M. A. (2019). *Mesleki Doyum ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.

Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (2), 283-305.

Törnük, N. (2019). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Yordayıcısı Olarak Mesleki Sosyal Destek Algısı*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Türk Dil Kurumu (TDK). (2020). <https://www.sozluk.gov.tr> adresinden 15 Şubat 2020 tarihinde alınmıştır.

Uluslan, H. (2019). *Psikolojik Sözleşmenin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisi: Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Yaşlı, E. (2015). *Özel Hastanede Çalışan Hemşireler Açısından Örgüt Kültürü-Tükenmişlik İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,

İstanbul.

Yazıcıoğlu, N. (2019). *Kurum İçi Etkin İletişim Ortamı Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

YÖK. (2020). *Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi Devlet Üniversiteleri Öğretim Elemanı İstatistikleri*. <http://www.yok.gov.tr> adresinden 10 Eylül 2020 tarihinde alınmıştır

6. EKLER

Ek-1. Kullanılan Ölçekler

ANKET FORMU

Değerli Araştırma Görevlisi,

Araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi 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** “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” ve **Bölüm III'te** ise “Örgütsel Sinizm Ölçeği” bulunmaktadır.

Araştırmanın amacına ulaşabilmesi için çalışmada yer alan sorulara objektif ve samimi cevap vermeniz gereklidir. Bütün soruların eksiksiz olarak cevaplanması bu araştırmanın amacına ulaşabilmesi için önemlidir. Bu sebeple lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız. Sonuçlar toplu bir şekilde değerlendirileceği için isminizi yazmanıza gerek yoktur.

Zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ULUTAŞ

DANIŞMAN

FATMA NUR KÜÇÜKSAYGIN

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Aşağıdaki soruları size en uygun seçenekleri işaretleyerek yanıtlayınız.

1) Cinsiyetiniz

Erkek Kadın

2) Yaşınız

20-29 30-39 40 ve üzeri

3) Medeni durumunuz

Bekar Evli

4) Mesleki Kıdem

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

5) Eğitim Durumunuz

Lisans Yüksek Lisans Doktora

6) Fakülteniz ve Bölümünüz

.....

7) Meslekten Aldığınız Doyum

Az Orta Çok

BÖLÜM II

TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

Bu bölüm yaptığınız iş ile ilgili duygu, düşünce ve tutumlarınızı anlatan cümlelerden oluşan 22 maddelik bir anketi içermektedir. Sizden istenen bir araştırma görevlisi olarak bu ifadeleri hangi sıklıkla yaşadığınızı belirtmenizdir. “Hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman” seçeneklerini içeren 5 basamaklı bir ölçek verilmiştir. Hangi seçenek size en uygunsa (X) ile işaretleyin.

Madde No	TÜKENMİŞLİKLE İLGİLİ İFADELER	Hiçbir zaman	Çok nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her zaman
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2	İş dönüşü ruhen kendimi tükenmiş hissediyorum.					
3	Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
5	İşim gereği karşılaştığım kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için çok yıpratıcı.					
7	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını 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 hissediyorum.					

14	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umrumda değil.					
16	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.					
17	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratıyorum.					
18	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.					
19	Bu işte kayda değer başarı elde ettim.					
20	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21	İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.					
22	İşim gereği karşılaştığım bazı insanların problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarımı hissediyorum.					

BÖLÜM III

ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ

Bu bölümde öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeyini belirlemeye yönelik ifadelerden oluşan 13 maddelik bir anket bulunmaktadır. Sizden istenen bir araştırma görevlisi olarak bu ifadeleri hangi sıklıkla yaşadığınızı belirtmenizdir. “Hiç katılmıyorum, katılmıyorum, kısmen katılıyorum, katılıyorum, tamamen katılıyorum” seçeneklerini içeren 5 basamaklı bir ölçek verilmiştir. Hangi seçenek size en uygunsa (X) ile işaretleyin.

***Örgütsel Sinizm:** Kişinin çalıştığı örgüte ilişkin olumsuz tutumdur.

Madde No	ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE İLGİLİ İFADELER	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.					
3	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirleniyorum.					
7	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.					
8	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.					
9	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.					
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.					
11	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışıyoruz.					
12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl					

	yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

Ek-2. Etik Kurul Raporu

ADÜ Evrak Tarih ve Sayısı: 27/08/2020-E.44243



T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Eğitim Araştırmaları Etik Kurulu

Sayı : 84982664-050.01.04
Konu : Karar 2020/13-I (Fatma Nur
Küçüksaygın, Mehmet Ulutaş)

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ULUTAŞ
Öğretim Üyesi

Danışmanlığımı Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ULUTAŞ'ın yürüttüğü Fatma Nur KÜÇÜKSAYGIN'a ait "Araştırma Görevlilerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki" başlıklı araştırması için, 27.08.2020 tarih ve 2020/13 sayılı Eğitim Araştırmaları Etik Kurulu toplantımızda alınan I nolu karar aşağıya çıkartılmıştır.

Bilgilerinize rica ederim.

e-İmzalıdır
Doç.Dr. Sezai KOÇYİĞİT
Kurul Başkanı

KARAR I

Danışmanlığımı Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ULUTAŞ'ın yürüttüğü Fatma Nur KÜÇÜKSAYGIN'a ait "Araştırma Görevlilerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki" başlıklı araştırma başvurusunun görüşülmesi.

Danışmanlığımı Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ULUTAŞ'ın yürüttüğü Fatma Nur KÜÇÜKSAYGIN'a ait "Araştırma Görevlilerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki" başlıklı araştırma başvurusunun Kurulumuzca kabulüne, oy birliği ile karar verildi.

Evrakla İlgilenmek İçin: <https://bys.adu.edu.tr/v5/View/Bogrutu/BASBETK>

Eğitim Fakültesi Merkez Kampüsü Aytepe Meydanı 09010 Efeler/Aydın
Telefon No: 0256 214 20 23 Faks No: 0256 214 10 63
E-Posta: egitimetik@adu.edu.tr İnternet Adresi: adu.edu.tr/etikkurulu/ead/

Bilgi İçin: Genel YARDIM
Ünvan: Bilgisayar İşletmeni
Telefon No: 5104

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek-3. Araştırma İzinleri

Örgütsel Sinizm Ölçeği

Gelen Kutusu x



Nur Kucuksaygin <kucuksayginfur@gmail.com>

9 Şubat Paz 13:04



Alici: gamzekalagan

Merhaba, ben Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Yönetimi alanında yüksek lisans yapıyorum. Tezimin konusu gereği örgütsel sinizm ölçeğine ihtiyacım var. İzininiz doğrultusunda ölçeğinizi kullanabilir miyim?



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

11 Şubat Sal 13:42



Alici: ben

Sayın Kucuksaygin ,
Uyarılamasını gerçekleştirdiğim ölçeği kullanabilirsiniz.
iyi çalışmalar dilerim.

Dr. Gamze Kasalak
Akdeniz Üniversitesi
Eğitim Fakültesi

Kimden: Nur Kucuksaygin [kucuksayginfur@gmail.com]

Gönderildi: 09 Şubat 2020 Pazar 13:04



T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Eğitim Fakültesi Dekanlığı

Sayı : 57629817-605.01
Konu : Ölçek Uygulaması (Fatma Nur
KÜÇÜKSAYGIN)

EĞİTİM BİLİMLERİ BÖLÜM BAŞKANLIĞINA

İlgi : 04/09/2020 tarihli ve 45627 sayılı yazınız.

Eğitim Bilimleri Bölümü Öğretim Üyesi Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ULUTAŞ'ın danışmanlığını yaptığı Eğitim Yönetim Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Fatma Nur KÜÇÜKSAYGIN'ın "Araştırma Görevlerinin Teknolojik Düzeyleri ve Öğretimsel Sorun Algıları Arasında İlişki" isimli tezi kapsamında 2019-2020 ve 2020-2021 Eğitim-Öğretim yıllarında Üniversitemizde çalışan araştırma görevlilerine "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" ve "Öğretimsel Sorun Ölçeği"ni uygulama isteği Dekanlığımıza uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve adı geçen Yüksek Lisans öğrencisinin ölçek uygulama isteğinin Bölümünüzde araştırma görevlilerine dayandırılması hususunda gereğini rica ederim.

e-İmza

Prof.Dr. Nuri KARASAKALOĞLU
Dekan V.

Ek: Yazı ve ekleri

Dağıtım:
Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölüm
Başkanlığına
Eğitim Bilimleri Bölüm Başkanlığına
Güzel Sanatlar Eğitimi Bölüm Başkanlığına
Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Bölüm Başkanlığına
Özel Eğitim Bölüm Başkanlığına
Temel Eğitim Bölüm Başkanlığına
Türkçe Eğitimi ve Sosyal Bilimler Bölüm Başkanlığına
Yabancı Diller Eğitimi Bölüm Başkanlığına

Evrakın Değerlendirilmesi İçin: <https://eys.adu.edu.tr/va/VideoDogrulama/SNS9A8A>

ADU Merkez Kampüsü Aytaçlı Mevkii 09100 Efeler-AYDIN
Telefon No: 0256 214 20 23 Faks No: 0256 214 10 61
E-Posta: egitim@adu.edu.tr İnternet Adresi: akademik.adu.edu.tr/fakulte/egitim/

Bilgi İçin: Emine DEĞİRKANLI
Ünvan: Bilgisayar Uzmanı
Telefon No: 3113

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



Sayı : 63719193-299.99-E.1549
Konu : Araştırma İzni (Fatma Nur
KÜÇÜKSAYGIN)

24/11/2020

AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 10.11.2020 00:00:00 tarih ve 24878430-300.01.01-E.15436 sayılı yazınız.

İlgili yazınız ile belirtilen Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Programı Öğretim üyesi Dr.Öğr. Üyesi Mehmet ULUTAŞ'IN danışmanlığını yaptığı Fatma Nur KÜÇÜKSAYGIN'ın "Araştırma Görevlilerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Örgütsel Sınızm Algılan Arasındaki İlişki" adlı yüksek lisans tezi kapsamında, birimlerimizde görev yapmaktaki tüm araştırma görevlilerine (COVID-19 nedeniyle) yüz yüze ölçek dağıtımı yapılmaksızın linkte yazılı olan elektronik ölçeğin uygulanması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür. Bilgilerimi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Mustafa BERKTAŞ
Rektör



T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : E-28677689-000-234939
Konu : Fatma Nur KÜÇÜKSAYGIN'ın uygulama izni hk.

19.11.2020

AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

- İlgi : a) SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'nün 09.11.2020 tarihli ve 24878430-300.01.01-E.15320 sayılı yazısı
b) EĞİTİM FAKÜLTESİ DEKANLIĞI'nın 16.11.2020 tarihli ve 89241861-000-E.234133 sayılı yazısı

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Programı öğrencisi Fatma Nur KÜÇÜKSAYGIN'ın "Araştırma Görevlilerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Örgütsel Sınızm Algıları Arasındaki İlişki" konulu tez çalışması kapsamında araştırmalarını, Üniversitemizde uygulaması uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Sırrı Sunay GÜRLEYÜK
Rektör a.
Rektör Yrd.

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: V4WZZU-B2VJCR

Belge Doğrulama Adresi: <https://ibde.mu.edu.tr>

MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRE BAŞKANLIĞI

Bilgi için: Aydın ŞAHİN

48000 KÖTEKLİ-MUĞLA

Telefon No: (0252) 211-1251 / Faks No: (0252) 211-1264

Telefon No: 0252 211 10 99

e-Posta: ogr-isi@mu.edu.tr / İnternet Adresi: <http://www.oidb.mu.edu.tr/>

Kapı Adresi: mu@askim.universitesi@ta01.kap.tr





T.C.
UŞAK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik



Sayı : 33424009-044-
Konu : Anket İzni (Fatma Nur
KÜÇÜKSAYGIN)

AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

İlgi : 10/11/2020 tarihli , 15438 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Programı Öğretim Üyesi Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ULUTAŞ'ın danışmanlığını yaptığı Fatma Nur KÜÇÜKSAYGIN'ın "Araştırma Görevlilerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Örgütsel Sınızm Algıları Arasındaki İlişki" adlı yüksek lisans tezi kapsamında Üniversitemizde görev yapmakta olan araştırma görevlilerine elektronik ölçek uygulama talebi Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgi ve gereğini arz ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Adem DURU
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Evrakı Doğrulamak İçin : <http://webys.usak.edu.tr/evrak/000/Doğrula?ID=20496>

Bir İyilik Kampüsü Üstü Yolu Ekin 64200/Üşak
Tel: (274) 221 22 04
Faks: (274) 221 22 02
E-Posta: gensek@usak.edu.tr

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Funda DOĞANÇAY
Zarflık:
Elektronik aj:<http://gensek.usak.edu.tr/>



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Fatma Nur KÜÇÜKSAYGIN

Doğum Yeri ve Tarihi : Karaman/ 01.01.1995

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : ADÜ- Okul Öncesi Öğretmenliği

Yüksek Lisans Öğrenimi : ADÜ- Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

İş Deneyimi

Okul Öncesi Öğretmeni : (2017-2018) American Fine Arts and Drama Anaokulu

Okul Öncesi Öğretmeni : (2019-2020) Umurlu Organize Sanayi Bölgesi Anaokulu

İletişim Bilgileri

e-posta Adresi : kucuksayginfnur@gmail.com

Uluslararası Özet Bildiri, Küçüksaygın F, N. ve Ulutaş, M. (Aralık, 2020). Araştırma Görevlilerinin Tükenmişlik Düzeyleri İle Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki. 2. *Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresi (ICER)*.