

**T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ANTRENÖRLÜK EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
SPOR YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**RESMİ VE ÖZEL OKULLARDA BEDEN EĞİTİMİ
ÖĞRETMENLERİNDE ÖRGÜTSEL SİNİZM VE
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ**

Yüksek Lisans Tezi

Bülent KARAYAKA

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Kubilay ÇİMEN

İSTANBUL, 2019

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ANTRENÖRLÜK EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
SPOR YÖNETİMİ BİLİM DALI

RESMİ VE ÖZEL OKULLARDA BEDEN EĞİTİMİ
ÖĞRETMENLERİNDE ÖRGÜTSEL SİNİZM VE
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ

Yüksek Lisans Tezi

Bülent KARAYAKA

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Kubilay ÇİMEN

İSTANBUL, 2019

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HAREKET VE ANTRENMAN BİLİMLERİ

Tezin Adı: “Resmi Ve Özel Okullarda Beden Eğitimi Öğretmenlerinde Örgütsel Sinizm Ve Tükenmişlik Düzeyleri ”

Öğrencinin Adı Soyadı: Bülent KARAYAKA

Tez Teslim Tarihi: .../.../2019

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğu Sağlık Bilimleri Enstitüsü tarafından onaylanmıştır.

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ
Müdür V.

Bu Tez tarafımızca okunmuş, nitelik ve içerik açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak yeterli görülmüş ve kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Kubilay ÇİMEN

Üye
Dr. Öğr. Üyesi Çiğdem ÖNER

Üye
Doç. Dr. Mustafa EROL

İmzalar



BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazıma kadar bütün aşamalarda etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi ve tez çalışması sırasında faydalandığım diğer tüm bilgi ve yorumlara da kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

Bülent KARAYAKA

İmza

TEZ YAZIM KILAVUZU UYGUNLUK ONAYI

“Resmi ve Özel Okullarda Beden Eğitimi Öğretmenlerinde Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik Düzeyleri” adlı Yüksek Lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan
Bülent KARAYAKA
İmza

Danışman
Doç. Dr. Kubilay ÇİMEN
İmza

Enstitü Yetkilisi
İmza

ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimim süresince derslerime giren tüm hocalarıma, ölçeklerini kullandığım değerli akademisyenlere, bu ölçekleri uyguladığım sabırla dolduran beden eğitimi ve spor öğretmeni meslektaşlarıma, tez çalışması süresince bilgi, deneyim, destek ve önerileriyle yanımda olan danışmanım Sayın Doç. Dr. Kubilay ÇİMEN'e, destekleri için Sayın Öğr. Üyesi Aydın PEKEL'e ve Sayın Öğr. Üyesi Çiğdem ÖNER'e, yüksek lisans eğitimi öncesi ve sırasında önerileri ve destekleriyle meslektaşım Sayın Sancar ÖZCAN'a, ölçeklerin doldurulmasında yanımda olan ve her zaman destekleyen meslektaşım Sayın Atilla ARAS'a ve Sayın Cemalettin EGE'ye, yüksek lisans yapmamda bana yol açan ve en büyük desteği veren meslektaşım Uğur CABA'ya, tez çalışmam süresince gösterdikleri destek ve sabır için sevgili eşime ve çocuklarıma, sonsuz teşekkür eder, sevgi ve saygılarımı sunarım.

Bülent KARAYAKA

İstanbul, 2019

ÖZET

RESMÎ VE ÖZEL OKULLARDA BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNDE ÖRGÜTSEL SINIZM VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ

Bülent Karayaka

Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı
Spor Yönetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Kubilay Çimen

Mayıs 2019, 108 Sayfa

Yapılan araştırmanın amacı, İstanbul İl'inde Resmi ve Özel okullarda görev yapan Beden Eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve tükenmiş düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul İlinde görev yapan Beden Eğitimi öğretmenleri, örneklemini ise basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenen 551 gönüllü öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında kullanılan veri toplama araçları demografik bilgi anketi, örgütsel sinizm ölçeği ve Maslach tükenmişlik envanteridir. Elde edilen verilerin analizi IBM SPSS 25,0 paket programında yapılmıştır. İstatistiksel analizde ikili grupların karşılaştırılmasında Mann Whitney U testi, çoklu karşılaştırmalarda ise Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin tespit edilmesinde Spearman Korelasyon testi uygulanmıştır. İstatistiksel sonuçlar, yüzde 95 güven aralığında $p<0.05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Gerçekleştirilen analizler sonucunda, örgütsel sinizm ölçeği bilişsel alt boyut ortalamasının 1.66 ± 0.92 , duyuşsal alt boyut ortalamasının 0.80 ± 0.80 , davranışsal alt boyut ortalamasının 1.68 ± 0.82 ve örgütsel sinizm ölçeği genel ortalamasının 1.65 ± 0.92 ; Maslach tükenmişlik envanteri duygusal tükenme alt boyut ortalamasının 1.29 ± 0.79 , duyarsızlaşma alt boyut ortalamasının 0.64 ± 0.63 , kişisel başarı alt boyut ortalamasının 2.97 ± 0.51 ve Maslach tükenmişlik envanteri genel ortalamasının 1.05 ± 0.56 olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm ile tükenmişlik envanteri alt boyutları arasında genel olarak istatistiksel olarak anlamlı ve orta düzeyde pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Maslach tükenmişlik envanteri kişisel başarı alt boyutu ile sinizm ölçeğinin bilişsel ve

davranışsal alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve düşük düzeyde negatif yönlü, Maslach tükenmişlik envanteri kişisel başarı alt boyutu ile sinizm ölçeği genel ortalaması ile duyuşsal alt boyutu arasında ise, istatistiksel olarak anlamlı ve orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu bulgular doğrultusunda öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri artarken, kişisel başarılarının azalmakta olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, Tükenmişlik, Beden Eğitimi Öğretmeni



ABSTRACT

ORGANIZATIONAL CYNICISM AND PROFESSIONAL BURNOUT LEVELS IN PHYSICAL EDUCATION TEACHERS IN OFFICIAL AND SPECIALIZED SCHOOLS

Bülent Karayaka

Coaching Education Department
Department of Sports Management

Thesis Supervisor: Assoc. Prof. Kubilay Çimen

May 2019, 108 pages

The aim of this study was to investigate the relationship between the organizational cynicism and depleted levels of the Physical Education teachers working in public and private schools in Istanbul. The universe of the research is Physical Education teachers who work in Istanbul and the sample is composed of 551 volunteer teachers determined by simple random sampling method. The data collection tools used in the research are demographic information questionnaire, organizational cynicism scale and Maslach burnout inventory. The data were analysed by IBM SPSS 25.0 package program. Mann Whitney U test was used for comparison of binary groups and Kruskal Wallis test was used for statistical analysis. Spearman Correlation test was used to determine the relationship between organizational cynicism and burnout. Statistical results were evaluated at a level of $p < 0.05$ in the 95 percent confidence interval.

As a result of the analyzes performed, the organizational cynicism scale cognitive sub-dimension average was 1.66 ± 0.92 , the affective sub-dimension average was 0.80 ± 0.80 , the behavioral sub-dimension average was 1.68 ± 0.82 and the cynicism scale general average was 1.65 ± 0.92 , the Maslach burnout inventory the emotional exhaustion subscale average was 1.29 ± 0.79 , the desensitization subscale average was 0.64 ± 0.63 , the personal achievement sub-dimension average was 2.97 ± 0.51 and the Maslach burnout inventory general average was 1.05 ± 0.56 . A statistically significant and moderately positive relationship was detected between organizational cynicism and burnout inventory sub-dimensions. The Maslach burnout inventory was statistically significant and low negative in the sub-dimension of cognitive and behavioral sub-

dimensions of the personal achievement sub-dimension and the cynicism scale, whereas the Maslach burnout inventory was found to be statistically significant and moderately significant in the sub-dimension of personal accomplishment sub-dimension of cynicism scale and cynicism scale a negative relationship was observed. In line with these findings, it is concluded that as teachers' organizational cynicism levels increased, emotional exhaustion and depersonalization levels increased and personal accomplishments were decreasing.

Key Words: Organizational Cynicism, Burnout, Physical Education Teacher



İÇİNDEKİLER

İÇ KAPAK.....	
ONAY SAYFASI.....	
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK.....	iii
TEZ YAZIM KILAVUZU UYGUNLUK ONAYI.....	iv
ÖNSÖZ	v
ÖZET	vi
ABSTRACT.....	viii
KISALTMALAR	xvi
1. GİRİŞ.....	1
1.1 ARAŞTIRMANIN AMACI	1
1.2 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	1
1.3 PROBLEM CÜMLESİ	2
1.4 ALT PROBLEMLER	2
1.5 HİPOTEZLER.....	4
1.6 ARAŞTIRMANIN VARSAYIM VE SINIRLILIKLARI.....	6
2. GENEL BİLGİLER	7
2.1 BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR	7
2.1.1 Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	9
2.1.2 Beden Eğitimi ve Sporun Eğitimle İlişkisi.....	12
2.1.3 Beden Eğitimi ve Sporun Önemi	13
2.1.3.1 Beden eğitimi ve sporun genel eğitim içerisindeki yeri ve önemi .	14
2.1.3.2 Beden eğitimi derslerinin ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında yürütülmesi ve oluşabilen problemler	15
2.2 ÖRGÜTSEL SİNİZM	16
2.2.1 Sinizm Kavramının Tanımı	16
2.2.2 Sinizm Olgusunun Ortaya Çıkışı	19
2.2.3 Örgütsel Sinizm.....	21
2.2.3.1 Örgütsel sinizmin özellikleri	22
2.2.3.2 Örgütsel sinizmin önemi.....	23

2.2.4 Örgütsel Sinizmin Boyutları	24
2.2.4.1 Bilişsel (inanç) yönü	24
2.2.4.2 Duyuşsal (duygu) yönü	24
2.2.4.3 Tutumsal (davranış) yönü	25
2.2.5 Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri.....	26
2.2.5.1 Beklenti kuramı.....	26
2.2.5.2 Atfetme teoremi.....	27
2.2.5.3 Sosyal farklılaşma teoremi kuramı	28
2.2.5.4 Davranış teoremi.....	29
2.2.5.5 Sosyal güdülenme teoremi.....	29
2.2.5.6 Duygusal durumlar teoremi.....	31
2.2.6 Örgütsel Sinizm Çeşitleri	31
2.2.6.1 Kişilik sinizmi	31
2.2.6.2 Sosyal (toplumsal) sinizm	31
2.2.6.3 Mesleki (iş) sinizm.....	32
2.2.6.4 Örgütsel farklılaşma sinizmi.....	32
2.2.6.5 Çalışan sinizmi	33
2.2.7 Örgütsel Sinizmin Sebepleri	33
2.2.8 Örgütsel Sinizmin Neticeleri.....	38
2.2.9 Örgütsel Sinizmi Engellemeye Yönelik Alınabilecek Önlemler	39
2.2.10 Eğitim-Öğretim Kuruluşlarında Sinizm.....	40
2.3 TÜKENMİŞLİK.....	41
2.3.1 Tükenmişlik Kavramı	41
2.3.2 Tükenmişliğin Sebepleri.....	42
2.3.3 Tükenmişlik Sürecinin İlerleyişi	43
2.3.4 Tükenmişliğin Semptomları	45
2.3.4.1. Fiziki bulgular	45
2.3.4.2 Tutumsal bulgular	45
2.3.4.3 Ruhsal bulgular	46
2.3.5 Tükenmişlik Yaklaşımları	47
2.3.5.1 Cherniss tükenmişlik yaklaşımı.....	47
2.3.5.2 Pines tükenmişlik yaklaşımı.....	48

2.3.5.3 Edelmich ve brodsky tükenmişlik yaklaşımı	49
2.3.5.4 Suran ve Sheridan tükenmişlik yaklaşımı	50
2.3.5.5 Meier tükenmişlik yaklaşımı.....	52
2.3.5.6 Pearlman ve Hartman tükenmişlik yaklaşımı.....	54
2.3.5.7 Maslach'ın üç yönlü tükenmişlik yaklaşımı	55
2.3.5.8 Golembiewski ve Munzenrider tükenmişlik yaklaşımı	56
2.3.5.9 Gaines ve Jermier tükenmişlik yaklaşımı.....	57
2.3.5.10 Leiter tükenmişlik yaklaşımı	57
2.3.6 Tükenmişlik Olgusunun Neticeleri	58
2.3.7 Tükenmişlik ile Baş Etme Metotları	59
2.3.8 Öğretmenlerde Tükenmişlik.....	61
3. MATERYAL VE YÖNTEM.....	65
3.1 ARAŞTIRMA YÖNTEMİ.....	65
3.2 ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ	65
3.3 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	65
3.3.1 Demografik Bilgi Anketi	65
3.3.2 Örgütsel Sinizm Ölçeği.....	65
3.3.3 Maslach Tükenmişlik Envanteri	66
3.4 VERİLERİN ANALİZİ	67
4. BULGULAR.....	68
4.1 DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN BULGULAR	68
4.2 ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN BULGULAR	70
4.3 MASLACH TÜKENMİŞLİK ENVANTERİNE İLİŞKİN BULGULAR..	78
4.4 ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	87
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	89
KAYNAKÇA.....	95
EKLER	109
Ek A.1 Demografik Bilgi Anketi	109
Ek A.2 Örgütsel Sinizm Ölçeği.....	111
Ek A.3 Maslach Tükenmişlik Envanteri	112
Ek A.4 Etik Kurul Raporu	114
Ek A.5 İl Milli Eğitim İzni	115

Ek A.6 Katılımcılar için Bilgilendirilmiş Onam Formu	116
ÖZGEÇMİŞ	118



TABLULAR

Tablo 4.1. Katılımcıların Demografik Bilgileri 1.....	68
Tablo 4.2. Katılımcıların Demografik Bilgileri 2.....	69
Tablo 4.3. Örgütsel Sinizm Ölçeği Betimleyici İstatistik Tablosu.....	70
Tablo 4.4. Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Analizi.....	70
Tablo 4.5. Okul Türüne Göre Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Analizi.....	71
Tablo 4.6. Çalışılan Kurum Türüne Göre Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Analizi.....	71
Tablo 4.7. Cinsiyete Göre Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Analizi.....	72
Tablo 4.8. Medeni Duruma Göre Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Analizi.....	72
Tablo 4.9. Yaşa Göre Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Analizi.....	73
Tablo 4.10. Kadro Duruma Göre Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Analizi.....	73
Tablo 4.11. Meslekteki Kıdeme Göre Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Analizi.....	74
Tablo 4.12. Bulunulan Okulda Çalışma Süresine Göre Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Analizi.....	75
Tablo 4.13. Haftalık Çalışma Saatine Göre Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Analizi.....	76
Tablo 4.14. Bulunulan Şehirde Çalışma Süresine Göre Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Analizi.....	77
Tablo 4.15. Öğretmenlikten Başka İkinci Bir İş Olma Durumuna Göre Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Analizi.....	78
Tablo 4.16. Maslach Tükenmişlik Envanteri Betimleyici İstatistik Tablosu.....	78
Tablo 4.17. Eğitim Durumuna Göre Maslach Tükenmişlik Envanteri Analizi.....	79
Tablo 4.18. Okul Türüne Göre Maslach Tükenmişlik Envanteri Analizi.....	79
Tablo 4.19. Çalışılan Kurum Türüne Göre Maslach Tükenmişlik Envanteri Analizi....	80
Tablo 4.20. Cinsiyete Göre Maslach Tükenmişlik Envanteri Analizi.....	80
Tablo 4.21. Medeni Duruma Göre Maslach Tükenmişlik Envanterinin Analizi.....	81
Tablo 4.22. Yaşa Göre Maslach Tükenmişlik Envanterinin Analizi.....	82
Tablo 4.23. Kadro Duruma Göre Maslach Tükenmişlik Envanterinin Analizi.....	82
Tablo 4.24. Meslekteki Kıdeme Göre Maslach Tükenmişlik Envanterinin Analizi.....	83
Tablo 4.25. Bulunulan Okulda Çalışma Süresine Göre Maslach Tükenmişlik Envanterinin Analizi.....	84

Tablo 4.26. Haftalık Çalışma Saatine Göre Maslach Tükenmişlik Envanterinin Analizi.....	85
Tablo 4.27. Bulunulan Şehirde Çalışma Süresine Göre Maslach Tükenmişlik Envanterinin Analizi.....	86
Tablo 4.28. Öğretmenlikten Başka İkinci Bir İş Olma Durumuna Göre Maslach Tükenmişlik Envanterinin Analizi.....	87
Tablo 4.29. Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki.....	87



KISALTMALAR

DPT	:	Devlet Planlama Teşkilatı
DT	:	Duygusal Tükenme
DYS	:	Duyarsızlaşma
KB	:	Kişisel Başarı
KPSS	:	Kamu Personeli Seçme Sınavı
M.Ö.	:	Milattan Önce
MEB	:	Millî Eğitim Bakanlığı
MTÖ	:	Maslach Tükenmişlik Envanteri
N	:	Kişi Sayısı
p	:	Anlamlılık Düzeyi
s.s.	:	Standart Sapma
TYT	:	Temel Yeterlilik Testi
YÖK	:	Yüksek Öğretim Kurumu
\bar{X}	:	Aritmetik Ortalama

1. GİRİŞ

1.1 ARAŞTIRMANIN AMACI

Yapılan araştırma ile İstanbul İl'inde Resmi ve Özel okullarda görev yapan Beden Eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve tükenmiş düzeyleri ile söz konusu değerler arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

1.2 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Örgütsel sinizm, “çalışılan kuruma yönelik olumlu olmayan inanç, duygu ve davranışsal eğilimlerden oluşan bir tutum” olarak ifade edilmektedir (Polat, Meydan ve Tokmak, 2010, s. 543). Örgütün dürüstlükten yoksun olduğu, verilen sözlerin tutulmadığı ve güvensizliğin olduğu zamanlarda çalışanların sinizme eğilim gösterdiği belirtilmiştir (Dean vd. 1998). Hem bireysel hem de örgütsel pek çok olumsuz sonucu bulunan örgütsel sinizmin uzun süre devamı halinde örgütlerin etkililiği ve devam edebilirliğinin tehlikeye girebileceği belirtilmektedir. Sinizmin olumsuz sonuçlarından biri de tükenmişliktir (Johnson and O’Leary-Kelly 2003; Kalağan 2009). “İşi gereği insanlarla yoğun bir iletişim ve etkileşim içerisinde olan bireylerde sıklıkla ortaya çıkan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi” şeklinde ifade edilen (Maslach and Jackson 1981), bireyler ve örgütler açısından iş yaşamını önemli ölçüde etkileyen tükenmişlik, çalışanların, motivasyonunun azalmasına, yaptığı işi önemsememesine ve performansında düşüş meydana gelmesine, ilerleyen evrelerde de kişinin ruhsal problemler ve davranış bozukluklarıyla karşı karşıya kalmasına neden olabilmektedir. Bu durum, tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de söz konusu olmakta ve eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler olumsuz deneyimler yaşayabilmektedirler. Eğitim örgütlerinde kurumsal başarıya ulaşmak, kaliteyi ve verimi artırmayı hedefleyen yeni uygulamalar gerçekleştirmek, öğretmenlerin çalışmakta olduğu kuruma ilişkin tutumlarına bağlıdır. Bu bağlamda öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının farkına varılıp yönetilmesi, örgütsel sinizmin nedenlerinin tespit edilmesi, sinizmin tükenmişlik gibi olası sonuçlarına yönelik tedbirler alınması ve örgütsel sinizm olgusunun yerleşmemesi adına öğretmenlerin çalıştıkları kurumlara dolaylı olarak da ülkenin eğitim sistemine etkileri açısından çok

önemlidir (Kalağan 2009). Bu bilgiler ışığında, yapılan çalışma, beden Eğitim öğretmenlerinin çalıştığı kurumlar dikkate alındığında örgütsel sinizm ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin tespiti, ilişkisi ile literatüre katkı sağlaması açısından önem arz etmektedir.

1.3 PROBLEM CÜMLESİ

İstanbul İl'inde Resmi ve Özel okullarda görev yapan Beden Eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve tükenmiş düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

1.4 ALT PROBLEMLER

Yapılan araştırmanın alt problemleri;

- Beden eğitimi öğretmenlerinin, eğitim durumlarına göre örgütsel sinizm ölçeği ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark var mıdır?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, okul türüne göre örgütsel sinizm ölçeği ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark var mıdır?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, çalışılan kuruma göre örgütsel sinizm ölçeği ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark var mıdır?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, cinsiyete göre örgütsel sinizm ölçeği ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark var mıdır?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, medeni durumlarına göre örgütsel sinizm ölçeği ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark var mıdır?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, yaşa göre örgütsel sinizm ölçeği ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark var mıdır?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, kadro durumlarına göre örgütsel sinizm ölçeği ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark var mıdır?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, meslekteki kıdemlerine göre örgütsel sinizm ölçeği ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark var mıdır?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, bulunulan okuldaki çalışma sürelerine göre örgütsel sinizm ölçeği ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark var mıdır?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, haftalık çalışma saatine göre örgütsel sinizm ölçeği ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark var mıdır?

- Beden eğitimi öğretmenlerinin, bulunulan şehirde çalışma süresine göre örgütsel sinizm ölçeği ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark var mıdır?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, öğretmenlik mesleği dışında ikinci bir iş yapma durumuna göre örgütsel sinizm ölçeği ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark var mıdır?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, eğitim durumlarına göre Maslach tükenmişlik envanteri ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark var mıdır?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, okul türüne göre Maslach tükenmişlik envanteri ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark var mıdır?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, çalışılan kuruma göre Maslach tükenmişlik envanteri ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark var mıdır?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, cinsiyete göre Maslach tükenmişlik envanteri ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark var mıdır?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, medeni durumlarına göre Maslach tükenmişlik envanteri ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark var mıdır?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, yaşa göre Maslach tükenmişlik envanteri ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark var mıdır?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, kadro durumlarına göre Maslach tükenmişlik envanteri ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark var mıdır?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, meslekteki kıdemlerine göre Maslach tükenmişlik envanteri ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark var mıdır?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, bulunulan okuldaki çalışma sürelerine göre Maslach tükenmişlik envanteri ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark var mıdır?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, haftalık çalışma saatine göre Maslach tükenmişlik envanteri ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark var mıdır?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, bulunulan şehirde çalışma süresine göre Maslach tükenmişlik envanteri ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark var mıdır?

- Beden eğitimi öğretmenlerinin, öğretmenlik mesleği dışında ikinci bir iş yapma durumuna göre Maslach tükenmişlik envanteri ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark var mıdır?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

1.5 HİPOTEZLER

Araştırmanın hipotezleri;

- Beden eğitimi öğretmenlerinin, eğitim durumlarına göre örgütsel sinizm ölçeği ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, okul türüne göre örgütsel sinizm ölçeği ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, çalışılan kuruma göre örgütsel sinizm ölçeği ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, cinsiyete göre örgütsel sinizm ölçeği ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, medeni durumlarına göre örgütsel sinizm ölçeği ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, yaşa göre örgütsel sinizm ölçeği ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, kadro durumlarına göre örgütsel sinizm ölçeği ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, meslekteki kıdemlerine göre örgütsel sinizm ölçeği ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, bulunulan okuldaki çalışma sürelerine göre örgütsel sinizm ölçeği ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, haftalık çalışma saatine göre örgütsel sinizm ölçeği ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, bulunulan şehirde çalışma süresine göre örgütsel sinizm ölçeği ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.

- Beden eğitimi öğretmenlerinin, öğretmenlik mesleği dışında ikinci bir iş yapma durumuna göre örgütsel sinizm ölçeği ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, eğitim durumlarına göre Maslach tükenmişlik envanteri ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, okul türüne göre Maslach tükenmişlik envanteri ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, çalışılan kuruma göre Maslach tükenmişlik envanteri ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, cinsiyete göre Maslach tükenmişlik envanteri ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, medeni durumlarına göre Maslach tükenmişlik envanteri ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, yaşa göre Maslach tükenmişlik envanteri ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, kadro durumlarına göre Maslach tükenmişlik envanteri ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, meslekteki kıdemlerine göre Maslach tükenmişlik envanteri ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, bulunulan okuldaki çalışma sürelerine göre Maslach tükenmişlik envanteri ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, haftalık çalışma saatine göre Maslach tükenmişlik envanteri ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, bulunulan şehirde çalışma süresine göre Maslach tükenmişlik envanteri ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, öğretmenlik mesleği dışında ikinci bir iş yapma durumuna göre Maslach tükenmişlik envanteri ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.

- Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ilişki vardır.

1.6 ARAŞTIRMANIN VARSAYIM VE SINIRLILIKLARI

Yapılan çalışma Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı olan okullardan özel akşam lisesi, araştırma geliştirme eğitim ve uygulama merkezi lisesi (özel yetenek), araştırma geliştirme eğitim ve uygulama merkezi ortaokulu (özel yetenek), görme engelliler ortaokulları, işitme engelliler ortaokulu, işitme engelliler özel eğitim meslek liseleri, görme engelliler özel eğitim meslek yüksekokulları, işitme engelliler özel eğitim meslek yüksekokulları ve özel eğitim uygulama okullarında (I. kademe, II. kademe ve III. kademe) görev yapan 986 beden eğitimi ve spor öğretmeni araştırma evreni dışında tutulmuştur. Söz konusu okulların kendi içlerinde var olan farklı sorunları nedeniyle ve özel okul bünyesindeki ilkokullarda beden eğitimi ve spor dersi olup bu derse beden eğitimi öğretmeni girerken, devlet okullarında söz konusu derse beden eğitimi öğretmenin girmemesi sebebiyle araştırmaya dahil edilmemiştir ve bu durum çalışmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Bununla birlikte, araştırma, İstanbul İl'i ve İstanbul İl'inde görev yapmakta olan 551 beden eğitimi ve spor öğretmeni ile sınırlıdır. Ayrıca, araştırma kapsamında uygulanan demografik bilgi anketi, örgütsel sinizm ölçeği ve Maslach Tükenmişlik envanterine, çalışmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin samimiyetle cevap verdiği varsayılmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1 BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR

Ülkeler eğitim politikaları aracılığıyla toplumun sosyal, kültürel, bilimsel gelişmelerini amaçlanmakta, ekonomik kalkınmanın sağlanması hedeflenmektedir, hedeflere ulaşmak ise bireylerin eğitim düzeyleriyle doğrudan ilgilidir.

Eğitim, kişinin hareketlerinde kişisel hayatıyla bağlantılı olarak ve bilinçli şekilde yenilenme oluşturma sürecidir (Gezgin ve Amman 1993, s.12).

Farklı kültürel yapılar içerisinde yaşayan birey eğitim aracılığıyla kültürlerin gelişmesini, değişmesini ve nesilden nesle aktarılmasını eğitim aracılığıyla sağlayacaktır.

Eğitim, bireyleri ortak yaşamın benzer yönlerinin farkındalığını kazandırarak, kişilere gereken bağdaşıklığı edindirmektedir. Eğitim olgusundan, kültür transferinde yararlanılması, toplum kültürünün eğitim çağındaki nesillere aktarılma amacını gütmektedir (Erkal 1982, ss.67-68).

Elbette eğitim kavramını tek başına zihinsel gelişim ile sınırlı kılmak doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Zihinsel gelişimin yanında fiziksel gelişiminde eğitimi büyük önem taşımaktadır.

Beden eğitimi kavramı, bireyi meydana getiren fiziksel, ruhsal ve zihinsel özelliklerin, kalıtsal sığanın ve bulunulan yaşın beraberinde getirdiği verimliliğe erişmek adına, rekabetsiz gerçekleştirilen etkinliklerdir (D.P.T. Devlet Planlama Teşkilatı 1983, s.284). Diğer bir ifadeyle kişinin fiziksel sığasını kullanma verimliliğinin yükselmesi, başarımın artması, beden eğitimi adına ana gayedir denilebilir.

Günümüzde kentsel yaşantının hızla artan nüfus oranı daha az hareket eden bireylerden oluşan bir toplum ortaya çıkarmıştır. Kırsal yaşantının aksine daha az hareket eden bir toplumun gelişim döneminde yer alan formal eğitim sürecinde beden eğitimi ve spor konusunda eğitilmesi bir zorunluluk olarak görülmektedir.

Beden eğitimi olgusu, eğitimdeki ilerlemenin bütünleştirici modülü olması bakımından, bu faydanın edinileceği üzerinde durularak, seçilen bedensel etkinliklerle birey başarımının ilerlemesinin hedeflendiği bir durumdur (Charles 1983, s.13).

Diğer bir ifadeyle, beden eğitimi kavramı, ulusal eğitimin ana prensiplerine yaraşır şekilde vücut, duygu ve düşünce gelişimine yardımcı olmaktadır. İdman, oyun ve spor etkinliklerinin bütünüyle bireyin vücut bakımından eksiksiz, düşünce bakımından gözü açık ve ruhsal açıdan iyi olmasının yansımasıdır (Bilgin 1996, s.1).

Bir başka tanımla, beden eğitimi olgusunda kişinin başarımını yükseltmede ana metot, seçilen fiziki etkinliklerin doğru biçimde gerçekleştirilmesi olarak açıklanabilir.

Spor kavramıysa, kişisel ya da toplumsal ilkeleri bulunan müsabakalardır. Basit kelime anlamıyla oyalanma hali demektir. Diğer bir tanımda, spor kavramı, vücut davranışlarıyla belirli kurallar çerçevesinde, müsabaka temelinde olan oyunları içermesi şeklinde açıklanmıştır (Başoğlu 1996, ss.5–6).

Literatürde spor kelimesi bir üst başlık olarak kullanılmasına rağmen uygulamada elit performans sporu ve fiziksel egzersiz aktivitesi olarak iki ana başlık altında şekillenir.

Sporun, yalnızca kişinin fiziksel ve ruhsal açıdan kuvvetlenmesi adına gerçekleştirilen eğitsel bir etkinlik olduğundan bahsedilemez. Ayrıca, spor, kişideki vazife bilinci ve iş birliği yönelimiyle uyum oluşturma yeteneğini dışa vurarak, kişinin sosyal olmasını da sağlamaktadır (Erkal 1982, s.72).

Sporun yarışma formundan çıkarıldığında, bireyin serbest zaman dilimlerinde sosyalleşmesi, kaliteli vakit geçirmesini ve sağlıklı yaşam sürmesi amacını taşımaktadır. Etkileşim halinde olduğu sosyal çevre ile sağlıklı ilişkiler kurabilen sosyal birey, toplum içerisinde amaçlarına ulaşabilmekte, mutlu bir yaşantı sürebilmektedir.

Latince de tüm istirahat, eğlenmek, neşelenmek, iyi zaman geçirmek ve efkâr dağıtmak adına gerçekleştirilen etkinlikleri tanımlamak adına kullanılan bu sözcüklerden vakit geçtikçe tüm dillerde müsabaka, kazanmak ve iyi başarılar kazanma uğraşı olan tüm bedensel etkinlikler spor sözcüğünü oluşturmuştur (Özkan 1999, s.37).

Beden eğitimi olgusu ve spor kavramının insanlığın var olmasından beri olan ve insanlık adına yararlı etkinlikler olduğundan söz edilebilir. Bu iki kavram insanlıkla başlamış ve gelişiminde çeşitli nitelikler edinerek bugüne gelmiştir (Erkal 1986, s.159).

Bugün beden eğitimi kavramı ve spor; büyüyen kuşakların ana kaynağı olan insana, düşünce olarak ve bedensel açıdan sıhhat edindiren bir etkinlik biçiminde içselleştirilmiştir. Bu nedenle daha çocukluk ve gençlik döneminde bulunan çeşitli kabiliyet, hareket, bilgi ve alışkanlık edinme zamanında olan her yaştaki öğrencinin, günümüz eğitim düşüncesine yaraşır biçimde, bireysel kapasite ve kabiliyetleri ışığında gelişmeleri özenle gözlemlenmelidir (M.E.B. 1997, s.8).

2.1.1 Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği

Eğitim; öğrenci, veli ve öğretmenden oluşan üç temel öge üzerine kurulmaktadır. Bu öğelerin aynı amaca ortak yönelimleri eğitimin niteliğini ve verimliliğini ortaya çıkartmaktadır. Nitelikli öğretmenin ise öğrenci gelişmesini doğrudan etkilediği gibi, velinin bilgilendirilmesine ve yönlendirilmesine de önemli katkılar sunmaktadır.

Beden eğitimi öğretmenleri, öğretmenlik mesleğini kutsal bilerek, Atatürk ilkelerine ve inkılaplarına bağlı, Türk Milli Eğitim sisteminin gereklerine göre derslerini veren, siyasal propagandalarda bulunmayan, insan hak ve özgürlüklerine saygı gösteren, fanatik düşünceler içerisine girmeyen, aynı zamanda özgürce düşünebilen ve konuşabilen, doğruluktan ayrılmadan ve dürüstçe davranışlar sergileyen kişilerdir (Tamer ve Pulur 2001).

Milli Eğitimin amaçlarını gerçekleştirmek için kişiyi en üst düzeyde yetiştirmek, milletimize ve insanlığa yararlı, iyi ve verimli yurttaşlar haline getirmenin öğretmenlerin milli görevi olduğu bilinen bir gerçektir (Yalçın 1995).

Beden eğitimi öğretmeni hem alanına hâkim olmalı hem de öğretmenlik mesleki bilgisi ve niteliklerine sahip olmalıdır. Spora karşı ilgisi ve bu alanda başarılarıyla öğrenci üzerinde etkileyici bir rol oynayabilmeli, çevresiyle iyi iletişim kurabilmeli; sevecen, hoşgörülü, sabırlı davranışlar sergileyebilmelidir.

Öğrencinin akademik not kaygısından uzak kalabileceği aynı zamanda öz güven kazanarak sosyalleşebileceği ortamları beden eğitimi öğretmenleri sağlayabilmelidir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin gerek akademik gerek sosyal olarak diğer öğretmenlik gruplarından farklı özelliklere sahiptir. Beden eğitimi öğretmenlerinden beklentiler hem kurumsal hem de okul yöneticileri, öğretmenler, veli ve öğrencilerin beklentileri olarak diğer öğretmenlerden farklı görünmektedir. Bu değişik beklentiler beden eğitimi

öğretmenlerinin görev ve rol karmaşası ya da çelişmesine neden olabilmektedir (Gencay 2007, s. 766). Çünkü bir taraftan beden eğitimi ve spor derslerinin icrasını yerine getiren beden eğitimi öğretmenin diğer taraftan ulusal bayramlara hazırlık programlarını oluşturma ve yürütme, okul içi – dışı sportif faaliyetlere katılma ve düzenleme, antrenörlük, koçluk gibi yoğun ve geniş bir iş yelpazesi olan meslekleri icra etme gayreti içinde olması beden eğitimi öğretmenlerini stresli bir ortamda görev yapmalarına sebep olmaktadır (Kırımoğlu vd. 2011).

Beden eğitimi öğretmeni derslerini, okul spor salonu bulunması halinde spor salonunda, bulunmadığı durumlarda okul bahçesinde veya varsa çok amaçlı salonlarda sınıf ortamından uzakta ve daha hareketli geçirmektedir. Sınıf ortamında çıkan öğrencinin beden eğitimi dersine karşı olan ilgisi arttırmaktadır. Okul şartlarının elverişsizliği hava muhalefeti yaşandığı zamanlarda sınıf ortamında da ders işlenmesini gerektirmektedir. Bu tarz durumlarda mesleki bilgisi sayesinde beden eğitim öğretmeni sınıf içi oyunların etkisi ile derse karşı ilgiyi düşürmemektedir.

Türkiye'ye bakıldığında beden eğitiminin tarihi ilerlemesi, ders olarak eğitim kuruluşlarında olması Osmanlı döneminde 1421–1451 yılları arasında Enderun Okullarıyla başlamıştır. Bu durum daha ziyade er yetiştirme amacıyla açılmış bir okuldur. 1909 senesine değin ayakta kalmıştır. Osmanlı döneminde iyileşme faaliyetlerinin olması ile bilhassa Tanzimat devri ile spor ve beden eğitiminin batıda var olduğu gibi benimsenmiş, okullarda ders planlarında yer verilmiştir. Bu devirde beden eğitimi aktiviteleri ülke dışından gelen öğretmenler aracılığıyla gerçekleştiriliyor ve bu bireyler de kabiliyetli Türk sporcuları bu sahalarda eğiterek onların da eğitimci olabilmelerine yardım etmişlerdir (Bilge 1989, ss.14-67; Şakar 2008).

Cumhuriyetin gelmesiyle beraber beden eğitimi öğretmeni yetiştirilmesi hususunda çalışmalar başlamıştır. Bugüne değin üç adımlı bir yol izlenmiş ve günümüzdeki haline gelmiştir. Bu süreç; Kurslar dönemi, Eğitim Kurumları dönemi ve Üniversiteler dönemi şeklinde sınıflandırılmıştır (Bilge 1989, ss.14-67).

Eğitim enstitüleri ve kurslar döneminde yetiştirilen öğretmenler bugün vazifelerini gerçekleştirmediği için bilhassa üniversiteler döneminde olan öğretmeni yetiştirmenin ne yollardan geçip bugünkü düzeni sağladığı önemlidir. 1977–1978 eğitim öğretim döneminde Ege Üniversitesi, Üniversiteler döneminde, YÖK kurulmadan önce Beden

Eğitim ve Spor Yüksekokulunu faaliyete almıştır. Bu kuruluşlar, 1974 senesinde faaliyete başlayan Spor Akademileri vb. alanlarda yetkinliğe ulaşmak amacıyla 4 senelik, 134 krediden oluşan bir eğitim ve oğretimi başlatmışlardır. 6 Kasım 1981 yılında faaliyete başlayan YK yasalarıyla üniversitelerdeki yüksekokullardan, Gençlik ve Spor Akademilerinden, Eğitim Fakültelerinin alanlarından bir birlik kurulmaya abalanmıştır. Eğitim Fakülteleri bünyesinde Beden Eğitimi ve Spor Bölümleri 1982 senesinde faaliyete başlamıştır (Muratlı 2001, ss.13–19; şakar 2008).

1992 senesi itibari ile bu alanların dışında Rektrlkler bünyesinde Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları faaliyete geçmiştir. 2001 senesinde bu okulların rakamları, siyasi etkenlerle büyüyerek 54' bulmuştur.

2018 yılı niversite kontenjanları incelendiğinde 104 farklı devlet niversitesi ve özel üniversitede beden eğitimi ve spor oğretmenliği, antrenörlük eğitimi, egzersiz ve spor bilimleri, engellilerde beden eğitimi ve spor oğretmenliği, rekreasyon, spor bilimleri ve spor yöneticiliği bölümlerine toplam 18395 adet kontenjan ayrılmıştır. Bu kontenjanların 1777'sine TYT sınavı ile oğrenci kabul edilirken, 16618'sine yetenek sınavı ile oğrenci kabul edilmiştir.

YK'n devamlı farklılaşan müfredat planları ile yetişen çoğu oğretmen, yakın zamanlarda gerçekleşen KPSS ile milli eğitim çatısı altında mesleklerini gerçekleştirmeye başlamışlardır. KPSS ile 2015 yılının şubat ayından 2018 yılı temmuz ayı yapılan atamaya kadar 138.494 atama yapılmış olup, bu sayının 4.557'sini Beden Eğitimi Oğretmenleri oluşturmuştur. Yapılan son 8 atamada beden eğitimi oğretmenlerinin toplam kontenjandan aldıkları pay yzde3.29 olarak belirlenmiştir (<http://www.mebpersonel.com/ogretmen-atamaları/beden-egitimi-ogretmenliginde-yillara-gore-atama-sayilari-h224490.html> 2018). KPSS yazılı ve sözlü sınavları ile yapılan atamalarda, niversitelerin Beden Eğitimi Oğretmenliği bölümünün yanı sıra Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Spor Bilimleri Fakültesi ve Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu kapsamında yer alan bölümlerden mezun olan oğrenciler formasyon eğitimi alıp beden eğitimi oğretmeni olarak atanabilmektedirler (MEB Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı 2014).

2018 yılı itibariyle Türkiye'de eğitim-oğretim veren oğretmen sayısı 1.030.130'dur. Bu oğretmenlerin 35.092 tanesi beden eğitimi oğretmeni olarak görev yapmaktadır.

İstanbul ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenleri sayısı ise, 5754'tür. Bu bilgilere göre Türkiye'de görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin yüzde 13,6'sı İstanbul'da yer aldığı görülmektedir.

Beden eğitimi ve spor dersinin verimli bir şekilde işlenebilmesi için öğretmen yeterliliği tek başına yeterli olmamaktadır. Okullarda spor salonu, spor malzemeleri vb. temel fiziksel alt yapının yer alması beden eğitimi ve spor dersinin verimliliği açısından büyük önem arz etmektedir. Fakat Türkiye'de yer alan okullarda spor salonu bulunma oranının 2014 yılı itibariyle yüzde 8.4, 2018 yılı itibariyle ise yüzde 8.89 olduğu görülmektedir. Bu oran İstanbul ilinde yer alan okullarda 2014 yılı itibariyle ilkokullarda yüzde 12.82, ortaokullarda 11.92, ortaöğretim kurumlarında 33.04'tür. İstanbul ilinde ilgili eğitim öğretim bölümleri bulunan ve çok amaçlı spor salonu olan okulların oranı ise, yüzde 46.37'dir.

2.1.2 Beden Eğitimi ve Sporun Eğitimle İlişkisi

Eğitim sistemimiz içerisinde beden eğitimi dersini planlanmasına önem verilmemekte, okul idarelerince akademik başarı beklentisi yüksek öğrenciler için ders çalışma saati, disiplin sorunu olan öğrenci için rehabilitasyon dersi, derslere karşı ilgisi olamayan öğrenciler için ise serbest zaman olarak görülebilmektedir.

Eğitimin ana gayesi kişinin kendini fiziksel ve ruhsal açıdan iyi hissetmesini sağlamaktır. Eğitim, kişi olabilme evresinde gelişen bir süreç şeklinde tanımlanabilir. Kendini gerçekleştirme halinin de bazı şartları bulunur. Maslach için kendini gerçekleştiren kişilerin belirli nitelikleri şöyledir;

- a. kendini, diğer insanları ve çevreyi benimseme.
- b. samimi, natürel ve duru tavır sergileyebilme.
- c. kendi haricinde bir problemle uğraşabilme.
- d. yalnız olabilme ve bu durumdan hoşnut olma.
- e. güzel değerleri takdir etme.
- f. insanlarla kendini eşitleyebilme.
- g. diğer insanlarla iyi bağlar oluşturma.
- h. adaletli olabilme.

- i. doğruyla yanlış, kötüyle iyiyi, amaçla aracı ayırabilme.
- j. kreatif, şakacı ve eşsiz davranabilme (Büyükdüvenci 1987, s.122).

Beden gelişimiyle toplumsal, zihinsel, duygusal gelişim arasında önemli bir ilişki bulunduğu tartışmasız herkesçe kabul görmektedir. İlk çocukluk evresinde motor etkinlikleri gerçekleştiremeyen çocuk, öfke ve korku dolacaktır. Fakat, bu hususta gelişen çocuksa kolayca motor etkinlikleri gerçekleştirecektir. Spor aktivitesi, çocukların aralarındaki bağlarına, zihinsel etkinliklerine ve duygusal gerilimlerine etki edecektir. Aynı zamanda duygusal durumları, beden gelişimleri üstünde etkili olacaktır. Çocuğun vücut sağlığı ve gelişmesi adına gerçekleştirilen yatırım, eş zamanlı olarak toplumsal, akılsal ve duygusal gelişimi adına gerçekleştirilen bir yatırım halindedir (Thomas and Coral 1982, ss. 201–204).

Toplumsallaşma teoremi bakımından da spor benliği etki görmektedir. Sporun etki ve faydalarını benlik anlamında düşünmek, beden eğitimi olgusu ve spor bakımından oldukça önemlidir. Fakat, bireylerin alan tercihinde ayrı sporlarla ilgilenmeleri ve başarı sağlama istekleri de benliklerinin bir neticesidir (İkizler 1993, ss.72–73).

2.1.3 Beden Eğitimi ve Sporun Önemi

Her canlı hayatını devam ettirmek adına bazı hareket ve yeteneklere gereksinim duyar. İnsan, hareket ederek hayatını devam ettiren bir canlı olduğundan, hareket, insanın tabiatıdır. Harekette edemediğinde hayatını devam ettirme şansı azalır. Bu nedenle beden eğitimi olgusunun önemi, kişinin hareket becerisini yükseltmek ve bu faaliyeti devam ettirmektedir. Kişi değer normlarını ve huylarını çocuklukta edinir. Çocukluk dönemi, harekette bulunma ve oyun kapasitesinin ilerlemesine uygun olduğu bir evredir. Çocuk adına kavrama, kabiliyet, öğrenme becerisinin fazla olacağı bir duruma gereksinimi bulunan faaliyetler sunulmalıdır. Bu çağı atlatmanın sonrasında bu huyların daha sonra edinilmesi ve kavranması oldukça zordur (Erkal 1982, ss. 43–44).

Beden eğitimi olgusu ve sporun sosyal ilerleme bağlamındaki konumu oldukça önemlidir. Beden eğitimi kavramı; kişinin kabiliyetlerini dışa vurarak daha da gelişmesini ve kişinin kendisine olan güveninin artmasına yardımcı olmaktadır. Bilindiği üzere beden eğitimi olgusu ve spor istemi kuvvetlendirerek kişinin özgüven edinmesine yardımcı olur, kişiliğin şekillenmesini kolay hale getirir. Özgüven duygusunun edinilmesi başarı bakımından mecburidir. Beden eğitimi olgusu ve spor,

kişinin daha önce görülmemiş niteliklerini, kreatif tarafını aktifleştiren önemli bir etmendir (Çalgın 2003, s.12).

Türkler de tarih içinde oldukça eski zamanlardan itibaren beden eğitimi olgusuna ve spora önem gösteren bir ulus olmuşlardır. Çeşitli dönemlerde kurulmuş Türk devletleri, hayatlarını devam ettirebilmek adına öğretime ve beden eğitimi hususuna oldukça önem göstermişlerdir. Tarih, Türkleri en eski zamanlardan itibaren spor yapan bir millet şeklinde kaydetmiştir (Fişek 1985, s.8).

Bir çeşit eğitim etkinliği olan spor, ortak gayeleri konuşabilme kudretini ve takdir etme duygusunu meydana getirmektedir. Ayrıca spor, anlayış gösterme, sorumluluk alma ve iş birliği çerçevesinde sistemli olma becerisini ilerletmektedir (Başoğlu 1996, ss.11-12).

2.1.3.1 Beden eğitimi ve sporun genel eğitim içerisindeki yeri ve önemi

Beden eğitimi olgusu ve spor, eğitim kavramının fiziki kimi hareketler vasıtası ile süregelen veya tamamen harekete dayalı bir parçasını anlatmaktadır. Beden eğitimi olgusu, vücudu geliştirmenin yanında ruhsal ve vazife edinmenin farkındalığının da gelişmesini sağlamaktadır. “Vücut, ruh ve düşünce eğitimi, genel eğitim anlayışının bir modülüdür” (Yavaş ve İlhan 1996, ss.23–24).

Ayrıca kişinin gelişimi, çeşitli boyutlarda olabilmekte ve bu boyutlar arasında sürekli bir iletişim ve bağ yer almaktadır. Kişinin çeşitli boyutlardaki ilerlemesi arasında olan bu bağ diğer bir tanım ile, fiziksel gelişimle zihni, toplumsal ve duygusal gelişim bağlamında önemli bir ilişki bulunur (Varış 1987, s.75).

Genel eğitim olgusunun vazgeçilmez bir modülü şeklinde benimsenen beden eğitimi, eş zamanlı olarak vücut benliğinin de eğitimi halidir. Diğer bir ifadeyle, öğrencilerin ilerleme nitelikleri göz önüne alınarak, onların birey ve topluluk açısından sağlıklı, neşeli, düzgün ahlaklı ve tutarlı bir benlik sahibi, olumlu, kreatif ve üretken, ulusal kültür normlarını ve demokratik yaşamın mecbur kıldığı tutumları edinmiş bireyler olmaları adına en önemli aracı halini almıştır (M.E.B. 1997, s.8).

Beden eğitimi olgusunu ve sporu bütünüyle gerçekleştiren ve bu hususu genel eğitim düzeninin bir modülü kabul eden ilk millet, antik Yunanlılardır. Yeni dönemlerde, beden eğitimi kavramı ve sporu düzenli şekle sokan ilk devletse Almanya’dır (Başaran 1978, s.24).

Diğer taraftan eğitim olgusunun da ana gayesi olan serbest vakitlerin geçirilmesi hususunda beden eğitimi olgusu ve sporun ayrıcalıklı bir rolü bulunur. Esasında çoğu defa bir boş vakit etkinliği olan beden eğitimi olgusu ve spor ile ilgilenmek, bireyin serbest vakitlerini iyi biçimde değerlendirmesinin yanında, ahlaklı bir karakter edinmelerine de olanak sağlamaktadır (Tezcan 1987, ss.101-102).

2.1.3.2 Beden eğitimi derslerinin ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında yürütülmesi ve oluşabilen problemler

Bugün beden eğitimi kavramı ve sporun öğretilmesi daha ziyade kabiliyet edinme üzerine yoğunlaşmıştır. Çoğu bilim dalında bilgi ve incelemeden faydalanmak durumunda olan sporun ilerlemesinde, laboratuvar çalışmaları ve alan incelemelerinin rolü önemlidir. Spor kavramı, salon ve alanlardaki kabiliyet öğretiminin haricinde bulunan bütün kurumsal kapsamlı dersler, akademik personellerin sözlü anlatımları ile gerçekleştirilmektedir (Koç 1992, ss.91–98).

Beden eğitimine ve spora yönelik ilgiden söz etmek güçtür. Kanuni düzenlemeler kapsamında devam mecburiyeti olmasından dolayı, sorumluluk almaktan kaçınan idareci, öğrenciye “sağlık raporu” alabileceğini söyler, öğrenci de böylece raporla bir ders faaliyetinden sıyrılmanın mutluluğu içine girer. Beden eğitimi öğretmeniye kanunlara olan saygısından dolayı öğrenciyi faaliyetlere dahil etmeyip, derse almaz (Tuncay 1992, s.346).

Günümüzde Türkiye’de sporun çeşitli alanlarındaki verimlilik yaşlarını kapsayan 14 ile 24 yaşları arasında olan 6 veya 7 milyon kişinin yalnız yüzde 10'luk kısmı okullarda, yüzde 90'lık kısmı okul dışında bulunmaktadır. Çoğunluğun sporla uğraşma gereksinimini ve rekortmen oyuncu yetiştirebilme vazifesini Beden Terbiyesi Federasyonları, Gençlik ve Spor Bakanlığı ve Bölge Temsilcilikleri almıştır. Birlikler ve bölge mümessilliklerinde vazifesi olan bireylerin birçoğu genel eğitimi tamamlayamamış diğer bir ifadeyle, bir spor okulunu tamamlayamamış bireylerdir. Bu problem, spor alanında bir ekol oluşturamayışımızın, milletlerarası müsabakalardaki yenilgilerimizin ve tutarsızlıklarımızın sebeplerindendir (D.P.T. Devlet Planlama Teşkilatı 1983, s.8).

Spor ve beden eğitimi öğreticisi oluşturmayı hedefleyen yenilikçi bir eğitim düzeninde, bu özellikte profesyonelleşmiş öğreticinin eğitimi oldukça detaylı ve çok yönlü bir

durumdur. Başlıca bilimsel düzeni uygun, tutarlı, yenilikçi, samimi ve sağlıklı bir spor ve eğitim alanı gerektirmektedir. Eğitimle beden eğitimi olgusu ve spor, birden fazla yönlü ve ilmi kapsamlı tümleşik bir durumdur. Yenilikçi eğitim düzeninde beden eğitimi olgusu ve spor, eğitimin temeli ve dinamiği olup, vazgeçilemez ve ayrılma bir parçasıdır (Günüşık 1992, s.103).

2.2 ÖRGÜTSEL SİNİZM

2.2.1 Sinizm Kavramının Tanımı

Sinizm kavramı oldukça büyük içerikli bir olgu olmasının yanında, din, sosyoloji, siyasi bilimler, felsefe, yönetim, psikoloji vb. sosyal ilimlerin ayrı alanlarının konusudur. Her bir alan, sinizm olgusunun sosyal süreçlerdeki yerini ayrı düşüncelerle açıklamaktadır.

Sinizm olgusu bir “hayat felsefesi” şeklinde dünyevi işlerden uzaklaşma veya dünyevi lütuflardan uzaklaşma (çilecilik); bir “günlük hayat felsefesi” şeklinde de belirtmede “açıklık” ile “yüreklilik”ten, hareket anlamında “sakınmazlık” ve “ayıp tanımazlık” kavramlarından yana olma anlamındadır (Ulaş 2002, s.827).

Sinizm, inanışlar bakımından ele alındığında, “basit bir Çin diyaneti” şeklinde bilinmektedir. Sinizm inancı için, bütün doğa araçları canlı şekilde düşünülmüştür. Ayrıca alemi, sıcak ile soğuk, kuru ile nemli gibi. Hem aktif hem de pasif zıt prensiplerden oluşan düşünceler vardır (Hançerlioğlu 1993, s.463).

Sinizm, etik ve ahlak ilkelerini reddederek ahlaksızlık ve hayasızlığı (utanmazlık) gerçekleştirmektedir. Sinik kişiler her çeşit töreye karşı olduklarından sinizm olgusu, törebilim prensiplerini kötümseme anlamında da kullanılmaktadır (Hançerlioğlu 2000a, ss.291-292).

1977’de Rosenthal and Van Schendelen, sinizm olgusunun politik bilimlerle alakalı bir olgu olduğundan söz etmişlerdir. Bu anlamda sinizm olgusu, “politikacıların tutumlarının ve maksatlarının kötü olduğuna dair davranışlar” biçiminde ifade edilmiştir (Schyns and Koop 2007, ss.1-19).

Goldner, Ritii and Ference (1977, ss.539-548), sinizmi kavramak adına toplumsal bir düşünce kabul etmişlerdir. Düşüncelerinde, çalışanın vazifelerini “mesleğin tabiatı ve örgüt aracılığıyla sunulan hizmetlerle alakalı toplum adına belli, şuurlu ve idealist inanış düşüncesi” şeklinde ifade etmişlerdir. Bu bağlamda siniğe dayalı bilginin önemi

üzerinde durmuşlardır. Siniğe dayalı bilgiyi “örgütlerde idarenin sürekliliğini oluşturmak veya kurumsal bağı devam ettirmek gayesiyle, örgütün sergilediği özgeciler hareketleri veya muameleleri” ve “iyilik halini ve maksatların içtenliğini kabul etmeyen ve örgüte yönelik sinizm ile neticelenen bilgi” şeklinde ifade etmişlerdir. Bunun yanında, sadakate zararı dokunacak örgütsel inanış düzenlerine yönelik diğer korkutuların da bulunduğunu ifade etmişlerdir. Realist bilginin üretilmesi, sadakate ve idealist kişilerin inanışları üzerinde zarar oluşturabilecek ama sinizm ile neticelenmeyecek bir etmendir. Sinik içerikli bilgi, kişilerin direkt bilgisinin bulunmadığı hususlar ile alakalı, pozitif durumların önüne geçen bir bilgidir. Sinik içerikli bilgi, bireye özel davranış veya fikirlerden ziyade örgütsel sebepler üstüne yoğunlaşmaktadır. Sinizm olgusu, örgütlerin ve örgütsel farklılaşma sürecinin müşterek bir modülüdür. Ayrıca, sinik içerikli bilgi, hem örgütsel farklılaşmanın bir üreticisi durumunda aynı zamanda da bir ürünü şeklinde ifade edilmektedir.

Sinizm olgusu ruhsal bakımdan ele alındığında, kişilerin “doğru söylememe, samimiyetsiz olma ve bencil tutumlar sergileme” hali olduğu gözlenmiştir (Mirvis and Kanter 1991, ss.50-52). Cook and Medley’in (1954, ss.414-418) incelemeleri de sinizm olgusunun ruhsal bakımdan yapılandırılmasında önemlidir. Cook and Medley, “minnesota çok yönlü kişilik envanterini (mmpı)” bulmuşlardır. Bu doküman “düşmanlık durumu” ve “erdemlilik hali” olarak iki yönünün bulunduğu ve bilhassa sinizmle alakalı gerçekleştirilen incelemelerde “düşmanlık” yönünün bulunduğunu söylemişlerdir. 1954’te Cook and Medley, düşman gibi tavır sergileyen kişileri “yakınlarına güveni olmayan, bireyleri yalan söyleyen, sosyal olmayan, ahlakı bozuk, kötü ve cimri kişiler şeklinde gören ve diğer insanların hatalarından ötürü cezalandırılmalarının doğru olduğunu tasarlayan kişiler” ve de düşmanlık olgusunu ise “bir tür kişisel nitelik düşünüp; diğer insanlardan hoşlanmama ve onlara güven duymama” şeklinde belirtmişlerdir. Brandes, (1997, ss.11-21) ruhsal bakımdan sinizmi, “çoğunlukla kişilerin alt seviyede fikirlerinin olduğunu ve diğer insanların bencillik yaptığını, onlara güven duymamaya veya bağlılığına inanılmayacağına” ve “kişinin ilerisiyle alakalı iyi olmayan düşünceleri ve kendi adına veya diğerleri adına olmamış ümitleri” biçiminde açıklamıştır.

Barefoot vd., (1989, ss. 46-57) ile Costa vd., (1986, ss.283-285), sinizmi 1954’te Cook and Medley’in düşmanlık olgusu üstüne yapılandırırken; Oysa O’hair and Cody (1987,

ss.279-303) makyavelizm anlayışına yaslandırmaktadır. Makyavelizm düşüncesi, “siyasi hedefe varmak adına her çeşit ahlaksızlık davranışını yasal düşünen bir anlayış” (Hançerlioğlu 1973, s.195) ve İtalyan düşünür Niccola Macchioveli’nin ismiyle bilinen “siyaset felsefesi düşüncesi”dir.

Makyavelizm düşüncesinde, ülkeyi yöneten bireylerin en önemli gayesi, ülkenin varlığının devam etmesini sağlamak ve bu amaç adına gücünü mümkün merteye arttırmaktır (Ulaş 2002, s.911). Bu bağlamda, Macchioveli, “tüm önemli işleri arkadan vuran, güvenilmeyen, yalan söyleyen, acıma duygusal olmayan bireylerin gerçekleştirdiğini” açıklamıştır (Hançerlioğlu 2000b, s.37). Makyavelizm anlayışı, bir benlik niteliği şeklinde de belirtilmektedir. Bu olgu bakımından, makyavelizm niteliği fazla olan kişi pragmatist özellikte, diğerleriyle arasına sınır çizen ve neticelere göre davranan, diğer insanlardan faydalanan, oldukça fazla gelir elde eden, daha az fikir kabul eden, fakat diğer bireyleri ikna edendir. Bu bireyler, içinde oldukları vaziyete göre davranırlar; şayet az nizam ve kaidenin olduğu bir vaziyet var ise vaziyetin gelişmesine zaman tanır, onun durumuna göre davranırlar (Özkalp ve Kirel 2001, s.106).

Macchioveli’nin, idarede kişi bağlarının ne şekilde olmasının doğru olduğuyula alakalı kimi düşünceleri şu şekildedir: (Başaran 2004, s.45)

İdarecinin insan düşüncesi: kişi yaradılışından itibaren iyi değildir; bencillik yapar, açgözlüdür, sözünde durmayan, kötü düşünceli, riyakâr ve nankördür. İyi idare durumunda kişi bu kötü niteliklerini iyiye döndürebilir fakat kişinin iyi olan niteliklerinin yanında yine kötü taraf bulunur. Kişi kötü nitelikleri ile iyi niteliklerini beraber barındırır. Kişi, kötü dahi olsa, idare adına bir vasıtaadır.

İdarecinin niteliği: İdareci, kendinin dindar, yanlışsız, dürüst davranan, güven duyulan, iyi kalpli, adaletli, yansız davrandığına çalışanlarını ikna etmelidir. Fakat idarecinin, bu nitelikleri doğrultusunda tutum sergilemesi mecburi değildir ve umulmaz. İdareci, idare ettiği bireyleri etkisi altına alabilmelidir.

İdarecinin tutumu: İdarecinin kendi hedefine varabilmesi adına gerçekleştireceği tüm metotlar meşru sayılmalıdır. Hedefine erişmek adına sergilediği tutum ve metotlar yasal olmasa dahi konusu edilmez.

Bu anlatımlar doğrultusunda örgütsel sinizm olgusu makyavelizm kavramıyla bağdaştırılmış ve örgütsel sinizm kavramının, makyavelizm olgusunun hem “benlik niteliği” hem de “kişi bağları düşünceleri” ile bağlantılı olacağı üzerinde durulmuştur.

Sinizmi ifade ederken benlik nitelikleri üstünde duran bir diğer düşünür de Graham’dır. Graham, bu benlik niteliklerini aşağıdaki gibi açıklamıştır (Brandes 1997, s.9):

- a. Diğer insanları yalan söyleyen, bencil olan ve ilgisiz tarif etme
- b. Diğer insanların güdülerini araştırma
- c. Kişi bağlarında dikkatli davranma ve güvensizlik hissetme
- d. Düşman davranma ve pres yapma
- e. Diğer insanlarca onlara sunulan isteklere alınma
- f. Dostça davranmama ve yardım etmekten kaçınma

Böylelikle bu benlik niteliklerine vakıf kişilerde sinizmin olduğu belirtilmiştir

2.2.2 Sinizm Olgusunun Ortaya Çıkışı

Sinizm olgusu, bir fikir biçimi ve bir hayat şekli bakımından eski Yunan’da oluşmuştur (Brandes, 1997, s.7). Bağları neredeyse M.Ö. 500 senelerinde meydana gelen eski Yunan felsefi fikri “sinik” (kinik) sözcüğünden gelmektedir (Mantere and Martinsuo 2001, s.4; Metzger 2004, s.24).

Sinizm olgusunun temeline dair iki düşünce bulunuyor (Hançerlioğlu 1999, s.76; Gökberk 2000, s.48):

İlk düşüncede; Yunanca anlamı köpek olan “kyon” sözcüğünden oluşmuş olduğu düşünülmektedir. Sinik kişiler natürel bir hayatı seçmekte, sosyal yasalarını reddetmekte, giysilerine özen göstermeyip kötü biçimde dolaşmakta ve çağdaşlığı hor görmektedirler. Bu nedenle, böyle fikirlerini söyledikleri ve beklenmedik tutum gösterdiklerinden “kyon” (köpek) mecazı sinik kişilerin (kiniklerin) sembolü olmuştur.

Diğer düşüncede; Atina civarlarında bulunan sinik kişilerin okulunun bulunduğu “kynosarges” (gymnasiom) sözcüğünden oluşmuş olduğu düşünülmektedir.

Kinik düşüncesine göre kişiler, ahlaksal normları ve toplumsal yasaları kabul etmemekte ve tabiatın kanunlarına yaraşır biçimde hayatlarını sürdürmektedirler. Sinik

akımının ana prensibi, erdem olgusudur. Bu bağlamda kişi, hürriyeti ve iç özgürlüğüyle hayatını devam ettirmektedir. Erdem olgusu, bilgiyle yapılandırılmış olmakla beraber, kişi yalnızca bilgi aldığı müddetçe kendisini sarmış bulunan ihtiyaçlardan uzaklaşabilmektedir. Kişinin yalnız başına direnebilmesi önemli olarak düşünülmekte ve bu bağlamda kişinin, faziletli ve kendi kendine yeten biri olacağı tasarlanmaktadır (Brandes 1997, s.8).

Sinik düşüncesini içselleştirmiş kişiler sinik veya kinik şeklinde nitelendirilir. İngilizce Oxford lügatı, kinik düşünceye vakıf kişileri (sinikleri) “kişi isteklerinin ve hareketlerinin içtenliğine ve iyilik haline inanmamak adına yönelimde bulunan ve bu durumu da hor görme ve alay ile belirten bireyler” şeklinde belirtmiştir (Brandes 1997, s.8).

Sinop’lu Diogenes (M.Ö.412-323) ve Antisthenes (M.Ö.444-365) en önemli kiniklerdendir; Antisthenes, Sokrates’in peşinden gelen ilk kiniktir (Mantere and Martinsuo 2001, s.4). Antisthenes sinik kurumunun müessesidir. Antisthenes’in içselleştirdiği hayat biçiminin ana prensibi erdemlilik halidir (Weber 1998, s.47). Antisthenes, adetsel bir gayeye yönelim göstermeyen ilimleri hor görmekte, faziletin bilgi ile edinilebileceğini müdafaa etmekte ve hayatın gayesi olan mutluluk halini fazilette yakalamaktadır (Hançerlioğlu 1999, s.77). Antisthenes, doyum yerine çaba harcamayı, zorluk ve çile çekmeyi tercih etmektedir. Bu şartların kişiyi kuvvetlendireceğini ve daha güçlü hale getireceğini savunmaktadır (Gökberk 2000, s.49).

Eskiden bugüne kiniklerin vaziyetlerine bakıldığında; bugün kiniklerin 2500 sene önceki halde olmadıkları görülmüştür. Önceki kinikler gözün yaşına bakmaz tenkitçi şeklinde bilinir iken, günümüzdeki anlamı yerine pesimizm ve güven duyulmamadır (Mantere and Martinsuo 2001, s.5). İş görme yerleri incelendiğindeyse kinikler, örgütlerini “küçümseme” ile ifade etmişlerdir. Bunun yanında mizahı “bireysel ve mesleki gayelerine erişmek adına faydalandıkları imtiyazlı ve kuvvetli bir silah” şeklinde ifade etmiş olup, çalışma arkadaşlarını “acıklı” ve “müstehcen” şeklinde dizayn ettikleri karikatürleri sergilemeleri ile de bilinmişlerdir (Dean vd. 1998, ss.341-352). Mack bakımından kinikler mizahtan faydalanırken bilhassa, toplumsal konunun tesadüfi tabiatına ve ekonomik başarıların geçici mükafatları üzerinde durmuşlardır.

Bunların arkasında duran itibarın ve hayanın yüzeysel ilkeleriyle alay etmişlerdir. Hiyerarşinin, egemenliğin ve eşitsizliğin toplumsal esasını kritik etmişlerdir (Brandes, 1997, s.8). Fuller bakımından, kinikler, inancı ve devletle beraber çalışan örgütleri doğal ve gerekli olmayan, üstelik alay ögesi şeklinde düşünmüşlerdir (Dean vd. 1998, s.324). Bu çeşit örgütleri kinikler bariz biçimde kritik etmişlerdir. Kinikler örgütlerini, ahlaksal normların az ve tutarlı olmayan izlemlerin varlığı ve çalışanına yönelik güven duyulmamasıyla itham edilmişlerdir (Brandes 1997, s.33). Kinikler, örgütte idarenin doğrulukla ilişkisinin olmadığını, örgüt azalarının kendi kendilerine faydalanacağını ve örgüt içinde onlara eşitlikçi yaklaşılmayacağı üzerinde durmuşlardır (Eaton 2000, s.1).

2.2.3 Örgütsel Sinizm

1940'lı senelerde Minnesota Üniversitesi'nde gerçekleştirilen tarihi incelemelerde örgütsel sinizm olgusuna dair ilk çağdaş incelemeler gerçekleştirilmiştir. “Minnesota çok boyutlu kişilik envanteri” ve Cook and Medley'in “kinik düşmanlık ölçeği” şeklinde duyulmuş en tarihi sinizm ölçeklerinin yapısını meydana getirmektedir (Tokgöz ve Yılmaz 2008, ss. 238-305).

Örgütsel sinizmle alakalı yapılan ilk incelemeler emniyet birimlerindeki vazife yapan polislerde gerçekleştirilmiştir. 1967'de Niederhoffer, gerçekleştirdiği incelemede polis memurlarının bağlılık ve topluma dair hissettikleri negatif tutumların ifade edilmesini gerçekleştirmiştir. Niederhoffer için, negatif tutumlar; nefret duyma, hasetlik ve güçsüz hissetme şeklinde üç ögeden meydana gelmekte ve küslük durumuna sebebiyet vermektedir (Niederhoffer 1967).

Adalet, doğruluk, bağlılık ve samimiyet prensiplerinden yoksun durumda bulunmak örgütsel sinizm olgusundaki ana prensiplerdir. Örgüt öncüleri şahsi benlik çıkarlarını muhafaza edebilmek için bu ana prensiplerden mahrumdurlar. Ayrıca, örgütte saklı dürtüler ve entrikalara bağlı tutumlara sebebiyet verirler (Polatcan 2012).

Örgütsel sinizm kavramı; genel anlamda bir çalışanın örgüt yönetimini hor görmesi ve yönetimi egoist olmak ile itham etmesi, mesleği aynı kişileri küçümsemesi durumu, çalışanların sadık buldukları örgütlerine yönelik oldukça olumsuz tutumlar sergilemeleri halidir. Örgüte yönelik hissedilen güvenmeme ve kuşku çoğu bireyce belirtilmektedir. Diğer bir ifadeyle örgütsel sinizm kavramı, bireylerin buldukları örgütlerinin ahlaka dayalı normlardan yoksun olduğu ve adalet, dürüstlük, doğruluk,

samimiyet vb. ana prensiplerin örgütsel çıkarlar doğrultusunda kullanıldığı şeklindeki inançlardır (Erdost vd. 2007).

Andersson ise örgütsel sinizm olgusunu; kişi, topluluk, toplumsal, sosyal beceriler veya örgütlerin güven duymamaları hissetmelerinin yanında; düş kırıklığı, umutsuz hissetme ve öfkeyle biçimlendirilen hususi ya da genel davranışlar şeklinde belirtmiştir (Polatcan 2012).

Örgütte kinik çalışanları diğerlerinden ayrı kılan en bariz nitelikler; bu bireylerin sürekli şikâyetçi olmaları ve ifadelerinde karamsar davranmaları, örgütlerini ve aynı meslekte olanları hor görmeleri, başarı sağlayamadıklarında hemen düş kırıklığı yaşamaları, kendilerini örgüt aracılığıyla dolandırıldıklarını duygusunu hissetmeleri şeklinde söylenebilir. Kar hanesi takıntısı kinik örgütlerin en bariz kişilik niteliğidir. Bu tür örgütler, dikey kurumsal konumdadırlar. Bunun yanında, bu örgütlerin belirli bir gösterimleri bulunmaz. Kinik temele vakıf örgütler için, kar bireyler ve makineler ve kurumun uzun süreli rantabilitesinden daha önemlidir. Böyle örgütlerde, üretilmiş olan ürün ve hizmetlerse niteliksizdir. Kinik örgütlerde, çalışma ortamında meydana gelen olumsuz tavırları ortadan kaldırmak adına sinizm olgusundan yararlanılmakta ve öfkeli davranışlar görülebilmektedir. Öfkeli tutumlar çoğunlukla idareciler tarafından gerçekleştirilmektedir. Kişiler bazı korkular ile ve sadakatle öfke veya düş kırıklığına uğramaktan izole olmayı umarlar. Çoğu çalışanın, polis memurlarının ve barmenlerin sinizm kavramından yararlanarak şahıslarını muhafaza etmeye uğraştıklarından bahsedilmiştir (Tokgöz ve Yılmaz 2008).

2.2.3.1 Örgütsel sinizmin özellikleri

Örgütler ve kişiler bakımından sinizm olgusunun önemi, örgüt ve kişiler bakımından ayrı şekillerde açıklanmıştır. Gerçekleştirilen incelemeler ışığında, örgütler bakımından sinizm kavramının kimi olumlu yanlarının olduğu, diğer taraftansa kavramsal bakımdan bazı uyuşmazlıkların bulunduğu da bahsedilmiştir. 1998'de Dean ve diğer incelemeciler, gerçekleştirdikleri incelemelerde örgütsel sinizm olgusuna dair kazanımları şöyle belirtmişlerdir (Kalağan 2009):

- a. Sinizm olgusu bir nitelik şeklinde değil, bir husus şeklinde belirtilmektedir.
- b. Sinizm olgusu belirli bir iş ya da meslekle çerçevenmemiştir.

- c. Sinizm olgusu inanış, duygu ve tutumları kapsayan bir sistemi sınırlandırmaktadır.
- d. Sinizm olgusu sübjektif bakımdan kinik bireyler bakımından da uygundur. Fakat nesnel bakımdan uygun ya da doğruluğu tescil edilmiş veya edilmemiştir. Sinizm olgusu bireyler ve örgütler bakımından fonksiyoneldir.
- e. Kinik bireyler, başkalarınca oldukça az kullanılmaktadır.
- f. Kinik bireyler, kişisel çıkarlara ve oyunlara dair yönelimlerini denetleme vazifesini almaktadırlar.

2.2.3.2 Örgütsel sinizmin önemi

İnsan genel anlamda örgütün en önemli kaynağıdır. Örgüt içlerinde diğer vasıtalarından dahi yararlanılsa da bu vasıtaları harekete itecek ve örgütün sürekliliğini sağlayacak etkinliklerin olmasına yardımcı bilginin kaynağı de kesin olarak tekrar insandır. Oldukça önemli bu kaynaktan randıman edinebilmek, örgütlerin devamlılığını sağlamanın en önemli unsurudur. Fakat hızla farklılaşan ve devamlı ilerleme halindeki teknoloji ve kıyas mecrasında örgüt içlerinde anahtar durumunda olan kişi de mevcudiyetini muhafaza etme çabasıdadır (Polatcan 2012).

Sinizm hakkında yapılan incelemelere bakıldığında, devamlı ilerleyen teknoloji ve yarış koşullarına ek olarak son dönemlerde gerçekleşmiş maddi krizler, çalışanların topluca işten atılmaları, çalışma zamanlarının uzamasına rağmen asgari düzeyde verilen maaşlar çalışanların buldukları örgütlerine yönelik olumsuz tutumlar oluşturmalarına, diğer bir ifadeyle “örgütsel sinizm haline” neden olmaktadır. Örgütsel sinizm düzeyine bağlı çalışmada meydana gelecek düş kırıklığı, örgütüne yönelik oluşacak olumsuz tutumlar, yarış koşullarının çalışma arkadaşlarıyla arasına duvar örme ve küçümseyici davranışların artması, verimlilik düzeyinin azalmasına sebebiyet verecek, niteliksiz işler gerçekleşecek ve nitelikli çalışan eksilmesi yaşanacaktır (Kalağan 2009).

Örgütlerde yapılan tüm etkinlikler birbirine bağlı bir niteliktedirler. Bu bağlardan birinin zarar görmesiyle gerçekleşecek işler uzayacak ve niteliği azalacaktır. Bu nedenle işi yapan kişi etmeninin hatasız koordinasyonu, ortak bir gayenin şekillendirilmesi, aidiyet duygusunun oluşturulması, işin üstlenilmesi ve müşterek bir örgüt anlayışı meydana getirilmesi önemlidir (Kalağan 2009).

2.2.4 Örgütsel Sinizmin Boyutları

2.2.4.1 Bilişsel (inanç) yönü

Hiddet, küçümseme, ayıplama vb. duygularla gelişen ve örgüt içinde doğruluğun olmadığına yönelik inanışlar örgütsel sinizm olgusunun ilk yönünü meydana getirmektedir. Bu bağlamda sinizm kavramı, kişilerin dürtüleri ve tutumlarının samimiliği ve esenliğiyle ilgili inanmayışa olan yönelimleridir. Bu neden ile kinik kişiler, eşitlik, doğruluk, içtenlik vb. prensiplerin eksikliği sebebi ile, buldukları örgütlerinin şahısları adına gerçekleştirdikleri yaptırımlarıyla hainlik ettiklerini düşünmektedirler (Fındık ve Eryeşil 2012).

Örgütsel sinizm kavramı, kognitif bakımdan incelendiğinde, kinik tutumlara vakıf bireylerin aşağıda bahsedilen inanışlarının bulunduğu gözlenmiştir (Kalağan 2009). Örgüt içlerinde yapılan işler örgütsel prensiplerden yoksundur. Örgütler aracılığıyla düzenlenmiş olanı meşru tebligatlar iş görenler tarafından önemsenmez. Örgütte iş görenlerin tutumları tutarlı değildir ve güven duyulmaz nitelikte ya da bu haldedir. Neticede diğer bireylere güven duyulmayacağını, o kişilerin çıkarıcı davrandıklarını ve bireylerin kendileri adına bazı şeyler istediklerinde bu arzularının açığa vurulmamasının gerekliliğini içermektedir (Özcan 2014).

2.2.4.2 Duyuşsal (duygu) yönü

Bir objeye yönelik verilen duygusal reaksiyonlar örgütsel sinizm olgusunun ikinci yönü olan duyuşsal yönünü oluşturmaktadır. Örgütsel sinizm olgusunun bu yönü, diğer insanlara yönelik saygı duymama, sorunlu olma, kızgınlık ve utanç duygusu vb. kuvvetli duyuşsal reaksiyonları kapsamaktadır (Abraham 2000).

Sinizm kavramı, inanışlar ve düşüncelerle beraber örgüte yönelik nesnel bir düşünceyi içermeyen kızgınlık ve küçümseme gibi güçlü olan duygusal reaksiyonları da içermektedir. Ayrıca yüksek düzeyde örgüt sinizm olgusuna vakıf bireylerin kendi örgütleri akıllarına geldiğinde sorun, tikslenme ve utanma dahi duyacakları belirtilmektedir. Bu nedenlerden ötürü sinizm olgusu kişilerin duyumsadığı her tür olumsuz duygu ile alakalıdır. Bunun yanında örgütsel sinizm olgusunun bu yönünde saygısız davranma, öfke, hor görme, sıkıntı hissetme, nefret duyma, utanma, ahlaksal açıdan bozukluk, bencillik, güven duymama ve düş kırıklığı yaşama vb. duyguların bulunduğunu söylemek doğrudur (Fındık ve Eryeşil 2012).

2.2.4.3 Tutumsal (davranış) yönü

Örgütsel sinizm olgusunun üçüncü yönü olan tutumsal yön, belirli olumsuz davranışların kendilerinden ziyade, olumsuz davranış eğilimlerini kapsamaktadır. En belirgin tutumsal eğilim, örgüte ilişkin güçlü eleştiri ifadelerinden oluşmaktadır. Bir diğer ifade ile örgütsel sinizmin tutumsal yönü, iş görenlerin örgütle ilgili olarak, çevresine olumsuz bilgiler aktarması, şikâyet etmesi, eleştiride bulunması olarak ifade edilmektedir.

Kinik tutumlara vakıf çalışanların, ileride olacak durumlar konusunda tahmin ettikleri olumsuz tasarıları, dalga içerikli düşünceleri ve örgütlerini küçümsemeleri ve güçlü kritiksiz fikirleri kapsamaktadır (Özgener vd. 2008). Çalışanlar, şahsi kinik davranışlarını sergileyebilmek adına mizahı, bilhassa da dalga içerikli mizah biçimini kabul etmektedirler. Bu bireyler örgüt hedefleriyle alay edebilirler, örgütleriyle alakalı alaylı düşünceler belirtebilirler ve vazife tanımlarını tekrardan belirlerler (Fındık ve Eryeşil 2012).

Tutumsal boyuta göre çalıştıkları kurumda sinik davranışta bulunan işgörenler, örgüt içinde gelişen olaylar hakkında karamsar tahminler yapma eğiliminde olabilirler. Tutumsal yönde iş görenler aracılığıyla ara ara örgütleriyle alakalı alay içerikli düşünceler dile getirme, şikâyet etme ve kritikte bulunma vb. davranışlar sergileyebilirler. Kinik tutumlar, sözlü olmayan tutumlarla da gösterilebilir. Örgütteki iş görenlerin birbirlerine anlamlı bakmaları, hor görür biçimde tebessüm etmeleri bu hususa emsaldir (Kalağan 2009).

Örgütsel sinizmin kaynağının çalışanların kişisel değerleri ve örgütün değerleri arasındaki uyumsuzluk algısı olduğu görülmektedir. Kişisel ve örgütsel değerler farklı olduğunda çalışanların davranışı bu değerlerin birine uymayacaktır. Örgütsel değerler daha baskın olma eğiliminde olduğundan, çoğu zaman bu değerlere öncelik verilmektedir.

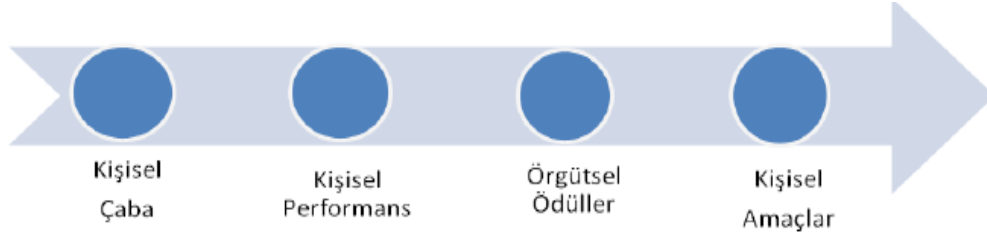
2.2.5 Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri

2.2.5.1 Beklenti kuramı

Bu teori (expectancy theory) güdülenme teorilerinden biridir. Çoğunlukla her bir çalışanın sarf etmesi gerekli emek ve bu emeğin arzulan neticelere varma ihtimalidir. Bu teoride üç ana parametre bulunmaktadır (Robbins 2000, s.53):

- a. **Çekicilik:** çalışan, görevinde sergilediği başarı neticesinde mükafatlar istemekte ve edindiği mükafatlar çalışan bakımından bir kıymet içermemektedir. Kıymetin fazla olması çalışanın vazifesinde oldukça çok emek sarf etmesine sebebiyet vermektedir.
- b. **Başarım-mükafat bağı:** çalışan, vazifesinde sarf ettiği emek neticesinde kendisinin kimi mükafatlar edineceğini ummaktadır.
- c. **Başarım-emek bağı:** çalışanın görevini gerçekleştirirken sarf ettiği emek, başarımına etki etmektedir.

Beklenti teorisi dört ana adımdan meydana gelmektedir. İlk adımda, işin pozitif ve negatif neticelerinin kişiye ne kazandıracağı üstüne yoğunlaşmıştır. Bu bağlamda işin neticeleri pozitifse; maddiyat, güvenlik durumu, arkadaşlık bağları, güven duygusu, beceri veya kabiliyet kullanma ihtimali ve senkronize iş bağı oluşturulabilir. İşin neticelerinin negatif olması halinde; yorgunluk duygusal, sorunlar, düş kırıklığı, kaygı, katı bir denetleme, tehlike, vazifeden atılma vb. neticeler oluşabilir. Bu neticeler, kişinin algılamaları neticesinde meydana gelmektedir (Robbins 2000, s.54). Bu anlatılanlar ışığında örgütsel sinizm olgusuyla beklenti teorisi arasında bir bağın bulunduğu bahsedilebilir. Kimi örgütlerde sinizme maruz kalan bir çalışan, duygusal anlamda kaygılanmakta (Brandes 1997) ve her mecrada düş kırıklığı (Mirvis and Kanter 1991; Brandes 1997; Abraham 2000, ss. 269-292.) yaşamaktadır. Sonraki adımda, çalışanların iş neticelerini ne denli cezbedici gördükleri üstünde durulmuştur. Kişinin bireysel niteliğine, davranışlarına ve ihtiyaçlarına göre, çalışanlar iş neticelerini pozitif, negatif veya anlamsız şeklinde yorumlayabilirler. Kişi işin neticelerini cezbedici görürse bu neticelere erişmeyi, negatif görürse erişmemeyi seçer. Üçüncü adımda, “çalışanlar işin neticelerine erişmek adına ne çeşit tutumlar göstermelidir?” sorusunun cevabı verilmeye çalışılmıştır. Son adımda, çalışanın bireysel kabiliyeti göz önünde bulundurularak ne denli başarı sağlayacağı kestirilmektedir (Robbins 2000, s.54).



(Robbins 2000, s.54).

Şekil 2.1. Beklenti Teoremi Prototipi

Neticede beklenti teorisi, çalışanın kişisel umduklarıyla bağlantılıdır. Çalışanların başarı umitleri, mükafat ve gaye hazzı, sarf ettikleri emeğin seviyesini saptamaktadır. Beklenti teoreminde, çalışandan umulan tutumlar üzerinde durulmaktadır. Örgüt içinde, çalışanın ondan umulan tutumları ve bu durum karşısında hissedeceği kıymeti anlayıp anlamadığı sualinin cevabı merak konusudur. Mükafatlar ve ödemeler üzerinde de durulmaktadır. Çalışanlar mükafatların cezbediciliğiyle alakalıdır.

Beklenti teoremi, bireysel menfaatle (bencilliğe) alakalıdır (Robbins 2000, s.54). Bu bağlamda örgütsel sinizm olgusunda olan çıkar (Barefoot vd. 1989, s.48; Mirvis and Kanter 1991, ss.50-52; Brandes 1997, s.11) yargısıyla bağlantısının olduğundan söz edilebilir.

Beklenti teoremi ve örgütsel sinizm olgusunda diğer bir bağ da örgütsel farklılaşma adına sarf edilen emeğin ileride başarı getirmeyeceğinin üstünde durulmasıdır (Brandes 1997, s.17; Brandes vd. 1999, ss. 150-153). Beklenti teoremi, davranışların önemini saptamak maksadıyla çevreye bağlı etmenleri dikkate almakta; böylelikle çalışan sinizm olgusunun tabiatını ve ilerlemesini anlatmaktadır. Bunun yanında, örgütsel farklılaşma sinizm olgusuyla alakalı incelemelerde bulunan yazarlar, kinik davranışların, örgütün ilerideki davranışına dair negatif ümitlerinin bir neticesi olacağını söylemişlerdir. Böylelikle beklenti teoremiyle bağımlı oluşturmuşlardır (James 2005, s.11).

2.2.5.2 Atfetme teoremi

Atfetme teoremi (attribution theory), kişilerin tutumlarının sebeplerini kavrama arzusunu belirten bir teoremdir. Bir kişinin tutumu, ya o bireye dair niteliklerden veya o kişinin yaşadığı çevresel şartlardan ötürü şekillenmektedir. Bireysel nitelikler neticesinde şekillenen tutumlar bireysel niteliğe bağlı yüklenme süreçlerini, çevre şartları

neticesinde şekillenen tutumlar da çevresel şartlara bağlı yüklenme süreçlerini meydana getirmektedir (Eaton 2000, ss.18-19).

Atfetme teoremiyle örgütsel sinizm olgusu bağı, Weiner'ın toplumsal güdülenme teoremiyle anlatılmaya uğraşmıştır. Atfetme teoremi bilhassa örgütsel sinizm olgusunun hususa dayalı tarafları üstünde durmaya çalışmıştır. Weiner bakımından bireyler, negatif bir durumun sonrasında, durumun anlaşılmasına bağlı sebepsel göndermeler yaparlar. Bu göndermeler, kızgınlık, sempati, vazife anlamında verilen kararlar, ümit vb. hislere sebebiyet veren ümitlerle neticelenmektedir. Bu hisler, ya sosyal tutuma veya antisosyal tutumlara neden olmaktadır. Weiner prototipinde, örgütün negatif husustan mesul olduğuna dair bir anlaşılmaya neden açıklamalar, örgüte suç atan kişiler ile neticelenmektedir. Örgütsel sinizm kavramına dair duruma bağlı eğilimlerde sayılı olgusu, örgütün çalışan sinizmin halinin ilerlemesinde önemli rolünün olduğu bilinmektedir. Bu teoremde, örgütün negatif hususlar ile yargılandığı düşüncesi hakimdir. Kişi, örgütü yargılamaz ise, örgüt açısından kinik görülmeyecektir (Eaton 2000, ss.18-19).

Atfetme teoremi bunun yanında, örgütsel sinizm olgusu çeşitlerinden örgütsel farklılaşma sinizmiyle de bağlantılıdır. Atfetme teoremi, örgüt içlerinde bir çalışanın değerlendirilmesi açısından örgütsel sinizm olgusu ile bağdaştırılmıştır. Çalışanların değerlendirilmesi durumu, önderlik konumunda olan kişilere verilmektedir. Örgütlerde önderlik konumunda olan kişilerin soyları, hangi cinsiyette oldukları, kültürel değerleri, fiziki görüntüleri, gözlemlenen tavırları vb. benlik nitelikleri, örgütsel farklılık oluştururken önemlidir (James 2005, ss.11-12).

2.2.5.3 Sosyal farklılaşma teoremi kuramı

Sosyal farklılaşma teoremi (Social Exchange Theory), 1964 senesinde Blau aracılığıyla ileriye sürülmüş, istihdam bağlarını kavramanın yapısını meydana getirmekte ve toplum bilimleri düzeninde oldukça çok faydalanılan ana teoremlerden biri şeklinde benimsenmektedir. Blau bakımından; bu teoremin tabanında yaşamını devam ettirmek adına kişi bağlarının bulunması gerektiği ve bireylerin ihtiyaçlarını gidermek adına devamlı birbirleri ile etkileşimde bulunmalarının gerekliliği üstünde durulmaktadır (Mimaroglu 2008, s.33). Sosyal farklılaşma teoremi, kişilerin gerçekleştirmesi gerekli vazifeleri eksiksiz biçimde gerçekleştirmek adına başkalarına güvenilmesinin önemli

olduğu vurgulanmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz 2001, s.329). Gouldner bakımından; bir çalışan örgütte ona iyi yaklaşıldığını anlar ise, kendisinin de örgüt içinde iyi davranması gerektiğini, örgüt adına zararlı hareketlerden uzak durulmasının önemini kavrar (Mimaroglu 2008, s.36). Bu bağlamda örgütsel sinizm olgusunun örgüt üstündeki negatif etkileri de görülmeyebilir.

Johnson and O'leary-Kelly ise (2003, ss.627-647) örgütsel sinizm olgusunun teorisel desteklemesinin sosyal farklılaşma teoremiyle anlatıldığını savunmuşlardır. Böylelikle, örgütsel sinizm olgusu, çalışanın örgüt içindeki istihdamıyla alakalı sosyal farklılaşma kabullenilmesinin bir reaksiyonu biçiminde belirtilmiştir. Örgütlerde sinizm olgusu, çalışana sunulan belli bir cümlenin (yemin) ve genele yayılmış umutların gerçekleştirilmemesinden dolayıdır.

2.2.5.4 Davranış teoremi

1990'da Olson and Zanna için, davranış teoremiyle (attitude theory) beraber, örgütsel sinizm olgusunun nitelikleri davranışlarla (bilhassa tutumlar) anlatılmaya uğraşmıştır. Birçok teorici bakımından değerlendirme, davranışların en önemli bölümünü meydana getirmekte; davranışlar akılda şekillenmekte ve davranışların duygusal, kognitif ve tutumsal yönlerini belirlemektedir. Davranışların duygusal, kognitif ve tutumsal bağları, örgütsel sinizm olgusuyla alakalı incelemelerde ilk zamanlarından itibaren etkilidir. Bu hususta bilhassa 1998'de Dean vd.nin gerçekleştirdiği örgütsel sinizm olgusu meşhur olmuştur. Böylelikle bu teoremin, örgütsel sinizm olgusunu kavramada kuramsal sınır çizmeye yardım ettiğinden önemi üzerinde durulmaktadır (James 2005, s.12).

2.2.5.5 Sosyal güdülenme teoremi

Bu teorem, 1985 senesinde Weiner aracılığıyla ortaya atılmıştır. Teorem, çalışanların kinik olma sebepleriyle alakalı çeşitli fikirler geliştirmekte bu fikirlerin denendiği kuramsal açıdan dayanak oluşturmaktadır. Örgütsel sinizm olgusuna sebebiyet veren örgütsel hususları ifade etmeye uğraşmaktan çok, hususların çalışanlarca ne şekilde değerlendirildiği ve bu değerlendirmelerin örgütsel sinizm içindeki yeri araştırılmaktadır (Eaton 2000, s.12).

Weiner'ın açıkladığı sosyal güdülenme teoremi bakımından, öncelikle bir durumun neticesinin sebepleri incelenmekte; sonrasında durum kimi sebepsel yönlerden ele alınmaktadır. İncelemeler ışığında, durum adına sorumluluk düşünceleri oluşturulmakta

ve ilerideki eş durumlarla alakalı ümitler adına çalışmalar yapılmaktadır. Sorumluluk düşünceleri ve ümitleri, sonra olan tutumlara etki edecek belli hislere (kızgınlık, sempati vb.) neden olmaktadır. Yaşanacak durumlarda ne şekilde tutum sergilenmesi ve bu tutumların ne şekilde olması gerektiğini saptamak adına sebepsel değerlendirilmelerde bulunmaktadır (Eaton 2000, s.13).

Bu teoremde lokasyon, denetleme durumu ve kararlılık şeklinde üç ana etmen bulunmaktadır (Eaton 2000, ss.13-14):

- a. Lokasyon:** durumların sebeplerinin içsel veya dışsal etmenlerden kaynaklanıp kaynaklanmadığını anlama halidir. İçsel etmende, örgütte alınan kararlardan bahsedilmektedir. Bu bağlamda çalışan, örgüt içinde yaşanacak negatif bir durumun (işten kovulma vb.), örgüt kârlılığını yükseltmek adına yapıldığını düşünebilir. Dışsal etmende ise, örgütten ötürü olmayan hususlara önem gösterilmiştir. Bu bağlamda, çalışan işten kovulmasının sebebini, örgütten kaynaklanmayan iyi olmayan maddi şartlardan oluştuğunu, maddi zorluklar şeklinde de değerlendirebilir.
- b. Denetleme durumu:** bir durumun, bireyin isteği ve denetimi altında kavranıp kavranmadığı halidir. İçsel ve dışsal şeklinde iki kategoride incelenmiştir. Şayet çalışan, işten kovulmaların, içsel denetlenebilir etmenler ile alakasının bulunduğunu düşünür ise (ör. çalışan örgütün, çalışanları kârlılık düzeylerini yükseltmek adına işten kovduğunu düşünürse ve diğer daha az kötü tedbirlerin de oluşabileceğini anlarsa) bunun örgütten kaynaklandığını düşünür. Şayet çalışan, işten kovulmaların dış kaynaklı denetlenemez etmenlerle alakasının bulunduğunu sanır ise (ör. çalışan, örgütün iyi olmayan maddi güçlüklerden kaynaklandığını ve çalışanları işten kovmaktan diğer opsiyonunun bulunmadığını düşünürse) örgüte ılımlı biçimde değerlendirecektir.
- c. Kararlılık:** bir durumun ileride yeniden yaşanabilme riski anlamındadır. Böylelikle çalışan, işten kovulmaları, kârlılığı yükseltmek adına örgütçe yararlanılan bir izlem şeklinde görülürse; bu husus, çalışan için kararlı bir etmen görülecek ve örgüt ne vakit daha fazla gelir elde etmek ister ise oluşma ihtimali yaşanacaktır. Şayet çalışan, işten kovulmaların maddi etmenlere bir yanıt

olduğunu kavrar ise; bu, ekonomik durumun orta seviyede gelişmesi ön görülebileceğinden, çalışan için kararsızlık bir etmeni şeklinde düşünülecektir.

2.2.5.6 Duygusal durumlar teoremi

Sinizm olgusunun örgütlerde ne şekilde ilerlediğine dair bir diğer teori de duygusal durumlar teoremidir. Bu teorem, iş yerinde olan hadiselerin, işe yaklaşımları üstünde bilhassa duygusal vaziyetler (düş kırıklığı, hüsrana uğrama) üstünde bir etkisinin bulunduğunu savunmaktadır (Brown and Cregan 2008, ss.667–686).

2.2.6 Örgütsel Sinizm Çeşitleri

2.2.6.1 Kişilik sinizmi

2000 yılında Abraham bu sinizm türünü, kişinin doğumla beraber bulundurduğu aykırı davranma özelliğiyle alakasının bulunduğunu ve bu vaziyetin örgütsel sinizm olgusunun önemli bir kılavuzu olduğunu savunmuştur (Abraham 2000).

Benlik sinizm için ana fikir; evrenin, dürüst davranmayan, diğer insanları dikkate almayan, gerçekleştirilen suçları önemsemeyen, toplumsal bağlardan hoşlanmayan ve bencil kişilerin bulunduğuna yönelik duyulan inaniştir. Bu nedenle benlik sinizmi olgusunu kabullenmiş bireylerde kuvvetli bir güvenmeme durumu hakimdir. Kişi tarafından duyulan bu güvenmeme neticesinde, hislerini ve tutumlarını hiddetlenerek, üzülenek, öfkelenerek ve hileye başvurarak göstermektedirler. Bir benlik niteliği bulunan kişilik sinizmi, kişi tutumlarıyla ilgili olan olumsuz düşünceleri kapsamakta, doğumdan itibaren olmakta ve tutarlıdır (Kılıç 2013).

2.2.6.2 Sosyal (toplumsal) sinizm

Sinizm olgusu, kişi ve sosyal grup arasında meydana gelen sosyal ruhsal antlaşma biçiminde belirtilmektedir. Birey şayet sosyal sinizm durumunu yaşıyorsa, bireyin hisleri katıyen umduklarından dolayı karşılanmadığı doğrultusundadır (Kılıç 2013).

Sosyal kiniklik hisseden bireylerin en görülür nitelikleri, yaşadıkları negatifikliklerden ötürü suçlu buldukları toplumsal ve ekonomik kuruluşlara uzaklaşmalarıdır. İleriye yönelik hissettikleri ümitsizlikler, kısa süredeki çıkarlarına dikkat etmelerine ve meslekleriyle ilgili her şeye ve göreve “benim menfaatim ne olacak?” şeklinde bir tutum sergilemelerine sebebiyet vermektedir. Bu durum neticesindeyse bu bireyler görevlerine yönelik kaygılı olacaklar ve alakaları azalacaktır (Abraham 2000).

Sosyal sinizm esasında iş görenlerin örgütlerine daha çok sadık kalmalarını ve daha fazla mutluluk duymalarına yardımcı olmaktadır. Sosyal sinizm yaşayan kişilerin, iş yerlerindeki vaziyetlerine dair umdukları daha reeldir. İlk olarak bu kişilerin aşırı boyuttaki ümitlerinin olması sebebi ile, iş yaşamında stresin neden olduğu hüsrana daha düşük düzeyde negatiflik oluşturmaktadır (Turan 2011).

2.2.6.3 Mesleki (iş) sinizm

Meslek ya da iş sinizmi olgusu, kişinin iş ile ilgili kendisini bilirkişi haline ulaştırmasının önüne geçilerek bir tür baş etme durumudur. Bu vaziyet kişilerin tüketicilerle aralarına mesafe koymalarına ve onları birey biçiminde görmemelerini sebebiyet vermektedir. Meslek sinizminin belli tipik niteliği, umursamama ve bağ kuramamaktır. Tükenmişlik hali ve kişi-rol sorunuyla alakalıdır (Abraham 2000).

Bu sinizm türü, kişilerce örgütlere ve hakimiyete dair sergilenen güven duyulmayan ve negatif tutumlardır. İş sinizminde, iş gören, başta müşteriye, daha sonraysa sosyal çevreye dair negatif davranışlar sergilemektedir. Çalışanlar, tüketicilere verilen hizmetlerin eksikliğini idareye, bu durumdaki politikalara ya da kaynakların eksikliğine bağladıklarında, örgütsel anlamda sinizm yayılma sağlamaktadır (Sur 2010).

2.2.6.4 Örgütsel farklılaşma sinizmi

Örgütsel farklılaşmaya dair gerçekleştirilecek bu sinizm türü, bu farklılaşma görevini gerçekleştirecek örgüt önderlerine yönelik önemli bir güven azalması ve önceden oluşmuş veya bariz şekilde başarı elde edememiş farklılaşma teşebbüslerine dair bir cevaptır. Bu vaziyet, örgütsel farklılaşma durumundan mesul iş görenlerin bütün iyi düşüncelerine karşın ve çalışanların saygınlık ve seçkinliğini önemseyen, öngörülü kararlar alan kişilerin bulunmasına karşın meydana gelebilmektedir (Kabataş 2010).

Örgütsel farklılaşma sinizm olgusu, örgütlerin başarı sağlamak adına yaptıkları farklılaşma neticesinde bu amaç uğruna gösterdikleri çabalar ve gösterdikleri davranışlara dair pesimist bir yaklaşımdır (Turan 2011).

Örgütsel farklılaşma sinizmini düşürmek ve idare etmek gayesiyle gerçekleştirilen öneriler şöyle bildirilmiştir (Kabataş 2010).

- a. çalışanları, kendilerini ilgilendiren kararların alınmasına yardımcı olmak

- b. örgüt önderlerin bağlantı kurmak amacıyla gösterdikleri çabanın bilincinde olmak ve vaziyeti ödüllendirmek
- c. kişilerin süregelen farklılaşma etkinlikleriyle alakalı bilgilenmesi
- d. zamanı iyi kullanma hususunda verimlilik halinin yükselmesine yardımcı olmak
- e. örgütlerde meydana gelebilecek ani farklılıkların sayısını en düşük düzeye indirmek
- f. örgüte duyulan güvenin yükselmesine yardımcı olmak
- g. örgütün eskiden yapmış olduğu yanlışları kabullenmesi, özür dileyebilmesi ve meydana gelen hasarların düzeltilmesi
- h. örgütün başarı sağladığı farklılaşma etkinliklerinin duyurulması
- i. gerçekleşen farklılaşmaları çalışanlar açısından görebilmek
- j. çalışanlara duygularını belirtmek adına fırsat tanımak.

2.2.6.5 Çalışan sinizmi

İşgören sinizm olgusu, uzun çalışma vakitleri, gerçekleştirilen işlerin fazlalığı, etkisiz önderlik ve idare, örgütteki idare aşamalarının düşürülmesi, yeni görevler, küçülmeye giden örgütler ve gerçekleşecek işin kararını alanla bu vaziyeti gerçekleştirilenler arasındaki mümkün merteye yok edilmesi neticesinde meydana gelen iş gören ve patron arasındaki bağların yeni dizisidir (Kılıç 2013).

2000 senesinde Abraham, iş gören sinizmi kavramını “örgütlerde devasa öz varlık, üst seviye idare ve örgütte bulunan diğer çalışan ve departmanlara dair bir davranış” biçiminde belirtmiştir. İşgören sinizmi olgusunda bilhassa “adaletsizlik duygusal” üstüne yoğunlaşmaktadır. İşgören sinizmi, kinik davranışa vakıf bireylerin diğerlerinden ayrılabilmesi açısından önemlidir.

2.2.7 Örgütsel Sinizmin Sebepleri

Örgütsel sinizmin sebepleri, kişisel ve örgütsel etmenler olarak iki şekilde belirtilmiştir. Alanyazına bakıldığında eğitim durumu, medeni hal, cinsiyetin ne olduğu, yaş, gelir durumu, vazife zamanı ve hiyerarşi parametreleri, küçümsenmeyecek düzeyde iş görenlerin örgüte yönelik sinik düşüncelerine etki eden kişisel etmenler şeklinde belirtilmektedir (Andersson and Bateman 1997, ss.449-469; Dean vd. 1998; Delken

2004; Toksöz ve Yılmaz, 2008). İncelemelerde bu kişisel etmenler, genel olarak bağımsız parametre şeklinde bilinmektedir. Örgütler için sinizme etki eden örgütsel etmenlerse örgütsel eşitlik, örgütsel siyaset, ruhsal sözleşme bozulmaları vb. faktörlerdir (Eaton 2000; James 2005; Sur 2010).

a. Kişisel etmenler:

i. Yaş: kişilerin yaş devirleri, vazifelerine dair umutları, davranış, idrak ve arzularına etki etmektedir. Örnek olarak iş yaşamına yeni girecek bireyin başta, bireysel kabiliyetlerinden yararlanabileceği, eğitim durumuna ve sığasına yaraşır, çalışma şartlarının ve iş bağlarının düzgün olduğu bir vazifede iş görme arzusu oldukça fazladır. Ama umduklarına yaraşır bir iş edinmenin ve işe girmenin güçlüklerini de görmektedir (Çakır 2001, s.107). Bu nedenle genç çalışanlar, umut ve arzularının giderilmediği örgütlerde olumsuz bir davranış gösterebilir ve örgüte dair kinik düşüncelere sahip olabilirler (Kalağan 2009, s.17). Alanyazına bakıldığında kimi incelemelerde yaş faktörünün örgütsel sinizm olgusuna etkisinin bulunmadığı belirtilmektedir (Bommer vd. 2005, s.733-753; James 2005; Erdost vd. 2007; Efilti vd. 2008 ss.1-14; Güzeller ve Kalağan 2008; Tokgöz ve Yılmaz 2008). 1991 yılında, Mirvis and Kanter, 55 yaş ve üstü çalışanların, 18-25 yaş aralığındaki çalışanlara kıyasla oldukça az sinizme maruz kaldıklarını söylemişlerdir. Örgütsel sinizmle yaş arasında olumsuz bir ilişki bulunduğu bahsedilebilir.

ii. Cinsiyet: kadın ve erkeğin, işlere dair eş veya ayrı davranışlar sergilediğini belirten uygulamalar bulunmaktadır (Çakır 2001, s.108). İşgörenlerin cinsiyetiyle örgütsel sinizm olgusu arasındaki bağ incelendiğinde, Mirvis and Kanter (1991), kadın iş görenlerin öteki iş görenlere yönelik oldukça optimist olduklarını ve erkek iş görenlerin kadın iş görenlere kıyasla oldukça sinik durumlarının bulunduğunu belirtmektedirler. Bunun aksine kimi incelemelerde cinsiyet parametresinin, çalışanın örgütsel sinizm davranışına etki etmediği neticesine varılmıştır (Bommer vd. 2005, ss.733-753; Erdost vd. 2007; Efilti vd. 2008 ss.1-14; Güzeller ve Kalağan 2008; Tokgöz ve Yılmaz 2008).

- iii. **Medeni hal:** iş görenlerin medeni hali ve örgütsel sinizm bağı anlamında Delken (2004, s.51), iş görenlerin medeni hallerinin örgütsel sinizm olgusuna etki edebileceğini; evli iş görenlerin bekarlara kıyasla sinizm seviyelerinin daha az olduğunu açıklamıştır. Erdost vd. (2007), Aslan ve Yılmaz (2013 ss.588-591), Efilti vd. (2008), Reichers vd. (Reichers vd. 1997 ss.48-59.) Mirvis and Kanter (1991), incelemelerinde sinizm olgusunun medeni hal parametresinden etki görmediğini belirtmişlerdir.
- iv. **Eğitim seviyesi:** bu etmen, bireylerin çalışma yaşamına yaklaşımını ve çalışma yaşamından umduklarına etki etmektedir. Eğitim seviyesi yükseldikçe, işe ve çalışma yaşamına verilen önem de farklılaşmaktadır (Çakır 2001, s.111). Kaynaklar araştırıldığında eğitim düzeyiyle sinizm olgusu arasında anlamlı bağ bulunduğu ve eğitim seviyesi yükseldikçe kinik davranışların da artış göstereceği vurgulanmıştır (Delken 2004; Güzeller ve Kalağan 2008; Toksöz ve Yılmaz 2008). Genel olarak eğitim düzeyi fazla iş görenler, aldıkları eğitim halinin gerçekleştirdikleri iş adına şart olmadığı fikrini çokça dile getirmektedirler. Eğitim seviyesinin sinizme etki etmediği neticesine varan incelemelerde vardır (Bommer vd. 2005; Efilti vd. 2008; James 2005).
- v. **Gelir seviyesi:** iş görenlerin güdülenmesi ve iş doyumuna etki eden önemli etmenlerden olan gelir seviyesi, örgüt içlerindeki kinik tutumların yaşanmasında da etkilidir. Delken (2004, s.22), iş görenlerin örgütten kazandıkları geliri; işbaşına gelir, saat başına ve belli gelir şeklinde sınıflandırmış ve belli gelir kazanan, uzun vadeli çalışan ve örgütten mükafat ve çelenç elde eden iş görenlerin, örgütsel sinizme maruz kalmaya daha eğilimli olduklarını söylemiştir. Bu bağlamda gelir seviyesi fazla iş görenlerin örgütsel sinizm seviyeleri oldukça fazladır. Buna rağmen, Mirvis and Kanter (1991) ile Fero (2005) iş görenlerin gelir seviyesiyle kinik davranışları arasında zıt bir bağın bulunduğunu ve gelir seviyesi azaldığında örgütsel sinizm seviyesinin artacağı üzerinde durmuşlardır.
- vi. **Hizmet vadesi:** çalışanın ne vakittir o örgüt içinde yer aldığını ifade etmektedir. James (2005, s.63), örgütsel sinizm olgusu ile hizmet vadesi

arasında manidar, olumlu ama düşük seviyede bir bağ bulunmuştur. Diğer bir incelemedeyse sekiz ya da daha fazla zamandır bir otel için çalışan personellerin örgütsel sinizm seviyelerinde anlamlı bir değişiklik olmazken, genel sinizm seviyelerinin fazla olduğu görülmüştür (Tokgöz ve Yılmaz 2008).

- vii. Hiyerarşi:** Kanter and Mirvis (1989), incelemelerinde hiyerarşik bakımdan üst konumlardaki çalışanların, daha aşağı düzeydeki çalışanlara kıyasla, oldukça düşük düzeylerde kinik düşünce yapısı bulduklarını belirten zayıf keşifler olacağından bahsetmişlerdir. Meyer (2000) için, çağrı merkezinde çalışanlarla gerçekleştirdiği incelemesinde, hiyerarşik bakımdan yüksek düzeyde olan iş görenlerin, yalnızca bir derece daha alt seviyedeki iş görenlere kıyasla daha çok görevle birlikte, güç fakat cezbedici vazifelerinin olacağından bahsetmiştir. Üst düzeylerdeki vazife bilinci, üst düzeyde kıvançla alakalı olduğu için daha çok sorumluluk, iş görenlerin daha düşük sinizme maruz kalmasına sebebiyet vermektedir (Delken 2004, s.23).

b. Örgütsel etmenler:

- i. Örgütsel eşitlik:** kişiler buldukları her mecrada (çalışma yeri, dost çevresi, aile ve sosyal çevre) devamlı bir eşitlik beklentisi ararlar. İşgörenlerin örgütteki eşitlik idrakiyse ücretlendirme, yasalara uyum gösterme, mükâfat ve yargı dağılımı ve bireyler arası bağlar vb. çoğu etmeden etki görmektedir (Özdevecioğlu 2003, ss.77-96.). James (2005) ve Bommer vd. (2005), çalışanların örgüt içlerindeki yapıların eşitlikçi olmadığına dair düşünceleri fazlalaştıkça, örgütlerine yönelik kinik düşüncelerinin git gide artacağını bildirmişlerdir. Kutanis ve Çetinel (Kutanis ve Çetinel 2010, ss.186-195) içinse, örgütteki eşitsizlik düşüncesinin sinizm olgusunu kamçılacağı ve sinizm olgusunun esas saptayıcısı olduğu neticesine ulaşmışlardır.
- ii. Örgütsel siyaset:** bu etmen, çalışanların tutum ve kararlarına dair yaklaşımlardır. Örgütlerdeki bir tutumun uygun veya meşru olup olmadığı, bireyin siyasi düşünceleri incelenerek karar verilir (Kalağan 2009, s.73). Menfaatçilik, kaygı ve güven duyulmaması gibi negatif hislerden etki gören

örgütsel siyasetler, karar alma sürecine yön veren, çalışanların bireysel menfaatlerini muhafaza etmek adına gösterdiği tutumlar şeklinde bildirilirken; örgütsel sinizm olgusuysa, örgüte dair kişisel menfaate ve örgütün doğruluktan mahrum olacağı inanışına bağlı ilerleyen belli bir davranış şeklinde ifade edilmiştir. İki ögenin yapısında da menfaat ve doğruluk bulunmaktadır. Bunun yanında her iki öge kınama, öfke, düş kırıklığı, üzüntü vb. negatif hisler barındırmaktadır. Bu durum da örgütsel sinizm olgusuyla örgütsel siyaset arası bağı bariz şekilde açıklamaktadır (James 2005).

iii. İletişim olmaması: örgütü meydana getiren bireylerin devamlı etkileşim ve iş birliği halinde bulunması önemlidir. Şöyle ki, örgüt içindeki güdülenmeyi yükseltmek, örgütü iyi hale getirmek ve iş görenlerin gelişimi adına yararlanılan iletişim, verimlilik düzeyine de direkt etki etmektedir. Etkili bir iletişim ortamının bulunmaması, iş görenlerle yöneticiler arasında anlaşmazlıklara sebebiyet verebilmektedir. Bu vaziyet kuruluşunu ve idarecisini algılamayan, kurum program ve siyasetlerine, iş arkadaşlarına ve idarecilerine güven duygusu, içtenlik, dürüst davranma hususlarında eksik gören kinik davranışlara vakıf çalışanların olmasına sebeptir (Pelit ve Pelit 2014, ss.95-96).

iv. Ruhsal protokolün ihlali: çalışan ve örgüt arası bağıbağlı, adalet, dürüstlük ve objektiflik sözünü veren, sözlü olmayan ve değişmeyen bir sürü umutlar protokolü olan ruhsal anlaşma, eğitim, ilerleme, gelir ve yükselme hususlarında örgütçe verilmiş sözlerin gerçekleştirilmemesi halinde meydana gelmektedir (Mimaroglu 2008). İş görenler şahsi iş bağlarından umdukları, istedikleri veya beklediği kıymeti göremediğinde, ruhsal protokolün ihlali düşüncesi ile birlikte kinik davranışlar ortaya çıkabilir. Bu sebeple ruhsal protokol ihlali durumunun, örgütsel sinizm olgusunun bir saptayıcısı olduğundan bahsedilmektedir (James 2005, s.26). Ruhsal protokolün ihlal edildiğini ya da umduklarıyla gerçekte yaşanan arasında önemli bir ayırım bulunduğunu duyumsayan çalışanlar, örgüte yönelik kızgınlık, düş kırıklığı vb. kinik hisler besleyebilir, örgüte dair sadakatleri

azalabilir. Böylece sendikalarından haklarının muhafaza edilmesini isteyebilirler (Kalağan 2009, s.75).

2.2.8 Örgütsel Sinizmin Neticeleri

Örgütlerde sinizme maruz kalan çalışanlar hem şahsi yaşamlarını hem de kurumlarını negatif etki etmektedirler. Oluşan bu negatif neticeleri kişisel (ruhsal, fiziki ve tutumsal) ve örgütsel neticeler şeklinde iki kısımda araştırmak muhtemeldir.

a. Kişisel Neticeler

Örgütlerde, çalışanların umduklarının giderilmesi neticesinde meydana gelen örgütsel sinizm olgusu, iş görenlerde düş kırıklığı, uykusuz kalma, duygusal bakımdan çökme ve bunalım gibi psikolojik ve sinirsel sorunlara; kızgınlık, kaygı, gerginlik, sinirlenme, işkence, savunmacı tutumlar vb. kimi ruhsal neticelere sebebiyet vermektedir. Bunun yanında örgütsel sinizm olgusu, iş görenlerin psikolojilerinin dışında, vücut sağlığına da negatif etki etmektedir. Kinik davranış, kalp ve damar rahatsızlıklarına neden olarak, bireyin yaşam niteliğini ve zamanını azaltmaktadır. İş görenlerin rahatsız olmaları ile beraber başta başarımın azalması, sonrasında işe zamanında gitmeme veya gitmeme ya da işten çıkma vb. tutumlar görülebilir. Bu hususlardaysa örgüt önemli zarar yaşayacaktır. Bunun yanında kinik davranışa vakıf kişilerde kötü alışkanlıklar (uyuşturucu, sigara, alkol tüketimi vb.) çok kilo alma, depresif davranışlar gösterme vb. sağlığına negatif etki edebilecek tutumsal neticeler de görülmektedir (Eaton 2000, s.7; Kalağan 2009, ss.79-80).

b. Örgütsel Neticeler

Sinizm olgusunun örgütlerde çoğu negatif etkisinin bulunduğu söz edilmektedir. Sinizm bilhassa örgüt içindeki aktifliği ve verimlilik düzeyini azaltan; örgütte ekonomik ve ruhsal zararlara sebebiyet veren etkileri görülmektedir. Sinizm olgusunun bu örgütsel neticeleri; iş tatminsizliğinin, işe yabancı olmanın, örgütsel küçülmeye gitmelerin, işten kovulma ya da çıkma yüzdelerinin fazlalaşması, örgüt içinde hırsızlık, baltalama, hilekârlık vb. tutumların görülmesi, ahlaki olmayan dilekleri gerçekleştirme, duygusal tükenmişlik halinde, örgütü küçümsemeye, örgüte güven duyulmamasında ve işe gitmemelerdeki artışta, farklılaşma adına emek harcama, kendini eksik görme, örgütsel sadakatin, güdülenmenin, öndere ve öteki örgüt iş görenlerine hissedilen güvenin

düşmesi, örgütsel başarımın azalması, boyun eğmeme vb. etmenlerdir (Reichers vd. 1997, s.48-51; Abraham 2000, s.274; Bommer vd. 2005, s.736; James 2005, s.24).

2.2.9 Örgütsel Sinizmi Engellemeye Yönelik Alınabilecek Önlemler

Gül ve Ağıröz, (2011, ss.27-47), Yetim ve Ceylan (2011, ss.682-695) gerçekleştirdikleri incelemelerde örgütsel sinizm olgusuna vakıf kişilerin idare edilmesi hususunda örgüt idarecilerine aşağıda açıklanan teklifleri sunmuşlardır (Özcan 2014):

- a. Yöneticiler kinik tutumların ayırımına vararak, bu tarz tutumların azalmasına dair siyaset ve hareketler bulmalıdırlar,
- b. Örgütsel sinizmin artmasının önüne geçmek adına idareciler, rapor verebilen, açık ve duru bir idare düşüncesi edinmelidir,
- c. Vazifeleri git gide artan ve işlerin fazlalığı nedeniyle hususi ve iş yaşamı arasında uyum gösteremeyen çalışanlarına dair örgütsel destek planları oluşturabilmelidir,
- d. Çalışanlarına güven duymalı ve çalışanların örgütlerine yönelik güvenlerini muhafaza etmek adına planlar yapmalıdır,
- e. Örgüt iş görenlerinin örgüt ile alakalı verilen kararlara katılımları arttırılmalı ve vazifesi, önderliği paylaşmalıdır,
- f. Örgütü dürüst biçimde idare etmeli,
- g. Kişisel gelişime destek vermeli, etkileşimi ve empati becerisini ilerletmelidir,
- h. Örgütün mükafat düzenini yeniden kontrol etmeli, sunulan mükafatların ekonomi ve manevi bakımdan çalışanları güdüleyecek özellikte olunmasına önem gösterilmelidir.

Kaymak ve Keskinılıç Kara, (2016, ss.349-364.) incelemelerinde okul idarecilerinin anlaşmazlık halletme hususunda bilgilenmelerini, süreç idaresine katkısının olacağını, örgütün hedefe yaraşır idare edilmesine yardımcı olacağını bildirmektedirler. Örgütte anlaşmazlığın tamamı ile ortadan kaldırılmasını, onun idare edilmesinin amaçlandığını ve bu bağlamda idarecinin iletişim kabiliyetlerinin bulunmasının önemli olduğunu belirtmişlerdir. Böylece okul verim düzeyinin yükseleceğini bildirmişlerdir.

2.2.10 Eğitim-Öğretim Kuruluşlarında Sinizm

Birbirinden farklı kurumlarda kinik tutumlar sergileyen iş görenler olacağı üzere, eğitim kuruluşlarında çalışan personellerin de sinizme maruz kalma durumları mevcuttur. Eğitim kuruluşları hem getirisinin hem de götürüsünün kişi olması sebebi ile aktif yapıdadırlar. Her kuruluşta yaşanacağı üzere eğitim kuruluşları da eğitimcilerin ve okul idarecilerinin tutumları, alakaları, hayat tarzları, bulundukları kültürleri, inanış tarzları, normları, kişisel nitelikleri vb. çoğu etmeden etki görmektedir.

Bu anlamda, örgüte yönelik oluşan olumsuz inanışlar, etkiler ve tutumsal yönelimlerden meydana gelen bir davranış oluşmaktadır. Bu davranış hem kişinin şahsiyet niteliklerinden hem de iş görme koşullarından ötürü sinizm olgusunun göz önünde olmasına sebebiyet vermektedir. Eğitim kuruluşlarında kurumsal başarı sağlamak, nitelikli ve randımanlı yeni işler oluşturmak, eğitimcilerin iş gördükleri kuruluşa dair davranışlarıyla alakalıdır (Özcan 2006).

Bu noktada; örgütsel sinizme maruz kalan bir öğretene (Güzeller ve Kalağan 2008);

- a. Bulunduğu kurumun gelişimi adına adımlar atan birey, kendisinin öteki personellerce umursanmadığını hissederler.
- b. Kurumunu ilerletmek adına tavsiyeler sunmaktan geri durabilirler.
- c. Kurumun niteliğini arttırmak adına sunduğu tavsiyelerin önemsenmediği kanısına varabilirler.
- d. Kurumunu ilerletmek için sarf ettikleri çabanın anlaşılamayacağı fikrine varabilir.
- e. Kurumunda çalışan bütün öğreticilerin, kuruluş adına emek sarf edeceklerine ikna olmayabilir.
- f. Gerçekleştirilen uygulamalar sonucunda herkese eşit biçimde yaklaşılmayacağını ve bu husus neticesinde hak etmeyecek kişinin ya da tutumun saygınlık kazanacağını tasarlayabilir.
- g. Kurumda devam ettirilen vazifelerin daha nitelikli olacağını sanabilir.
- h. Kurumun istikbaline dair umut yeşertmesi zorlaşabilir.

2.3 TÜKENMİŞLİK

2.3.1 Tükenmişlik Kavramı

Ülkemizde eğitim ortamları devlet kurumları ve özel sektör tarafından oluşturulmaktadır. Üzerinde çalışılacak ve ortaya konulacak ürünün insan olması diğer sektörlere göre eğitim sektör çalışanlarının zorlanmasına, bitkin, yorgun ve duyarsızlaşmasına, dolayısıyla tükenmişliği daha yoğun hissetmesine neden olacaktır.

Tükenmişlik kelimesinin anlamı; yitirme, usanmışlık, fazla enerji, kuvvet ve kaynak kullanımından ötürü meydana gelen durumdur (Sılığ 2003, ss.9–10).

Tükenmişlik ifadesi, ilk kez 1974 yılında örgütsel pres altında uzun seneler çalışan klinik psikoloğu Herbert Freudenberger tarafından dile getirilmiştir. Freudenberger, çalışanların işe dair eğilim ve motivasyonlarında, vakit geçtikçe dikkate alınacak bir farklılaşma görüldüğü şeklindeki izlenimlerden hareketle; tükenmişlik ifadesini geliştirmiştir (Freudenberger 1974, ss.159-165; Freudenberger, 1989). Herbert, tükenmişlik halini; kişilerin fazla çalışmaları neticesinde, görevlerinin gerekliliklerini gerçekleştiremez hale gelmeleri anlamını içeren, duygusal tükenme, hali şeklinde ifade etmiştir (Kırılmaz vd. 2003).

1986’da Schwab, tükenmişlik ifadesini, “kişilerin ve düzenlemelerin ikisini de alakadar eden, hali hazırdaki güç ve kaynaklardan yoğun yararlanılması ve enerjinin düşmesi ile beraber düzenlenen, her yerde çalışan personellerin, verimlilik düzeyleri ve faaliyetlerine etki eden faktörlerden olan olgu” ifade edilmiştir (Çam 2001, ss.201–207).

Tükenmişlik ifadesi, iş dilekleriyle bireysel sığa arasındaki, uzun vakit sürecinde tutarsızlık olduğunda ortaya çıkan, çalışma ortamında devam eden yoğun bir stres neticesi şeklinde ifade edilebilir. Enerjinin tükenmesi durumu, işten zihni şekilde uzak durmanın artması, mesleki başarımın azalması, bilinen çoğu tükenmişlik ögesinin en temel nitelikleri arasındadır (Kalimo and Pahkin 2003, s.109).

Tükenmişlik durumu, Maslach ve arkadaşlarınca açıklandığı biçimiyle; “iş ortamındaki prese cevap olacak biçimde oluşan duygusal tükenme durumu, iş görenlerin önemsememesiyle muhatap kişiye ve idarecilere yönelik az bireysel başarı hislerini kapsayan bir pres durumudur” (Siegal and Mcdonald 2004, s.291).

Tükenmişlik durumunun ilmî bir öge şeklinde gelişimi; Maslach ve arkadaşlarıyla Cherniss'in incelemelerine varmaktadır (Yıldırım 1996, s.2). Maslach ve arkadaşlarınca kullanılmış olan üç yönlü tükenmişlik ifadesi, bugün tükenmişlik durumunun en fazla benimsenen ifadesidir (Sılığ 2003, s.11). Bu ifadeden hareketle Maslach (1982), tükenmişlik ifadesini “vazifenin gereği kişiler ile aşırı bağ kuranlarda rastlanan, duygusal tükenme, önemsememe ve bireysel başarının düşük olması durumu” biçiminde ifade edilmiştir (Maslach 1982, ss.30-53).

Bir diğer tanımla tükenmişlik ifadesi; işi itibarıyla devamlı diğer kişiler ile beraber çalışan bireylerde görülen, fiziki yorgunluk, uzun süreli bitkinlik biçarelik ve karamsarlık hislerinin, gerçekleştirilen işe, yaşama ve öteki kişilere dair negatif davranışlar ile belirtilmesiyle meydana gelen 3 yönlü (duygusal tükenme durumu, duyarsız hale gelmek ve bireysel başarı) bir sıkıntıdır (Sılığ 2003, ss.9-11).

İnsanlarla ilgili işlerde iş görenlerin, oldukları hali ifade etmek adına kullanılmakta olan tükenmişlik ifadesi, işin niteliklerinden, iş görenlere etki eden stres gerçeğinin fiziki ve ruhsal etkilerinden ve piyasadaki ilerlemelerden etki görmesiyle meydana gelmektedir (Sılığ 2003, ss.9-11). Tükenmişlik kavramı, bilhassa problemlili kişilerle aşırı alakadar olmaktan doğan, ümitsiz duygusal gerginlik haline bir reaksiyondur. Bir çeşit stres şeklinde de benimsenmektedir. Stresle benzeş semptom ve etkileri vardır. Ama tükenmişlik durumunu stresten ayrı kılan nitelik, tükenmişlik halinin yardımcı olanla birey arasındaki toplumsal bağdan oluşan bir stresin varlığıdır (Örmen 1993, s.1).

2.3.2 Tükenmişliğin Sebepleri

Tükenmişliğin nedenleri incelenirken birçok sorundan bahsedilmektedir. Bu sebeplerden bazıları bireysel sebeplerden, bazıları da bireyin bulunduğu ortamdan dolayıdır. Tükenme halinin sebepleri, kişi idealleriyle alakalıdır. Tükenmiş birey, bulundurduğu bir hayat stili veya bağdan, umduklarını edinmemesiyle bir durgunluk ve düş kırıklığı yaşar (Dolunay 2001, s.43).

Şayet, kişinin umdukları gerçekleşebileceklerin oldukça üstündeyse ve birey düşündüğü bu gayeye varmaya ısrarcıysa, gerginlikler ve sorunlar yaşanacak demektir. İç yaşamında derin uyumsuzluklar oluşmaktadır. Bu durumun mecburi neticesiyse öz kaynakların, hayat enerjisinin ve çalışma kabiliyetinin azalmasıdır (Şahin 1998, ss.56-73).

Gerçekle ümitler arasındaki çatışmalar iş görenlerin maruz kaldıkları stres halinin önemli bir parçasını meydana getirmektedir (Tümkiye 1996, s.16).

İş yerinde uzun müddet stres yaşayama ve bahsedilen bu stresin üstesinden gelme kabiliyetlerinden mahrum olma, tükenmişlik halini oluşturan en önemli faktördür (Maraşlı 1999, s.19). İş yerinde stres oluşturan şartların en önemli niteliği gerçekleştirilen işin bireyler arası bağlardan kaynaklanmasıdır. Bunun yanında çalışma yerinden oluşan güç etmenler de tükenmişlik durumunun meydana gelmesine etki etmektedir.

Yaş, medeni hal, kaç çocuk olduğu, göreve yoğun sadakat, bireysel ümitler, güdülenme, şahsiyet, başarımlar, özel hayattaki gerginlikler, iş hazzı, formal olmayan destek, üst pozisyondakilerden sağlanan destek vb. çoğu bireysel nitelik tükenmişlik ile alakalı incelemelerde yaşanan ve tükenmişlik ile alakalı karşılaşılan niteliklerdendir (Izgar 2001, s.11).

Vazifenin özelliği, işlev görülen kuruluşun çeşidi, haftalık mesai zamanı, kuruluşun nitelikleri, bireyin öğrenim vaziyeti, hizmet sunulan kişilerle bağlar, yeterli olmayan çalışan, yeterli olmayan vasıta, kurumun işleyişi, kurum mecrası, maddi ve sosyal sebepler vb. çoğu faktörse, tükenme halinin örgütsel sebepleri şeklinden benimsenmiş ve incelemeler gerçekleştirilmiştir (Izgar 2001, s.11).

Wolpin, çalışma çevresi ve evliliğe dair doyum sağlayamamanın devasa stres haline, bu hallerin de ruhsal tükenmeye sebebiyet verdiğini, Saros, tükenmişlik durumuna; işte başarılı olmamaya değin iş yoğunluğu vb. kurumsal faktörlerin etkisinin olduğunu, Winslewski and Gargiulo, çalışma gerginliği ve stresin üstesinden gelmede başarısızlık halinin farkına varılmasının tükenmişliğe sebep olduğunu belirtmişlerdir (Dolunay 2001, s.20).

2.3.3 Tükenmişlik Sürecinin İlerleyişi

İş görenlerden genel olarak, devamlı büyük kişi topluluklarıyla aşırı ve yakın biçimde çalışmaları, o kişilerin ruhsal, toplumsal ve fiziki her çeşit problemleriyle alakadar olmaları umulmaktadır. Diğer kişilerin problemleriyle alakadar olmak, o problemlere çözümler oluşturma mecburiyetini de beraberinde getirmektedir. Bu hal de iş görenin negatif hislerle başa çıkması zorunluluğunu doğurmaktadır. İş gören, kendine has kimi yöntemler ile, bu negatif hislerin etkisini azaltmaya uğraşır. Örnek olarak, iş gören,

hizmet verdiği bireylere daha mesafeli ve nesnel yaklaşarak, ruhsal bakımdan da rahatsızlık hissetmeden gereken şeyleri daha rahat gerçekleştirebilir. Çoğu profesyonel iş gören, çalışmalarına has duygusal gerginliklerin üstesinden gelecek hazırlıkları bulunmadığından, işe başladığı vakitteki net kararlılığı ve alakayı bir müddet sonrasında oluşturamamaktadır. Gerçekten bu kararlılık halinin ve alakanın yitirilmesi bireyi tükenmişlik durumuna itebilir (Baysal 1995, s.20).

Tükenmişlik durumunda, hisler ve tutumlarla alakalı işaretler önceden oluşmakta ve hemen bilinmektedir. Bu işaretlerle beraber, tükenmişlik sürecinin ilerlemesi 1974 yılında Freudenberger aracılığıyla şöyle belirtilmektedir: tükenmişlik durumunda hemen kızgınlıklar meydana gelmektedir (Freudenberger 1974, ss.159-165). Tükenmişlik durumunu yaşayanlar, hislerini gizlemekte güçlük yaşamakta, aniden ağlama krizleri, ses yükselmeleri, ona çok yüklenildiği fikri, kuşkulama meydana gelmektedir ve birey çok stresli, inat, değişmeye kapalı biçime dönüşebilmektedir. Değişiklik ifadesi, tekrardan uyum göstermektir ve bireyin, bu duruma kullanacak enerjisi bulunmamaktadır. Öteki bireyler, kişideki farklılığı görürler. Genelde çalışmaya ayrılan vakte karşın, başarı umulan seviyede değildir (Sılığ 2003, ss.29–30).

Tükenmişlik hisseden birey, çoğunlukla bireysel mesleki tatminsizlik ve yorulmanın harmanlanmış halini yaşadığının bilincindedir. Fakat bu hislerin konuşulmamasının vahim oluşu ve görülen işaretlerin olmaması, bu halin sık şekilde üzerinde durulmamasına sebebiyet verir. Bu durumun neticesinde git gide fazlalaşan biçimde işten uzaklaşma oluşmaktadır. İşe gitmek istememe, yoğunluk, tahammül edememe, kendinden şüphe duyma ve benlik kimliğine yaraşmayan tutumlar sergilenir (Çam 1992, s.155).

Tükenmişlik durumunun ilerleme durumuna dair sunulan ayrı düşüncelerin yanında; 1982 yılında Schwab and Iwanicki vb. kimi incelemeciler bakımından da tükenmişlik halinin ilerleme sürecinde belirli bir düzen görülmemektedir ve tükenmişlik durumunun yönlerinden biri ötekinin vazgeçilmez bir neticesidir denilemez (Sürgevil 2005, s.43).

Tükenmişlik sürecinin ilerlemesini Newman (1979), şöyle açıklamıştır: “şayet birey çalışırken, duygusal stres azaltılmaz ise, genelde bu gerginlik eve aktarılır. Tükenmişlik hisseden birey, aile sorunlarının fazlalaştığını belirtir. Sık sık kişi, hizmet sunduğu bireylerle, duygusal bakımdan zor bir zaman geçirmenin sonrasında; herkesten az da

olsa uzaklaşmayı arzular. Fakat tek başına olma anlamındaki bu arzu, genelde aileyi ve dostları bir yana bırakma anlamındadır. Evlilikte anlaşmazlıklar oluşur. Bütün sosyal bağlardan uzaklaşmayı arzulamaktadır. Sonrasında kendini iyi biri olarak görmemeye başlayarak; bir sakinlik devrine adım atar. Böylece insanlara yardımcı olma halini kaybedip kendini koruma durumuna girmektedir” (Baysal 1995, s.21).

2.3.4 Tükenmişliğin Semptomları

Tükenmişlik durumu, sunulan hizmetin kalitesinde ve sayısında azalmaya neden olduğu gibi, hizmeti sunan kişilerin de sağlığına negatif etki etmektedir. Tükenmişliğin semptomları incelendiğinde, çeşitli bulgularla meydana geldiği anlaşılmaktadır. Bu bulgulardan kimilerini Çam, bu bağlamda gerçekleştirilen incelemelere ve kaynaklara bağlı dayanarak, şöyle belirtmiştir (Izgar 2001, s.46).

2.3.4.1. Fiziki bulgular

- a. yorgunluk hissetme ve dingin olmama,
- b. çoğunlukla başın ağrması,
- c. uykusuz hissetme.
- d. nefes almada zorluk
- e. miskinlik,
- f. kilo verme,
- g. genel ağrılar,
- h. kolesterolün yüksek olması,
- i. koroner kalp sorunu insidansının artması,
- j. çokça yaşanan nezle ve gripler.

2.3.4.2 Tutumsal bulgular

- a. hemen sinirlenme,
- b. işe gitmek istememe, nefret duyma, çoğu duruma şüpheyle ve kaygılı yaklaşma,
- c. darılma, takdir görmediğini sanma,
- d. iş tatminsizliği, işe geç kalmalar,

- e. ilaç, içki ve tütün kullanma yönelimi veya kullanmada sıklık,
- f. öz-saygı ve güvende düşüş,
- g. evlilik, aile anlaşmazlıklarıyla çevreden kopma,
- h. izole etme, kaçma, içe dönüklük ve sorun,
- i. teslimiyet hali, güncellik, suçlu hissetme,
- j. hevesin azalması, çaresizlik hissetme, hemen ağlama, odaklanma zorluğu,
- k. hatırlamama, hareketlerin azalması,
- l. kendi içinde zihinsel çaba vermek,
- m. örgütlenme halinde eksiklikler,
- n. rol karmaşası, vazife ve ilkeler ile alakalı karmaşa,
- o. kişilere aşırı güven ya da onlardan uzaklaşma,
- p. kuruluşa dair alakanın azalması,
- q. kimi şeyleri ertelemek veya süründürmek,
- r. başarısız olduğunu düşünmek,
- s. çalışmak istememe,
- t. dostlarla iş hakkında kritik etmekten uzak durmak, dalga geçme ve suçlayıcılık.

2.3.4.3 Ruhsal bulgular

- a. aile problemleri,
- b. uyku sisteminde aksaklıklar,
- c. buhran,
- d. ruhsal sorunlar.

Ailesel problemler biçiminde meydana gelen bulgularıysa, olmayan sebepler ile evde kalmama, aileni ihmal etmek, cinsel işlevlerde gariplikler, ailece dışlanma duygusu hissetme şeklinde tanımlanabilir.

Ruhsal — duygusal bulgular; başkalarını kritik etme, duygusuz bir tutum, bireyler ile alakadar olmama, az bireysel başarı düşüncesi, düş kırıklığı, sıkılmak, buhran, kaygı, ümitsizlik, odaklanamamak, darılmak, yabancı olmak ve yalnız olma hislerini kapsar.

Tutumsal bulgular; kişiler ile daha az vakit değerlendirme, dinginlik ve vazife yerinde bulunmama tutumlarını gösterme, eksik kayıt oluşturma, kötü söz, tüm insanlardan şüphelenme, her yerde konuşmama, devamlı gözyaşı ve duygusal patlama bulgularını kapsar.

Fiziki bulgular; kalbin çok atması, uykuda düzensizlik, bitkinlik, enfeksiyona dair vücut direncinin düşmesi, zayıflık ve uyuşukluk, hatırlama sorunları, kiloda farklılıklar, mide sorunları, mutsuz hissetme, kronik olan geçmeyen rahatsızlıklar, yüksek tansiyon, adale ve baş ağrıları gibi tutumları kapsar.

Psikolojik bulgular; bireyin normları ve inanışlarındaki kuruntular, devasa bir farklılık olmasının gerekliliğine inanma, örnek olarak, ayrılma, yeni bir iş edinme, diğer bir yere taşınma arzusu, Allah'a öfke duyma, toplumdan uzaklaşma, baş edilemeyen stres.

2.3.5 Tükenmişlik Yaklaşımları

Tükenmişlik araştırmaları incelendiğinde, tükenmişlik durumunun sebeplerini, meydana gelme sürecini belirtmek gayesiyle farklı prototipler bulunmuştur. Bunlar; Cherniss Yaklaşımı, Pines Yaklaşımı, Edelwich ve Brodsky Yaklaşımı, Suran ve Sheridan Yaklaşımı, Meier Yaklaşımı, Pearlman ve Hartman Yaklaşımı, Maslach'ın üç uzanımlı Yaklaşımı, Golembiewski ve Munzenrider Yaklaşımı, Gaines ve Jermier Yaklaşımı ve Leiter Yaklaşımıdır.

2.3.5.1 Cherniss tükenmişlik yaklaşımı

Tükenmişlik hakkında önemli incelemeler gerçekleştirmiş Cary Cherniss, 1980'de yapısında stresin bulunduğunu vurguladığı bir prototipi geliştirmiştir. Bu prototipte Cherniss tükenmişlik durumu “iş ile alakalı stres kaynaklarına bir reaksiyon şeklinde kendini gösteren, baş etme tutumlarını kapsayan ve iş ile ruhsal bağı sonlandırma ile neticelenen bir süreç” şeklinde ifade edilmiştir (Yıldırım 1996, s.2).

Cherniss'in savunduğu tükenmişlik prototipi kapsamında stresten oluşan ve baş etme çarelerinin başarılı olmamasıyla devam eden bir süreç olan tükenme durumu, kişinin işe dair davranışlarında kimi farklılıklara sebebiyet vermektedir. Bu farklılıklar; güven

duygusunda azalış, idealist olmaktan uzaklaşmak ve işten uzaklaşma biçiminde üç çeşittir (Stout and Williams 1983, ss.283–289).

Cherniss bakımından tükenmişlik haline sebebiyet veren stres nedenleri iş yoğunluğu, müşteriyle birebir bağ, saptanmamış gayeler, destek ve kontrolün yetersizliği vb. örgütsel parametrelerle çalışanın benliği, özel yaşamdan hissedilen tatmin, gelecek ile alakalı tasarılar vb. bireysel parametrelerdir (Um and Harrison 1998, ss.100–115.). Bunun yanında bu prototipte kurum içi anlaşmazlık ve negatif çalışma şartlarının tükenmişlik durumunu fazlalaştırdığı (Eisenstat and Felner 1984, ss.411-430) ve rol durumunun (rol karışıklığı, rol anlaşmazlığı gibi) tükenmişlik durumu üstünde önemli bir etkisinin bulunduğu da belirtilmiştir. Cherniss bakımından, tükenmişlik durumu, hizmet alanında iş görenlerin rolleri itibariyle yaşadıkları dengesizlikten ibarettir (Örmen 1993; Polatçı 2007).

2.3.5.2 Pines tükenmişlik yaklaşımı

Bu prototipte tükenmişlik olgusu, kişileri duygusal anlamda devamlı eriten mecraların kişiler üstünde oluşturduğu fiziki, duygusal ve zihinsel yorgunluk hali şeklinde ifade edilmektedir (Pines and Aronson 1988).

Bu bağlamda tükenmişlik halinin üç yönünden birisi olan fiziki yorgunluk; enerjinin düşmesi, düzenli bitkinlik ve kuvvetsizlikle ilişkilendirilmektedir. Tükenmişlik durumunun ikinci yönü ise duygusal yorgunluk; çaresiz olma, ümitsizlik, bir yere sıkışma duygusal, aldatılmışlık, düş kırıklığı vb. hisleri kapsamaktadır. Prototipin üçüncü yönü ise, zihinsel yorgunluğun özellikleri; kişinin kendine, gerçekleştirdiği göreve, diğer kişilere ve hayata dair negatif davranışlar göstermesi biçiminde belirtilmektedir (Pines and Aronson 1988).

1988’de Pines için çalışma yeri bireylerini devamlı bir pres halinde bulundurur, bu durum da tükenmişlik halinin nedenidir. Güdülenme bu prototipin en önemli parametresidir. İş görenlerin güdülenmelerini yükseltecek hadise, hal ve vasıtalar ile karşı karşıya olmazlar ise tükenmişliği hissederler (Pines and Aronson 1988).

“Tükenmişlik durumunun fiziki, duygusal ve zihinsel yorgunluk hali biçiminde belirtilmesinden yola çıkarak, 1988’de Pines and Aranson aracılığıyla bulunan tükenmişlik çizgeci, Maslach tükenmişlik ölçeğinin sonrasında en çok kullanılan diğer ölçek şeklinde benimsenmektedir” (Pines 2003, ss.97-106.).

2.3.5.3 Edewich ve Brodsky tükennişlik yaklaşımı

1980’de Edewich and Brodsky’in bulduğu prototipe bağlı olarak tükennişlik durumu; iş şartları, müşteri aşırılığı, az maaş, uzun çalışma vakitleri, bürokratik ve siyasi baskılar ya da yüksek ideallerle erişilebilen yer arasındaki ayrılıktan meydana gelmektedir. Bu prototipte tükennişlik durumu; “diğer insanlara yardımcı olan vazifelerde iş gören kişilerde, çalışma şartlarının bir neticesi şeklinde; enerji, idealizm ve gayede ifade edilen ve devamlı fazlalaşan kayıp” biçiminde ifade edilmiştir (Edewich and Archie 1980).

1980’de Edewich and Brodsky, tükennişlik halinin birbirini takip eden adımlardan meydana gelen bir süreç olduğunu vurgulamışlar ve bu adımları; idealist coşku devri, dinginlik devri, engellenme devri ve duygusuzlaşma (apati) devri şeklinde dört ana grupta toplamışlardır (Edewich and Archie 1980).

a. İdealist Coşku (enthusiasm) Devri

İstek, dilek veya coşku ve işe sadakat şeklinde de isimlendirilen (Girgin 1995; Yıldırım 1996; Sılığ 2003) bu adım, genel olarak iş yaşamına yeni atılan kişilerde rastlanan; yüksek enerjiye, ümitlerin fazlalığına ve düşlere, tercih edilen meslekteki gayelere erişebilmek adına yoğun güdülenmeye dayanan adımdır. Bu noktada, birey adına iş, her şeyden önemlidir.

b. Dinginlik

İdealist coşku adımından dinginliğe geçiş esnasında işi ağırdan almayı tasarlayan kişi ilk adımda yaşadığı problemlerin ardında koşmaktan bitkindir. Bu adımda, kişi artık vazifesine dair ilk adımda sergilediği tutumu gerçekleştirememektedir. Ayrıca bulundurduğu enerji seviyesi azalmakta, güdülenmesi düşmekte, iş ile alakalı ümitlerine dair düş kırıklıkları oluşmakta ve tüm bu durumların neticesinde işinden uzaklaşmaktadır. Bu adım, tükennişlik durumunu deneyimleyen kişiler arasında, “yolun hududuna ulaşma”, “tünelin ucunda bir ışık olmaması” benzeri tanımlarla ifade edilmektedir.

c. Engellenme (düş kırıklığı) devri

Enerjinin iyiden iyiye düşüp, kuvvetsizliğin fazlalaşması ile beraber düş kırıklığı da meydana gelir. Kişinin idealist umutları olmamış, bireysel ihtiyaçları giderilememiştir.

Düşük ücret, iş görme destek yetersizliği ve uygun olmayan iş görme ortam siyasetleri vb. dış faktörler bu noktada önemli olumsuzluktur. Tükenmişlik ile alakalı duygusal, kognitif ve fiziki bulgular bu adımda fark edilmeye başlar. Vakit ilerledikçe birey, vazifesini ve vazifesinin ona edindirdiği anlamı tartarak, görevinden ayrılma hususunda karar verememektedir. Kişinin işinde devamlı engellenmesi, onu yüksek ihtimalle tükenmişlik halinin 4. dönemine götürecektir.

d. Duygusuzlaşma (apathy) devri

“Karşı çıkılmaya yönelik kullanılan tabii bir koruma düzeni” biçiminde ifade edilen duygusuzlaşma adımının bilinen bulguları; vazifeden duygusal bakımdan uzaklaşma, inanışların tamamı ile kaybedilmesi, ümitsizlik, işe zamanında gitmeme, hizmet sunulan diyalogları kısa tutma, hizmet sunan bireyde teslimiyet, her şeyden bıkmış bir fiziksel görünüm, makineleşme ve basmakalıplığın muhafazası biçimindedir. Kişinin işten çıkmamasının nedeni işsizlik yaşamama arzusudur, görevine dair farklılıkları gerçekleştirmek adına geç olduğuna kendisini inandırır, risk almaktan kaçınır, şöyle ki o saat itibariyle onun adına en önemli şey kendisini güven içinde görmesidir.

Duygusuzlaşma, uzun vadeli kısıtlamaların yıkıcı etkileriyle mücadele etmek adına hizmet sunan bireyin müracaat ettiği son çıkar yoldur. Önceden bahsedilen Edelwich and Brodsky aracılığıyla bulunan bu prototip bağlamında tükenmişlik olgusunun dönemleri belirtilmiştir, fakat tükenmişlik olgusu her daim bu sırayla kendisini göstermez. Kişinin tükenmişlik durumu ayrı devirlerden başlayabilir ya da ayrı bir sırayla tükenmişlik durumu gerçekleşebilir (Polatçı 2007).

2.3.5.4 Suran ve Sheridan tükenmişlik yaklaşımı

Bu model gözlem ve tecrübelerden oluşmaktadır. İlk ve orta erişkinlik zamanında gelişimsel bakımdan eş nitelikler içeren dört adımın kapsamlı şekilde değerlendirilmesi hususundaki çalışmalar şöyledir;

1. Adım; hüviyet, rol karışıklığı,
2. Adım; yeterli olma, eksiklik,
3. Adım; verimli olma, durgunluk hali,
4. Adım; tekrar oluşturma, düş kırıklığı.

Her bir adım, tükenmişlik durumunun meydana gelmesinde etkili olan yaşam biçimini kapsamaktadır. 1985’de Suran and Sheridan bakımından tükenmişlik durumu her adımda olma olasılığı olan anlaşmazlıkların tatminsiz bırakılmasıyla meydana gelmektedir (Suran and Sheridan 1984, ss.741-752.). Model, 1950’de Erikson’un benlik gelişimi teoremini esas almaktadır (Oruç 2007).

a. Hüviyet ve rol karışıklığı

1985’te Suran and Sheridan bakımından, birey bakımından ilerleme adımlarının önemi lise son sınıf ve üniversite ilk senelerinde kavranmaktadır. Bu zaman, bireysel ve mesleki hüviyetlerin meydana geldiği zaman olduğu için, ruhsal bakımdan önemli bir zaman dilimidir. Bireyin ego hüviyetiyle içinde bulunduğu rol karışıklığı arasındaki anlaşmazlıklar bireyin meslek tercihinde ve kişisel amaçlarını saptamasında önemlidir. Bireyin ilerlemesinde eğitim ihtiyaçları düzenlenemediğinde, bireyin kişiliği bireysel ve mesleki bir harman meydana getirememektedir. Mesleki ilerlemenin yeterince oluşturulmaması, kişinin gelecekte rol karışıklığına sebebiyet vermektedir. Böylelikle bireyde tükenmişlik zerrelere oluşmuş olur (Suran and Sheridan 1984, ss.741-752.).

b. Yeterli olma-yetersizlik adımı

Bu adımda, ilk senelerdeki belirsizlik yaşandığından hüviyet oluşmuştur ve kişinin hayatını etkili biçimde hükmetmeye başlamıştır. Bu zamanda kişi kabiliyetlerini ilerleterek hür olmaktadır ve hüviyet oluşumu hususunda hissedilen endişe düşmektedir. Kişi daha ziyade “ne şekilde bir profesyonel olabilirim?” sorularının yanıtını aramıştır, “gerçekleştirdiğim vazifede ne denli iyiyim?” sorularıyla alakadar olur. Bu soruların yanıtını verebilmek adına, kişi kendisini aynı düzeydeki diğer bilir kişilerle mukayese eder. Bireyin vazifesindeki yeterlilik hali incelendiği devir yirmili yaşların ilk zamanlarıdır. Kendisini öteki meslektaşları ile mukayese edip, yeterlilik durumunu yorumlaması neticesinde negatif bir durum oluşursa, kişi bireysel eksiklik ve mesleki açıdan kötü hisler duymaktadır. Bu hususta kişinin meslek ile alakalı umdukları ne denli sert ise, tükenme ihtimali de o denli yüksektir (Suran and Sheridan 1985).

c. Verimlilik hali, dinginlik

Çıracılık pozisyonun bitirilip profesyonel kişi düzenden hür bir hal almakta ve mesleki dönemine girmektedir. Bu dönem yirmili yaşların sonunda başlayan ve kırk yaşlarına değin devam eden bir durumdur. İlk verilen kararlar; konum ve stil (uzman büyük

olmayan bir okulda mı yoksa devasa bir üniversitede mi bulunmayı arzuluyor; sadece bir pratisyen hekim mi aksi hâlde bir fakülte azası mı olmayı arzuluyor?) saptamayı kapsamaktadır. Hususi alaka, yönelim ve kabiliyetler bariz şekle dönüşmektedir. Kabiliyetler hususileşmeye dönüşmekte ve biri hususi beceri ve alaka adına bariz şekle dönüşmektedir. Bu bağlamda profesyonel kişi, uzmanlaşmanın gayesini ilk defa soruşturmaktadır. Bu hal evlenme ve çocuk yapmayı erteleyen kişiler adına oldukça güç bir dönemdir. Kariyer ve bireysel mutluluk bağı araştırılır ve bir ihtimal vazife bilincini tercih etme gereksinimi hissedilebilir. Bu vaziyet, çocuğun olmasını arzulayıp, kariyerini de sonraya bırakma ikilemi arasındaki kadınlar adına oldukça güçtür (Suran and Sheridan 1985).

d. Yeniden meydana getirme ve düş kırıklığı

Bu devir kırklı yaşların başından ellili yaşların başına değin devam eden ve bireyin tercihlerini sorgulayacağı devirdir. Tükenmişlik durumu, bireyde kabiliyetlerinden yararlanmasından seneler sonra meydana gelmektedir. Bu devirde bireyin yaşamında gerginlik ve bitkinlik oldukça fazlalaşmakta, kırılma ve geçici olma duygusal fazlalaşmaktadır. Orta yaşlı zamanlarda meydana gelen mesleğe dair düş kırıklıkları, bireyin mesleki gayelerini yeniden yorumlamasında pozitif bir uyaran görevinde de olabilmektedir. Bireyin “kişisel ve profesyonel hayatında bulunmak istediği konum” adına yeni bir sebep oluşturma sürecineyse “yeniden meydana getirme” denir (Suran and Sheridan 1985).

2.3.5.5 Meier tükenmişlik yaklaşımı

Meier bakımından tükenmişlik olgusu, “kişinin; iş ile alakalı pozitif tekrarlayıcı ümitlerinin çok az, ceza ümitlerinin oldukça fazla olduğu; eş zamanlı olarak kişinin hali hazırdaki tekrarlayıcılarını denetleyebilme durumundaki ümitlerinin ve tekrarlayıcıları denetleyebilmek adına gerekli tutumları sergilemek ile alakalı bireysel yeterlilik umutlarının az olduğu vaziyetlerdeki, pekiştirilen iş hayatlarının neticesi biçiminde devam eden bir durumdur (Meier 1983, ss.899-910).

Bu modelin dört uzanımı vardır. Bu uzanımlar;

a. Tekrarlama umutları

Belirli iş hayatlarının bireyin saklı veya bariz gayelerini giderip gideremeyeceğiyle alakalı umutlardır. İş hayatı neticeleri, kişinin bulundurduğu norm ve anlam bakımından herkesçe farklıdır. Örneğin, bir öğretmen devamlı soru yönelten öğrenciler ile çalışmayı arzularken diğer biri sadece dinleyenleri seçip bu yönde haz elde edebilir. İki öğretmen de böylece vazifelerinde doyum hissederken, aksi bir halde, ikisi bakımından da haz alınmamasıyla neticelenebilir.

b. Netice umutları

Belirli neticelere sebebiyet veren tutumlar hususundaki tanımlamalar şeklinde ifade edilmektedir. Tekrarlama umutları, belirli neticelerin arzulan gayeleri gerçekleştirip gerçekleştirmediğini ifade ederken, bunda hangi tutumların o neticelere ulaşmada öneminin bulunduğunu ifade etmektedir. Örnek olarak; bir öğretmen, “öğrencilerinin herhangi bir konuyu anlayamazlar” biçimindeki düşüncesini destekleyici tecrübeleri sebebiyle yılgınlık durumu oluşabilir.

c. Yeterli olma umutları

Bu olgu, istenen neticeleri meydana getirecek verimli tutumları gerçekleştirmekte bireysel yeterlilik durumunu tanımlamaktadır. Bandura, bu kavramla netice umutları arasındaki farkın üzerinde durmuştur. Bandura bakımından, iki umut arasındaki ayrım “algılamak” (netice umudu) ve “gerçekleştirmek” (yeterli olma umudu) arasındaki ayrım benzeridir (Bandura 1977, ss.191-215).

Bu beklentide, kişinin neticeleri oluşturmada gereken tutumları başarılı biçimde gerçekleştirme becerisidir (Bandura 1977, ss.191-215). İstenen bir görevi gerçekleştirme hususundaki bireysel yeterlilik durumuna vakıf bulunmadığını düşünen bireyler tükenmişlik durumu hissedebilmektedirler (Meier 1983, ss.899-910). Örnek olarak, öğretmen, öğrencilerinin aktarılanları anlamadığından (netice beklentisi) ya da anlamak adına bireysel yeterlilik durumuna vakıf bulunmadığını düşündüğünden (yeterli olma beklentisi) tükenmişlik halini hissedebilir (Polatçı 2007).

d. Bağlamsal bilgi işleme süreci

Bu süreç tükenmişlik olgusunun en yaygın alt sınıfıdır. Bu bağlamda kişinin umduklarını ne şekilde kavradığı, devam ettirdiği ve farklılaştırdığı ile alakalı

betimlemeler bulunmaktadır. Bu öge, kişinin toplumsal topluluklar, örgütsel kurumlar, kavrama stilleri ve bireysel inanışlar vb. hususlardaki bilgi işleme, diğer bir ifadeyle tutumları kıymetlendirme süreçlerine atıfta bulunmaktadır. 1983'te Meier için, kişilerin iş sebebiyle tanıdıklarına reaksiyon olarak ne duyumsadığı, tasarladığı ve ne şekilde tutum sergilediğiyle kişinin tükenmişlik olgusu hissetmesine sebebiyet veren kavrama tarzı, bireysel inanma vb. kognitif faktörlerinin görevinin ne olduğu, bahsedilen yaklaşımın alakadar olduğu problemlerendir (Meier 1983, ss.899-910).

2.3.5.6 Pearlman ve Hartman tükenmişlik yaklaşımı

1982'de Perlman and Hartman onlardan önce tükenmişlik ögesiyle alakalı gerçekleştirilen bütün ifadeleri araştırmışlardır, kapsam çözümlemesi neticesinde onlara özel bir tükenmişlik olgusu ifadesi meydana getirmişlerdir. Bu bağlamda tükenmişlik olgusunu, “süregelen duygusal stres yaşayan kişiler tarafından adlandırılan ve üç komponentten meydana gelen bir cevaptır ve bu komponentler duygusal ve / ya da fiziki tükenme durumu, yüksek olmayan iş üretimi ve diğer insanlara yönelik ilgisizliği kapsayan tavırlar durumundaki tepkilerdir” (Perlman and Hartman 1982, ss.283-305).

Perlman and Hartman'ın ifadesinde bireysel parametrelerle çevresel parametreleri değerlendiren kişisel bir olgu kendisini göstermektedir. Bu yaklaşım için, tükenmişlik olgusu stres sebebi ile meydana gelen bir tepkidir. Tükenmenin üç yönü, stres ögesinin üç ana bulgusunu ifade etmektedir. Stres olgusunun ana bulguları; bitkinlik ve fiziki belirtilere yoğunlaşan fizyolojik bulgular; duygusal bakımdan tükenmişlik gibi davranış ve hislere yoğunlaşan kognitif bulgular ve duygusuzlaşma ve yüksek olmayan iş verimlilik gibi tutumlara yoğunlaşan tutumsal bulgulardır (Perlman and Hartman 1982, pp.283-305).

Kişilerin çevresel ve kişisel parametreleri üzerinde duran bu yaklaşım, hemen hemen tükenmişlik hususundaki incelemelerde konusu olan bütün parametreleri içermektedir. Bu yaklaşıma istinaden kişinin nitelikleri, iş ve toplumsal tükenmişlik olgusuyla mücadele etme hususunda oldukça etkilidir (Sılığ 2003, ss.9–11).

Bu yaklaşımda “vaziyetin stres oluşturma düzeyi, hissedilen stres seviyesi, strese oluşturulan reaksiyon ve strese oluşturulan reaksiyonun neticesi” şeklinde dört adım vardır (Perlman and Hartman 1982, ss.283-305).

2.3.5.7 Maslach’ın üç yönlü tükenmişlik yaklaşımı

Maslach tükenmişlik yaklaşımı, kaynaklarda “çok yönlü tükenmişlik yaklaşımı” veya “üç yönlü tükenmişlik yaklaşımı” şeklinde de görülmektedir. Bugün tükenmişlik olgusunun en geniş ve benimsenmiş ifadesini gerçekleştiren Christina Maslach, eş zamanlı olarak şahsi ismiyle bilinen Maslach tükenmişlik envanterini (maslach burnout inventory-mbi) bulmuştur.

Maslach and Jackson (1981) tükenmişlik olgusunu “vazifesinin mecbur kıldığı aşırı duygusal istekleri yaşayan ve devamlı diğer bireyler ile birebir çalışmak mecburiyetinde bulunan bireylerde rastlanan fiziki yorgunluk, uzun zamanlı bitkinlik, zorunluluk ve ümitsizlik hislerinin, gerçekleştirilen göreve, yaşama ve diğerlerine dair negatif davranışlar ile yansımalarıyla meydana gelen bir buhran” biçiminde ifade edilmiştir. İfadeden de anlaşıldığı üzere Maslach’ın ortaya attığı bu tükenmişlik yaklaşımında tek bir açıdan değil, “duygusal tükenme” (emotional exhaustion), “duygusuzlaşma” (depersonalization) ve “bireysel başarı” (personel accomplishment, selfefficacy) şeklinde üç ayrı açıya yoğunlaşmaktadır (Maslach and Jackson 1981, ss.99-113).

Maslach yaklaşımı açısından tükenmişlik olgusunun, duygusal tükenme, duygusuzlaşma ve başarı duygusunun azalması olarak üç açıdan bahsedilmektedir. Bu yaklaşımda tükenmişlik olgusu; kişiler ile yoğun bağ kuran iş görenlerde rastlanan bir durumdur. Tükenmişlik olgusunun üç yönü birbirleri ile bağ içindedir. Biri ötekinin sebebi şeklinde düşünülmektedir (Maslach and Jackson 1981, ss.99-113).

a. Duygusal tükenme

Bu yaklaşımda duygusal tükenme; tükenmişlik olgusunun kişisel stres yönünden bahsetmekte ve “kişinin duygusal ve fiziki durumlarındaki düşüşü” belirtmektedir (Maslach and Leiter 2001, ss.397-422; Wright and Bonett 1997, ss.491-499). “İş görenlerin fiziki ve duygusal bakımdan kendilerini çok bitkin ve halsiz hissetmeleri” biçiminde açıklanabilen bu tükenme; iş görenlerin işlerine odaklanamamaları ve müşterilerine yönelik önceki düzeyde sorumluluk duymamaları vb. neticelere sebebiyet vermektedir (Cordes and Dougherty 1993, ss.621-656).

b. Duygusuzlaşma

Maslach tükenmişlik yaklaşımının ikinci yönüdür. Duygusuzlaşma, kişinin hizmet sunduğu bireylere yönelik duygusuz şekilde tavırlar göstermesidir. Bu tutumlar donuk, alakasız ve sert olarak gerçekleşmektedir. Duygusal bakımdan tükenen birey, kendisini diğer bireylerin sorunlarını halletmek adına kuvvetsiz görür ve duygusuzlaşmayı çözüm sayar. İş içerisinde görevin sürekliliği adına kişilerle olan bağlarını düşük seviyede gerçekleştirir (Maslach and Jackson 1981). Kişileri zihninde kategorize ederek, onlara yönelik alışılmış davranır. Oluşan alakasız, donuk, sert hatta insana yakışmayan tavırlar, tükenmişlik olgusunun bu yönü olan duygusuzlaşmayı işaret eder. Bu yönü yaşayan birey yalnızlık ister, başkalarının yaşamından uzaklaşmasını diler. Böylelikle işten ötürü beraber olduğu kişilere duygusuzlaşır, onları insan yerine koymaz. Başarısız olma ve başarı ile alakalı dıştan gelen işle alakalı direktmeler ve genel anlamda çaresizlik ve denetimin yitirilmesi faktörleri duygusuzlaşmayı artırır (Lewin and Sager 2007).

Maslach bakımından tükenmişliğin duygusuzlaşma yönü, tükenmişlik olgusunun en sorunlu yönüdür. Duygusuzlaşma, insanları bireyden uzaklaştıracak biçimde kötü yaklaşma, hizmet sunduğu bireylerle ilgilenmeme, düşmanca tavırlar sergileme, kabul etmeme vb. negatif reaksiyonlar oluşturma bulgularıyla kendini gösteren bir yöndür (Sılığ 2003, ss.9–10).

c. Bireysel başarı (bireysel yeterlilik)

Kişinin vazifesindeki yeterlilik hali ve başarı hislerini ifade eder. Maslach bakımından düşük bireysel başarı duygusu “bireysel yeterlilik” ve “öğrenilen çaresizlik” öğeleriyle ilişkilidir ve tükenmişlik olgusunun bireysel ilerleme yönünü tanımlamaktadır. Birey kendini negatif yorumlama yöneliminde olur, yetersiz olmak, başarısız olmak duygusal, moralin düşüklüğü, iş veriminde düşüş, üretmenin azalması, bireylerle çatışmalar, problemleri çözememe, öz saygıda düşme vb. bulgular görülmektedir (Maslach and Jackson 1981; Sürgevil 2005, s.43).

2.3.5.8 Golembiewski ve Munzenrider tükenmişlik yaklaşımı

Bu yaklaşımda Maslach tükenmişlik yaklaşımındaki tüm alt ölçeklerinin değeri düşük ve yüksek olarak ikiye ayrılarak olması muhtemel bütün birleşmeler test edilmiş ve tükenmişlik süreci sekiz adımda araştırılmıştır. Bu bağlamda her adım duygusal

tükenme, duygusuzlaşma ve bireysel başarının yüksek ya da düşük olduğu birleşmeler bulundurur (Golembiewski and Munzenrider 1983, ss.374-392).

Golembiewski yaklaşımındaki ilerleme Maslach yaklaşımından ayrı olarak, duygusuzlaşma adımıyla kendisini gösterir. Duygusuzlaşma bireyin işe dair başarımını etkiler ve başarıya dair yorumlamalarına etki ederek bireysel başarıda azalma duygusuna neden olur ve kişinin duygusal tükenmişlik hissetmesiyle neticelenir. Diğer bir ifadeyle; duygusuzlaşma bireysel başarının azalması duygusunun, bireysel başarının azalması halinin duygusal tükenmenin sebebidir (Arı ve Bal 2008, ss.131-148).

2.3.5.9 Gaines ve Jermier tükenmişlik yaklaşımı

Tükenmişlik yaklaşımında tükenmişlik olgusunun ilk adımını meydana getiren duygusal tükenmişlik olgusu, devam eden halin en önemli yönüdür. Bu yön, öteki yönlerle (duygusuzlaşma ve bireysel başarı duygusunda azalmayla) art arda devam eden bir süreç meydana getirmektedir. Gaines and Jermier'e (1983) duygusal tükenmişlik olgusunu, fiziki bitkinlik, endişe, uykusuz kalma, içki ve ilaç tüketimi, bireylerle iletişimden kaçınma, aile ile kötü bağlar gibi sorunlarla alakalı olduğu açıklanmaktadır (Gaines and Jermier 1983, ss.567-586).

Bunun yanında, süregelen ve iş tecrübesinin bilinen ve etkili niteliklerinin ikisini de içeren bazı gerginlik öğelerinden biri şeklinde ifade edilir (Gaines and Jermier 1983, ss.567-586).

Duygusal tükenmişlik durumunun bitkinlik ile yakın olmasına rağmen devamlılık olduğu, bu nedenle duygusal tükenmişlik durumuna süregelen bitkinlik de adı verildiği de belirtilmektedir. Eş zamanlı olarak insanlarca bu vaziyetin olağan şekilde görüldüğü fakat; çalışanın kendisini işin sorumluluklarını gerçekleştirilmesinde eksiklik duyulduğu da belirtilmektedir (Oruç 2007).

2.3.5.10 Leiter tükenmişlik yaklaşımı

Bu yaklaşım, Maslach tükenmişlik yaklaşımını esas almak ile beraber bu yaklaşıma ilaveten iki şartı bulunmaktadır.

İlk şartı; Maslach tükenmişlik testiyle ifade edilen tükenmişlik durumunun üç komponentinin, mesai zamanları haricindeki öteki vakitlere de etki etmesi fikri. İkinci

şartıysa; üç komponentin, çevresel şartlar, ayrı bireysel nitelikleriyle diğer bağlara vakıf bulunduğu tasarısıdır (Leiter 1991, ss.123-144).

1991 yılında Leiter'in tükenmişlik yaklaşımında, duygusal tükenmişlik olgusu iş kapsamındaki stres oluşturucu etmenlere verilen oluşturulan bir reaksiyonudur. Bu yaklaşımda iş yoğunluğu ve çalışma ortamındaki bireylerle yaşanmış anlaşmazlıklar en önemli stres nedenleri şeklinde ifade edilmiştir. Duygusuzlaşma, bireysel başarı ve bir noktaya değin duygusal tükenmişlik üstünde etkisi bulunan diğer neticeleri doğurmaktadır. Tükenmişlik olgusu ve bireysel başarıdaki azalmanın, kabiliyetten yararlanma ve mücadele etme metotlarıyla yok edebileceği ya da düşürebileceği savunulmuştur (Leiter 1991, ss.123-144).

Leiter tükenmişlik yaklaşımında, olayın çıkışı duygusal tükenme olarak ele alınmıştır. Bu yaklaşımda, duygusal tükenme halinin birinci ve en önemli adımıdır. Üst seviyede duygusal tükenme, duygusuzlaşmaya ve vakit içinde bireysel başarıda azalmaya sebebiyet vermektedir (Leiter and Maslach 1988, ss.297-308).

2.3.6 Tükenmişlik Olgusunun Neticeleri

Tükenmişlik durumunun neticeleriyle alakadar incelemecilerin çoğu tükenmişlik halinin duygusal, ruhsal, fiziki ve zihinsel boyutlarının birbiri ile bağının bulunduğu şeklinde düşüncelerini belirtmişlerdir (Tümkiye 1996). Tükenmişlik olgusunun neticelerine bakıldığında; fiziksel, ruhsal, tutumsal ve örgütsel neticelerinin bulunduğu gözlemlenmiştir (Gündoğdu 2013).

Tükenmişliğin neticesinde; nefes alma sorunları, kalp ve damar sorunları, üreme sistemi sorunları, sindirim sorunları, hormonal rahatsızlıklar, hareketlerde sorunlar ve deri rahatsızlıkları oluşabilir (Ekici 2009).

Tükenmişlik olgusu bireyin yalnızca vücudundaki sağlığıyla alakalı neticeleri belirtilmiş de olsa ruhsal sıhhat hususunda da negatif neticeleri vardır. Kişinin mesleği ve onunla ilgili negatif fikirler oluşturması ve bu sebeple kendisini iyi hissetmemesi, özgüven, öz saygı ve başarı duygusunda düşüş, tüm bu faktörlerin neticesinde vazifesini arzu ettiği biçimde gerçekleştirememesi, öteki iş görenlere dair kuşku duyma ve negatif hisler barındırma ve basit durumlara öfkelenme bu faktörlerdendir (Maslach 1982, ss.30-53).

Tutumda bozukluklar, tükenmişlik duyan bireylerde fark edilen önemli problemlerden biridir. Tükenmişlik neticesinde ruhsal problemlere maruz kalan birey; kişiler ile ilişkilerinin kötüleşmesi, kolay vazgeçmek, kabullenmeme eğiliminde olurlar (Izgar 2001, s.11). Çok yemek yemek ve içki, sigara, kötü madde kullanma vb. arzulanmayan tutumlar sergilenir (Ekici 2009). Ayrıca, işe geç kalma ya da hiç gitmeme, işten erken çıkma, örgüt idarecilerine yönelik inanış ve örgüte sadakat duygusunda düşüş, kaza ve kendine zarar vermede artış, huy olan tutumlarda görünür biçiminde tutumsal neticelerinin bulunduğu da belirtilmektedir (Başak 2009, ss.119-132.).

Tükenmişlik olgusu neticesinde verimlilikte azalma, işe gitmeme ve işle arasına mesafe koyma görülür (Ekici 2009). Tükenmişlik duygusuyla kendini gergin ve bitkin hisseden; bireylere ve vazifesine yönelik olumsuz hisler besleyen birisi vazifesinde de umulan üretkenliği gösteremeyecektir (Aykan 2007).

2.3.7 Tükenmişlik ile Baş Etme Metotları

Alarcon, Eschleman and Bowling (2009), “benliğin beş dev yaklaşımı” adlı incelemelerinde bireylerin tükenmişlikle mücadele edebilmeleri adına aşağıda belirtilen normlar üzerinde durmuşlardır;

- a. Dışadönüklük hali, vazife tükenmişliği üstünde olumsuz ve önemli bir etki gösterir.
- b. Uyumlu davranmak, vazife tükenmişliği üstünde olumsuz ve önemli bir etki gösterir.
- c. Dürüst davranmak, vazife tükenmişliği üstünde olumsuz ve önemli bir etki gösterir.
- d. Sınırları kontrol altına alma, vazife tükenmişliği üstünde olumsuz ve önemli bir etki gösterir.
- e. Hayat, sınama ve tecrübelerle yönelik hazırlıklı bulunmak vazife tükenmişliği üstünde olumsuz ve önemli bir etki gösterir (Alarcon vd. 2009, ss.244-263).

Tükenmişlik halinin önüne geçmek adına, işte tükenmişlik ile mücadele verme metotlarından strese dair eğitim, istirahat, vakit idaresi, ısrarlı davranma eğitimi, akılcı duygusal rehabilitasyon, kişiler arası ve toplumsal kabiliyetler eğitimi, takım oluşturma, mesleki isteklerin idaresi ve düşünüm sunulmuştur (Maslach vd. 2001, ss.397-422).

Tükenmişlik olgusuna etki eden toplumsal etmenler incelendiğinde en önemli saptayıcıların aile durumu ve toplumsal desteğin varlığı gözlenmiştir. İyi ilişkiler halinde olan bir aile hayatında bulunmak, iş dostlarıyla problemleri üleşerek çıkar yola dair etkileşimde olmak tükenmişlik olgusunun düşmesinde önemlidir (Torun 1997, ss.43-49).

Ailedeki kişiler, arkadaşlar ve iyi anlaşılan iş dostlarıyla birlikte bulunmak da toplumsal destek bakımından tükenmişliğin önüne geçebilecek bir düzenek olmakta, diğer insanlarla iletişim halinde olmak bireyin stresini azaltmakta, problemlerine daha objektif yaklaşılmasına yardım etmekte, çözüm yöntemleri hususunda bilgi aktarmakta ve problemlerin çözülmesinde işler kolaylaşmaktadır (Arı ve Bal 2008, ss.131-148).

2004'de Colangelo'nun gerçekleştirdiği incelemeden edindiği bilgiler; öğretmenlerle anne babaların beraber devam ettirdikleri hizmet uygulamaları yardımıyla bağların iyileştiğini, öğretmenlerine idman planları oluşturan okulların kurulmasının ihtiyacını meydana getirmektedir. Anne babalar ile bilhassa da anneler ile pozitif bağları olan öğretmenlerde oldukça düşük tükenmişliğin görüldüğü de incelemenin diğer sonuçlarındandır (Colangelo 2004, s.28).

Tükenmişlik olgusuyla baş etmede örgütsel seviyede üzerinde durulması gerekli kimi öğeler ve bu sıkıntının çözülmesine dair örgütlere sunulabilecek kimi çözüm metotları vardır. Bu bağlamda; iş görenlerin vazife ifadelerinin bariz ve kesin şekilde aktarılması, anlayışlı, esnek ve dahil olan bir idare tarzının hayata geçirilmesi önemlidir (Kaçmaz 2005, ss.29-32).

2001'de Dworkin, tükenmişlik halinin ruhsal ve toplumsal iki ana yaklaşımını ele aldığı incelemesinde; toplumsal yaklaşımını meydana getiren tükenmişlik olgusunun örgüte dair ve yapısal farklılıklarla giderileceğini belirtmiştir. 1983'de Amerika'da eğitimde gerçekleşen yenilikler kapsamında; anayasanın tek biçimliliğini, yeterlilik ölçümleri, yerel olma ve hesaplanır sığa ölçümleri yardımıyla öğretmenlerin yenileşmeden önceki hallerine kıyasla tükenmişlik durumlarında iyileşmeler gerçekleştiğini açıklamıştır (Dworkin 2001, s.5).

Tükenmişlik durumuna neden olan örgütsel öğeler göz önüne alındığında iş yoğunluğu ve iş sisteminin tertip edilmesi, kişilerin tek tek denetimi yerine, iştirak ve kuvvetlendirme çalışmalarının yapılması, uygun mükâfatlandırma düzeni hem

yöntemler hem kaynak paylaşımı hem de iletişimler bakımından örgütsel doğruluğun oluşturulması tükenmişlik olgusuyla mücadelede oluşabilecek örgütsel tertiplerden görülebilir. Aynı şekilde görevlere dair stres nedenlerinin saptanması da tükenmişlik durumunu düşürmede önemli bir durum olacaktır. Bireysel baş etme yöntemlerinin yanında daha köklü neticeler bakımından gerçekleşecek örgütsel tertipler, tükenmişlik durumunun yasal bir sorunu şeklinde benimsenmesi ve örgütün bu husustaki bilinci tükenmişlik durumunun çözülmesinde önemlidir (Arı ve Bal 2008, ss.131-148).

Tükenmişlik halinin önüne geçmede kişilere de bazı vazifeler yüklenmektedir. İlk olarak tükenmişlik olgusunun ne olduğunu ve bulgularının saptanması bireyin kendisi üstünde hissetmesini ve çözüm bulmaya odaklanmasını sağlayacaktır. Kişiler iş ile alakalı realist amaç ve umutlar oluşturmalıdır. Bir kuruluş veya bir göreve başlamadan önce kişi gerçekleştirdiği vazifenin güçlüklerini ve tehlikelerinin farkında olursa, yaşayabileceği problemleri öngörerek tedbir alması kolaylaşacaktır. Bu sebep ile kişilerin görececekleri vazifeye dair istekleriyle alakalı konuma başvuru yapmadan önce çalışma yaşamına katılacağı örgüt hakkında da araştırmada bulunması, sürpriz durumlar yaşamaması bakımından faydalı olacaktır (Arı ve Bal 2008, ss.131-148).

Spor ve toplumsal etkinlikler ile alakadar olmak, kişisel ve toplu tedavi uygulamalarına dahil olmak, kendisi ile her bakımdan sulhçu olmak, mukayese etmemek, etrafa ve hayata hassas davranmak, mesleğe dair ahlaki prensiplerin bilincinde olmak ve gerçekleştirmeye uğraşmak, tütün ürünleri ve içkiyi mümkün mertebe kullanmamak, bedenin biyolojik düzenini sürdürmek ve vakti etkili kullanmak, tükenmişlik haline olumlu etki eden etmenlerdendir.

2.3.8 Öğretmenlerde Tükenmişlik

Bireyin edindiği eğitim neticesinde vakıf olduğu görevinden veya sanından uzak durması ve ruhsal soğukluk hissetmesi mesleki tükenmişlik biçiminde ifade edilebilir. Meslek bakımından tükenmişlik duygusu; bireyin görevini kendi rızasıyla saptamaması, görevinin umduklarına yanıt oluşturmaması, bireysel kabiliyetleriyle işinin gerektirdikleri arasında anlaşmazlık olması, görevinin getirdiği kabiliyet ve deneyimi kendisine yaraşır bulmaması, görevine dair ruhsal soğukluk duyması ve tercih ettiği görevin kendi istikbaline dair imkanlarının bulunmaması vb. nedenler ile meydana gelmektedir.

Öğretmende tükenmişlik durumu, eğitim mecrasına, öğrencilerine, idarenin desteğindeki aksaklıklara reaksiyon biçiminde oluşan negatif bir emsal şeklinde söylenebilir (Tümkaya 1996, s.27).

Amerikan Stres Kurumu'nun gerçekleştirdiği incelemelerden edinilen veriler kapsamında; polislik ve öğretmenlik sağlığı kötü etkileyen gündelik yaşam sorunlarıyla etkili biçimde mücadele etmeyi güçleştiren riski yüksek mesleklerden olduğunu belirtmiştir (Baltaş ve Baltaş 1990, s.62).

Eğitim bakımından stres, kişilik ve ideal kişilik arasında bilinen ayrılık şeklinde ifade edilir. Birey olmayı arzuladığı ideal öğretmen prototipini hafızasında canlandırmıştır. Bahsedilen ideal kişilik, öğretmeni ideal biri konumunda bulunmaya ve başarıya yönelik güdüler. Okul etrafında yaşadığı problemleri aynı şekilde ideal kişiliğine bağlı şekilde halletmeye uğraşır. Problemler ile mücadele ettiğinde, kendisine güveni yükselirken, aksi hallerde ideal kişiliğine yaraşır davranmama öğretmen gerginliğine sebep olur (Dolunay 2001, s.31).

Stresli durumları devamlı yaşamak, öğretmenlerin duygusal ve fiziki kaynaklarını önemli düzeyde düşürmekte ve bu durum da kişinin stres ile daha iyi mücadele edilmesinin önüne geçmektedir. Düş kırıklığı, stres ya da endişe devam ettiğinde veya yükseldiğinde, stres tükenmişlik şeklinde isimlendirilen bir buhran ortaya çıkmaktadır (Çokluk 1999, s.27).

Öğretmenlerin üretken olmalarında, oldukça önemli bir etmen olan tükenmişlik halinin sebepleri incelenmiştir. Çoğunlukla öğretmenin kendine dair etmenlerle, çalıştıkları kuruluşlara dair etmenler bir araya gelerek tükenmişlik haline neden olur. Öğretmen cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, eğitim seviyesi, çalıştığı zaman, en son çalıştığı yerdeki çalışma süresi vb. parametrelerin yanında çalışma tecrübesi, öğretmenliğin mükâfatlandırıcı olup olmadığı ve onun şahsını etkili şekilde yorumlayıp yorumlamaması, benlik nitelikleri tükenmişliğini meydana getiren kişisel etmenlerdir. Tükenmişlik ile alakalı araştırılan kuruluşa dair etmenlerse, kuruluştaki rol karışıklığı, karar almaya dahil olmama, yönetici desteği, kuruluştaki mükâfatlandırma düzeni, bulunulan kuruluşun sosyo-maddi seviyesi şeklinde belirtilebilir. Bunun yanında, iş yeri, iş tatmini, işe soğukluk hissetme ve eğitimin eksikliği tükenmişlik haline neden olabilmekte; öğrencilerin niteliklerine bağlı şekilde de tükenmişlik durumu

yaşanabilmekte; öğrencilerin güdülenmesi, sorun tutumları, öğrencilerin kaç yaşında olduğu, öğretmenlerin tükenmişlik seviyesini yükseltebilmektedir (Dolunay 2001, s.34).

Öğretmen tükenmişlik hallerini meydana getiren etmenleri 1995'te Girgin incelemesinde kısaca şu şekilde belirtmiştir. Öğretmen ne denli yaşlıysa tükenmişlik ihtimali o denli düşer, baskı hissedenden öğretmenin, tükenmişlik seviyesi artar. Meslek anlamında ilk beş senede tükenmişlik durumu yüksek olsa da beş senenin sonrasında tükenmişlik, mesleksi konum artınca tükenmişlik düşer. Öğretmenin opsiyonel gelir durumları yükseldikçe tükenmişlik hali de yükselir. İlerlemeler mesleki umutların aşağısındaysa tükenmişlik hali artar. (Girgin 1995).

Kişiler ile birebir ve aşırı iletişim halinde çalışmayı mecbur kılan meslekler için, tükenmişlik hali oldukça fazladır. Öğretmenlik, bu tür mesleklerdendir. Öğretmenin, çalışma kuvvetinde azalmalara sebebiyet verebilecek tükenmişlik kaynaklarının incelenmesi, eğitim düzeni ve öğretmenlerin iş yaşamından etki göreceği diğer iş görenler ve öğrenciler adına faydalı olabilmektedir. McIntyre (1984), öğretmen tükenmişliğiyle denetleme odağı arasındaki bağı saptamak adına 28 kurumda, 469 öğretmenle bir inceleme gerçekleştirmiştir. Belirtiler, öğrencilerine yönelik oldukça duygusuzlaşan ve duygusal tükenme hissedenden öğretmenlerin, dış kaynaklı denetleme odağını bulduklarını ortaya koymuştur. Fazla şekilde tükenmişlik duyan öğretmenlerin şahsi yaşamları üstünde oldukça düşük denetleme odağı bulunduğu saptanmıştır.

Öğretmenler bakımından işinden çıkma arzusu Dworkin'e göre (1987, ss.1-7), aynı eğitimi edinmiş profesyonellerle karşılaştırıldığında üç misli daha çoktur. İstatistiksel bilgiler, öğretmenlerin günden güne fazlaşan seviyede işinden uzaklaşmaya yüz tuttuklarını bunun yanında önemli kısmının erkenden emekli olmayı arzuladıklarını, diğer bir kısımınsa özel okullarda çalıştıklarını belirtmektedir. Öğretmenler, öğretim üstünde sınırlı kişisel denetlemeden, az maaş siyasetlerinden ve sosyal ilişkilerden uzaklaşmadan negatif biçimde etki görerek tükenmişlik duygusal oluşmaktadır. Bu vaziyetlerden hareketle, tüm öğretmenlerin neredeyse yüzde25'lik kısmının ayrı vakitlerde tükenmişlik hissettiği açıklanmıştır.

Diğer sektörlere kıyasla öğretmenlikte daha çok stres, bitkinlik ve tükenmişlik duygusunun oluşmasının nedenleri şöyle açıklanmıştır (Kyriacou 2000, ss.3-11);

- a. Otorite sorunları ve sınıfların kalabalık olması,
- b. Eğitim-öğretim programlarındaki öğretmen-öğrenci, ebeveyn-öğretmen, etraf-öğretmen anlaşmazlıkları,
- c. Gerekli olmayan belge işleri,
- d. Fiziksel koşullardaki eksiklik,
- e. Sosyal çevre tarafından gerçekleştirilen kritikler,
- f. Karar almaya dahil olmada ve mükafatlandırmada taraf tutma ve eksiklik,
- g. Eğitim kuruluşlarında gerçekleşen toplumsal ve siyasal presler, öğretmenlerin tükenmişlik hissetmesine sebep problemlerdir.

Bu problemlerin çokça yaşandığı Türkiye’de öğretmenlerin tükenmişlik hissetmeleri ve bununla beraber idare basamaklarına dahil olmaktan kaçındıkları muhtemel bir neticedir.

3. MATERYAL VE YÖNTEM

3.1 ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Yapılan araştırmada, nicel araştırma yöntemlerinden bağıntısal ve nedensel karşılaştırma yöntemi kullanılmıştır. Nedensel karşılaştırma yönteminde belirli bir değişken açısından farklılaşan grupları birbiriyle karşılaştırmak amaçlanır. Bağıntısal yöntem ise, iki ya da daha fazla değişken arasında ilişki olup olmadığını incelemek amacıyla kullanılır (Büyüköztürk 2017).

3.2 ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini İstanbul İl’inde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenleri (N=4768) oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminde ise, basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenen ve İstanbul İl’inde görev yapmakta olan 551 öğretmen yer almaktadır.

3.3 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

3.3.1 Demografik Bilgi Anketi

Çalışmada, araştırmacı tarafından hazırlanan demografik bilgi anketi kullanılmıştır. Hazırlanan anket kapsamında ilçe, okul adı, eğitim durumu, çalışılan kurum, cinsiyet, medeni durumu, yaş, kadro durumu, meslekteki kıdem, bulunulan okulda çalışma süresi, haftalık çalışma saati, mezun olunan üniversitenin bulunduğu şehir, hangi şehirde büyümüş olduğu, bulunulan şehirde kaç yıldır çalışıldığı, gelir düzeyi ve öğretmenlik dışında başka bir işte çalışma durumu ile ilgili sorular yer almaktadır.

3.3.2 Örgütsel Sinizm Ölçeği

Yapılan çalışmada veri toplama aracı olarak; Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ve Kalağan (2009) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. 13 maddeden oluşan Örgütsel Sinizm Ölçeği’nde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç alt boyut yer almaktadır. Bilişsel boyutta beş madde, duyuşsal boyutta dört madde ve davranışsal boyutta dört madde bulunmaktadır. Ölçekte “Tamamen Katılıyorum” (5), “Katılıyorum” (4), “Kısmen Katılıyorum” (3),

“Katılmıyorum” (2), “Hiç Katılmıyorum” (1), şeklinde sıralanan beşli likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. Ölçekte, ters kodlanması gereken madde yoktur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Ölçeğin Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı maddelerin toplamı için 0,931 olarak bulunmuştur. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin alt boyutlarının Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayıları ise sırasıyla 0,913, 0,948 ve 0,866 olarak hesaplanmıştır.

3.3.3 Maslach Tükenmişlik Envanteri

Bu çalışmada tükenmişlik düzeyini ölçmek için Maslach ve Jackson tarafından 1981'de geliştirilen ve Türkiye de geçerlik ve güvenilirlik çalışması Ergin (1992) tarafından yapılan, Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) kullanılmıştır. MTÖ, tükenmişlik düzeyini üç alt boyut üzerinde değerlendirmektedir. Bunlar 'duygusal tükenme' (DT), 'duyarsızlaşma' (DYS) ve 'kişisel başarı eksikliğidir (KB). Duygusal tükenmeyi 9 madde (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), duyarsızlaşmayı 5 madde (5, 10, 11, 15, 22) ve kişisel başarıyı 8 madde (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) üzerinden ölçmektedir. Ölçek 5' li Likert tipi, 22 maddelik bir araçtır. Basamaklar 'hiçbir zaman', 'çok nadir', 'bazen', 'çoğu zaman', 'her zaman' şeklinde derecelenmiştir. DT ve DYS boyutlarındaki maddeler olumsuz, KB boyutundaki maddeler ise olumludur. Puanlar her alt ölçek için ayrı ayrı hesaplanmaktadır. Alt ölçeklerden elde edilen puanlarda kesme değeri olmadığı için tükenmişlik var ya da yok biçiminde bir ayırım yapılamamaktadır. Tükenmişliği yaşamakta olan bireylerde DT ve DYS puanlarının yüksek, KB puanlarının düşük olması beklenmektedir. Maslach ve Jackson (1981) Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin her bir alt testi için güvenilirlik katsayısını duygusal tükenme .89 ve .86 kişisel başarı için .74 ve .74, duyarsızlaşma için .77 ve .72 olarak bulunmuştur. Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlanması sonrasında da söz konusu üç alt boyuta ilişkin Cronbach Alpha katsayıları şu şekildedir; Duygusal tükenme .83, Duyarsızlaşma .65, Kişisel başarı .72.

Tükenmişliğin yüksekliği duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerindeki yüksek puanı, kişisel başarı, alt ölçeğindeki düşük puanı yansıtmaktadır. Orta düzeyde tükenmişlik, her üç alt ölçek için de orta düzey puanları yansıtırken, düşük düzeyi duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerindeki düşük ve “kişisel başarı” alt ölçeğindeki yüksek puanlar yansıtmaktadır. Puanlamada, her bir kişi için üç ayrı tükenmişlik puanı hesaplanmaktadır.

3.4 VERİLERİN ANALİZİ

Elde edilen verilerin analizi IBM SPSS 25,0 paket programında yapılmıştır. Elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için her değişken için çarpıklık-basıklık katsayıları incelenmiş, Q-Q grafiği ve histogram grafiği normallik analizleri yapılmıştır. Değişkenlerin parametrik ve non-parametrik dağılım eğrileri incelendiğinde, verilerin non-parametrik dağılım gösterdiği görülmüştür. İstatistiksel işlemlerde ikili grupların karşılaştırılmasında Mann Whitney U testi, çoklu karşılaştırmalarda ise Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin tespit edilmesinde Spearman Korelasyon testi uygulanmıştır. Belirlenen korelasyon katsayısının pozitif veya negatif yönde 1 olması mükemmel ilişkiyi, 0 olmasıysa değişkenler arasında ilişki olmadığını göstermektedir. Elde edilen korelasyon katsayısı 0,30'dan küçük ise zayıf ilişki, 0,30 – 0,70 aralığında ise orta düzeyde ilişki, 0,70'den büyük ise yüksek düzeyde ilişki bulunmaktadır (Köklü vd. 2007). Verilerin analizinde, istatistiksel sonuçlar, yüzde 95 güven aralığında $p < 0.05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

4. BULGULAR

Çalışmada İstanbul İl'inde Resmi ve Özel okullarda görev yapan Beden Eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve tükenmiş düzeyleri arasındaki ilişki analiz edilmiştir.

4.1 DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 4.1. Katılımcıların Demografik Bilgileri 1

		Frekans	Yüzde (%)
Eğitim Durumu	Lisans	462	84
	Lisans Üstü	88	16
Okul Türü	Resmi Okul	401	72,78
	Özel Okul	150	27,22
Çalışılan Kurum	Ortaokul	272	49,36
	Lise	279	50,64
Cinsiyet	Kadın	184	33,39
	Erkek	367	66,61
Medeni Durum	Evli	377	68,42
	Bekar	166	30,13
	Diğer	8	1,45
Yaş	20-26	33	5,99
	27-34	137	24,86
	34-41	156	28,31
	42-49	174	31,58
	50 ve üstü	51	9,26
Kadro Durumu	Kadrolu	508	92,2
	Ücretli	41	7,44
	Stajyer	2	0,36
Meslekteki Kıdem	0-5 yıl	108	19,6
	6-10 yıl	115	20,87
	11-15 yıl	70	12,7
	16-20 yıl	120	21,78
	21 yıl ve üstü	138	25,05

Tablo 4.2. Katılımcıların Demografik Bilgileri 2

		Frekans	Yüzde (%)
Bulunulan Okulda Çalışma Süresi	0-5 yıl	385	69,87
	6-10 yıl	109	19,78
	11-15 yıl	33	5,99
	16-20 yıl	9	1,63
	21 yıl ve üstü	15	2,72
Haftalık Çalışma Saati	1-10 saat	11	2
	11-21 saat	142	25,77
	22-30 saat	289	52,45
	31 saat ve üstü	109	19,78
Bulunulan Şehirde Çalışma Süresi	0-5 yıl	133	24,14
	6-10 yıl	105	19,06
	11-15 yıl	73	13,25
	16-20 yıl	82	14,88
	21 yıl ve üstü	158	28,68
Öğretmenlik Dışında İkinci Bir İşe Sahip Olma Durumu	İkinci Bir İş Var	180	32,67
	İkinci Bir İş Yok	371	67,33

Araştırmada yer alan katılımcıların demografik bilgileri incelendiğinde; katılımcıların yüzde 84'ünün lisans mezunu, yüzde 16'sının lisans üstü eğitim aldığı, yüzde 72.78'inin resmi okulda, yüzde 27.22'sinin özel okulda çalıştığı, yüzde 49.36'sının ortaokulda, yüzde 50.64'ünün lisede çalıştığı, yüzde 33.39'nun kadın, yüzde 66.61'inin erkek olduğu, yüzde 68.42'sinin evli, yüzde 30.13'ünün bekar, yüzde 1.45'inin diğer medeni duruma sahip olduğu, yüzde 5.99'unun 20-26 yaş aralığında, yüzde 24.86'sının 27-34 yaş aralığında, yüzde 28.31'inin 34-41 yaş aralığında, yüzde 31.58'inin 42-49 yaş aralığında, yüzde 9.26'sının 50 yaş ve üstünde olduğu, yüzde 92.2'sinin kadrolu, yüzde 7.44'ünün ücretli, yüzde 0.36'sının stajyer olarak çalıştığı, yüzde 19.6'sının 0-5 yıl arası çalıştığı, yüzde 20.87'sinin 6-10 yıl arası çalıştığı, yüzde 12.7'sinin 11-15 yıl arası çalıştığı, yüzde 21.78'inin 16-20 yıl arası çalıştığı, yüzde 25.05'inin 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olduğu, yüzde 69.87'sinin 0-5 yıldır bulunduğu okulda çalıştığı, yüzde 19.78'inin 6-10 yıldır bulunduğu okulda çalıştığı, yüzde 5.99'unun 11-15 yıldır bulunduğu okulda çalıştığı, yüzde 1.63'ünün 16-20 yıldır bulunduğu okulda çalıştığı, yüzde 2.72'sinin 21 yıl ve üstünde bulunduğu okulda çalıştığı, yüzde 2'sinin haftalık çalışma saatinin 1-10 saat arası olduğu, yüzde 25.77'sinin haftalık çalışma saatinin 11-20 saat arası olduğu, yüzde 52.45'inin haftalık çalışma saatinin 21-30 saat arası olduğu, yüzde 19.78'inin haftalık çalışma saatinin 31 saat ve üstünde olduğu, yüzde 24.14'ünün bulunduğu şehirde 0-5 yıldır çalıştığı, yüzde 19.06'sının bulunduğu şehirde 6-10 yıldır çalıştığı, yüzde 13.25'inin bulunduğu şehirde 11-15 yıldır çalıştığı, yüzde 14.88'inin

bulunduğu şehirde 16-20 yıldır çalıştığı, yüzde 28.68'inin bulunduğu şehirde 21 yıl ve üstünde çalıştığı, yüzde 32.67'sinin öğretmenlik dışında ikinci bir işinin olduğu, yüzde 67.33'ünün öğretmenlik dışında ikinci bir işinin olmadığı görülmüştür (Tablo 4.1, Tablo 4.2).

4.2 ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 4.3. Örgütsel Sinizm Ölçeği Betimleyici İstatistik Tablosu

Alt Boyutlar	n	$\bar{X}\pm ss$
Bilişsel	551	1,66±0,92
Duyuşsal	551	0,80±0,80
Davranışsal	551	1,68±0,82
Sinizm Ölçeği	551	1,65±0,92

Araştırmada uygulanan örgütsel sinizm ölçeğinin betimleyici istatistik bulgularına bakıldığında, bilişsel alt boyut ortalamasının 1.66±0.92, duyuşsal alt boyut ortalamasının 0.80±0.80, davranışsal alt boyut ortalamasının 1.68±0.82 ve örgütsel sinizm ölçeği genel ortalamasının 1.65±0.92 olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.3).

Tablo 4.4. Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Analizi

Alt Boyutlar	Eğitim Durumu	n	$\bar{X}\pm ss$	U	p
Bilişsel	Lisans	462	1,64±0,92	21283	0,483
	Lisans Üstü	88	1,75±0,94		
Duyuşsal	Lisans	462	0,79±0,79	20445	0,930
	Lisans Üstü	88	0,82±0,85		
Davranışsal	Lisans	462	1,66±0,80	21094	0,573
	Lisans Üstü	88	1,73±0,88		
Sinizm Ölçeği	Lisans	462	1,64±0,91	20807,5	0,726
	Lisans Üstü	88	1,72±0,99		

*p<0.05 (Anlamlılık düzeyi) **p<0.01 (Anlamlılık düzeyi)

Eğitim durumuna göre örgütsel sinizm ölçeği verileri analiz edildiğinde, sinizm ölçeği genel ortalamasında ve alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir (p>0.05). Puan ortalamalarına bakıldığında, lisans üstü eğitim alanların genel ortalamada ve alt boyutlarda daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmüştür (Tablo 4.4).

Tablo 4.5. Okul Türüne Göre Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Analizi

Alt Boyutlar	Okul Türü	n	$\bar{X}\pm ss$	U	p
Bilişsel	Resmi	401	1,69±0,90	28095,5	0,233
	Özel	150	1,58±0,98		
Duyuşsal	Resmi	401	0,84±0,79	26064,5	0,014*
	Özel	150	0,70±0,83		
Davranışsal	Resmi	401	1,72±0,81	26717,5	0,042*
	Özel	150	1,56±0,82		
Sinizm Ölçeği	Resmi	401	1,69±0,91	26840	0,052
	Özel	150	1,53±0,96		

*p<0.05 (Anlamlılık düzeyi) **p<0.01 (Anlamlılık düzeyi)

Okul türüne göre örgütsel sinizm ölçeği verileri analiz edildiğinde, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu ($p<0.05$) ve resmi okulda çalışan öğretmenlerin daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Sinizm ölçeği genel ortalamasında ve bilişsel alt boyutunda ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$) (Tablo 4.5).

Tablo 4.6. Çalışılan Kurum Türüne Göre Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Analizi

Alt Boyutlar	Kurum Türü	n	$\bar{X}\pm ss$	U	p
Bilişsel	Ortaokul	272	1,70±0,88	36113,5	0,326
	Lise	279	1,62±0,96		
Duyuşsal	Ortaokul	272	0,81±0,78	36738,5	0,509
	Lise	279	0,79±0,83		
Davranışsal	Ortaokul	272	1,65±0,79	39203	0,498
	Lise	279	1,70±0,84		
Sinizm Ölçeği	Ortaokul	272	1,67±0,89	36709	0,509
	Lise	279	1,64±0,96		

*p<0.05 (Anlamlılık düzeyi) **p<0.01 (Anlamlılık düzeyi)

Çalışılan kurum türüne göre örgütsel sinizm ölçeği verileri analiz edildiğinde, sinizm ölçeği genel ortalamasında ve alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Puan ortalamalarına bakıldığında, ortaokulda çalışan öğretmenlerin genel ortalama ile bilişsel ve duyuşsal alt boyutlarında daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmüştür (Tablo 4.6).

Tablo 4.7. Cinsiyete Göre Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Analizi

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{X}\pm ss$	U	p
Bilişsel	Kadın	184	1,71±0,90	32220,5	0,380
	Erkek	367	1,64±0,93		
Duyuşsal	Kadın	184	0,85±0,77	30938	0,101
	Erkek	367	0,77±0,82		
Davranışsal	Kadın	184	1,76±0,76	30122	0,038*
	Erkek	367	1,63±0,84		
Sinizm Ölçeği	Kadın	184	1,72±0,87	30397	0,056
	Erkek	367	1,61±0,95		

*p<0.05 (Anlamlılık düzeyi) **p<0.01 (Anlamlılık düzeyi)

Cinsiyete göre örgütsel sinizm ölçeği verileri analiz edildiğinde, davranışsal alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu (p<0.05) ve kadın öğretmenlerin daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Sinizm ölçeği genel ortalaması ile bilişsel ve duyuşsal alt boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir (p>0.05) (Tablo 4.7).

Tablo 4.8. Medeni Duruma Göre Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Analizi

Alt Boyutlar	Medeni Durum	n	$\bar{X}\pm ss$	df	X ²	p	Fark
Bilişsel	Evli ¹	377	1,65±0,91	2	1,192	0,551	-
	Bekar ²	166	1,70±0,95				
	Diğer ³	8	1,30±0,94				
Duyuşsal	Evli ¹	377	0,77±0,78		0,873	0,646	-
	Bekar ²	166	0,86±0,84				
	Diğer ³	8	0,90±1,04				
Davranışsal	Evli ¹	377	1,64±0,80		2,878	0,237	-
	Bekar ²	166	1,74±0,85				
	Diğer ³	8	1,93±0,72				
Sinizm Ölçeği	Evli ¹	377	1,62±0,91	1,376	0,503	-	
	Bekar ²	166	1,72±0,96				
	Diğer ³	8	1,61±0,92				

*p<0.05 (Anlamlılık düzeyi) **p<0.01 (Anlamlılık düzeyi)

Medeni duruma göre örgütsel sinizm ölçeği verileri analiz edildiğinde, sinizm ölçeği genel ortalamasında ve alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir (p>0.05). Puan ortalamalarına bakıldığında, bekar öğretmenlerin genel ortalamaya sahip oldukları ile bilişsel alt boyutunda daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmüştür (Tablo 4.8).

Tablo 4.9. Yaşa Göre Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Analizi

Alt Boyutlar	Yaş	n	$\bar{X}\pm ss$	df	X ²	p	Fark
Bilişsel	20-26 ¹	33	1,35±0,96	4	6,276	0,179	-
	27-33 ²	137	1,64±0,94				
	34-41 ³	156	1,80±1,00				
	42-49 ⁴	174	1,65±0,87				
	50 ve üstü ⁵	51	1,55±0,69				
Duyuşsal	20-26 ¹	33	0,69±1,00				
	27-33 ²	137	0,79±0,80				
	34-41 ³	156	0,83±0,82				
	42-49 ⁴	174	0,82±0,77				
	50 ve üstü ⁵	51	0,74±0,76				
Davranışsal	20-26 ¹	33	1,75±0,81				
	27-33 ²	137	1,74±0,81				
	34-41 ³	156	1,69±0,82				
	42-49 ⁴	174	1,64±0,78				
	50 ve üstü ⁵	51	1,52±0,80				
Sinizm Ölçeği	20-26 ¹	33	1,48±1,09				
	27-33 ²	137	1,66±0,94				
	34-41 ³	156	1,73±0,97				
	42-49 ⁴	174	1,64±0,87				
	50 ve üstü ⁵	51	1,52±0,72				

*p<0.05 (Anlamlılık düzeyi) **p<0.01 (Anlamlılık düzeyi)

Yaşa göre örgütsel sinizm ölçeği verileri analiz edildiğinde, sinizm ölçeği genel ortalamasında ve alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir (p>0.05). Puan ortalamalarına bakıldığında, 34-41 yaş aralığındaki öğretmenlerin genel ortalama ile bilişsel ve duyuşsal alt boyutlarında daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmüştür (Tablo 4.9).

Tablo 4.10. Kadro Duruma Göre Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Analizi

Alt Boyutlar	Kadro Durumu	n	$\bar{X}\pm ss$	df	X ²	p	Fark
Bilişsel	Kadrolu ¹	508	1,68±0,92	2	4,433	0,109	-
	Ücretli ²	41	1,48±0,88				
	Stajyer ³	2	0,60±0,85				
Duyuşsal	Kadrolu ¹	508	0,81±0,81				
	Ücretli ²	41	0,69±0,74				
	Stajyer ³	2	0,80±1,13				
Davranışsal	Kadrolu ¹	508	1,69±0,81				
	Ücretli ²	41	1,52±0,88				
	Stajyer ³	2	1,50±0,71				
Sinizm Ölçeği	Kadrolu ¹	508	1,67±0,93				
	Ücretli ²	41	1,47±0,90				
	Stajyer ³	2	1,11±1,13				

*p<0.05 (Anlamlılık düzeyi) **p<0.01 (Anlamlılık düzeyi)

Kadro durumuna göre örgütsel sinizm ölçeği verileri analiz edildiğinde, sinizm ölçeği genel ortalamasında ve alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Puan ortalamalarına bakıldığında, kadrolu öğretmenlerin genel ortalama ile tüm alt boyutlarda daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmüştür (Tablo 4.10).

Tablo 4.11. Meslekteki Kıdeme Göre Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Analizi

Alt Boyutlar	Kıdem	n	$\bar{X}\pm ss$	df	X ²	p	Fark
Bilişsel	0-5 yıl ¹	108	1,58±0,96	4	2,557	0,634	-
	6-10 yıl ²	115	1,70±0,95				
	11-15 yıl ³	70	1,78±0,81				
	16-20 yıl ⁴	120	1,64±1,07				
	21 yıl ve üstü ⁵	138	1,65±0,78				
Duyuşsal	0-5 yıl ¹	108	0,76±0,83		1,327	0,857	-
	6-10 yıl ²	115	0,78±0,75				
	11-15 yıl ³	70	0,84±0,73				
	16-20 yıl ⁴	120	0,84±0,92				
	21 yıl ve üstü ⁵	138	0,79±0,77				
Davranışsal	0-5 yıl ¹	108	1,71±0,81		2,914	0,572	-
	6-10 yıl ²	115	1,75±0,77				
	11-15 yıl ³	70	1,69±0,78				
	16-20 yıl ⁴	120	1,68±0,92				
	21 yıl ve üstü ⁵	138	1,57±0,77				
Sinizm Ölçeği	0-5 yıl ¹	108	1,61±0,96		2,042	0,728	-
	6-10 yıl ²	115	1,68±0,88				
	11-15 yıl ³	70	1,73±0,83				
	16-20 yıl ⁴	120	1,66±1,10				
	21 yıl ve üstü ⁵	138	1,61±0,81				

* $p<0.05$ (Anlamlılık düzeyi) ** $p<0.01$ (Anlamlılık düzeyi)

Meslekteki kıdeme göre örgütsel sinizm ölçeği verileri analiz edildiğinde, sinizm ölçeği genel ortalamasında ve alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Puan ortalamalarına bakıldığında, 11-15 yıl aralığında kıdeme sahip öğretmenlerin genel ortalama ile bilişsel ve duyuşsal boyutlarında daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmüştür (Tablo 4.11).

Tablo 4.12. Bulunulan Okulda Çalışma Süresine Göre Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Analizi

Alt Boyutlar	Bulunulan Okulda Çalışma Süresi	n	$\bar{X} \pm ss$	df	X ²	p	Fark
Bilişsel	0-5 yıl ¹	385	1,63±0,92	4	2,075	0,722	-
	6-10 yıl ²	109	1,77±0,97				
	11-15 yıl ³	33	1,60±0,88				
	16-20 yıl ⁴	9	1,62±1,00				
	21 yıl ve üstü ⁵	15	1,71±0,75				
Duyuşsal	0-5 yıl ¹	385	0,80±0,80		0,605	0,963	-
	6-10 yıl ²	109	0,81±0,79				
	11-15 yıl ³	33	0,73±0,69				
	16-20 yıl ⁴	9	0,84±1,16				
	21 yıl ve üstü ⁵	15	0,85±1,07				
Davranışsal	0-5 yıl ¹	385	1,71±0,80		2,225	0,695	-
	6-10 yıl ²	109	1,60±0,90				
	11-15 yıl ³	33	1,58±0,86				
	16-20 yıl ⁴	9	1,72±1,09				
	21 yıl ve üstü ⁵	15	1,62±1,03				
Sinizm Ölçeği	0-5 yıl ¹	385	1,65±0,92		0,511	0,972	-
	6-10 yıl ²	109	1,69±0,90				
	11-15 yıl ³	33	1,56±0,91				
	16-20 yıl ⁴	9	1,67±1,28				
	21 yıl ve üstü ⁵	15	1,68±1,03				

*p<0.05 (Anlamlılık düzeyi) **p<0.01 (Anlamlılık düzeyi)

Bulunulan okulda çalışma süresine göre örgütsel sinizm ölçeği verileri analiz edildiğinde, sinizm ölçeği genel ortalamasında ve alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir (p>0.05). Puan ortalamalarına bakıldığında, bulunduğu okulda 16-20 yıl aralığında çalışan öğretmenlerin genel ortalama ile davranışsal boyutunda daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmüştür (Tablo 4.12).

Tablo 4.13. Haftalık Çalışma Saatine Göre Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Analizi

Alt Boyutlar	Haftalık Çalışma Saati	n	$\bar{X} \pm ss$	df	X ²	p	Fark
Bilişsel	1-10 saat ¹	11	2,07±1,28	3	2,096	0,553	-
	11-21 saat ²	142	1,63±0,93				
	22-30 saat ³	289	1,64±0,91				
	31 saat ve üstü ⁴	109	1,71±0,91				
Duyuşsal	1-10 saat ¹	11	0,98±1,18		0,350	0,950	-
	11-21 saat ²	142	0,77±0,78				
	22-30 saat ³	289	0,78±0,77				
	31 saat ve üstü ⁴	109	0,87±0,88				
Davranışsal	1-10 saat ¹	11	2,05±1,66		1,525	0,677	-
	11-21 saat ²	142	1,64±0,82				
	22-30 saat ³	289	1,64±0,79				
	31 saat ve üstü ⁴	109	1,76±0,84				
Sinizm Ölçeği	1-10 saat ¹	11	2,04±1,41		1,492	0,684	-
	11-21 saat ²	142	1,61±0,92				
	22-30 saat ³	289	1,63±0,90				
	31 saat ve üstü ⁴	109	1,73±0,93				

*p<0.05 (Anlamlılık düzeyi) **p<0.01 (Anlamlılık düzeyi)

Haftalık çalışma saatine göre örgütsel sinizm ölçeği verileri analiz edildiğinde, sinizm ölçeği genel ortalamasında ve alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir (p>0.05). Puan ortalamalarına bakıldığında, haftalık çalışma 1-10 saat aralığında olan öğretmenlerin genel ortalama ile tüm alt boyutlarda daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmüştür (Tablo 4.13).

Tablo 4.14. Bulunulan Şehirde Çalışma Süresine Göre Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Analizi

Alt Boyutlar	Bulunulan Şehirde Çalışma Süresi	n	$\bar{X} \pm ss$	df	X ²	p	Fark
Bilişsel	0-5 yıl ¹	133	1,65±0,93	4	0,286	0,991	-
	6-10 yıl ²	105	1,67±0,97				
	11-15 yıl ³	73	1,63±0,73				
	16-20 yıl ⁴	82	1,70±1,04				
	21 yıl ve üstü ⁵	158	1,66±0,91				
Duyuşsal	0-5 yıl ¹	133	0,84±0,88		4,301	0,367	-
	6-10 yıl ²	105	0,70±0,79				
	11-15 yıl ³	73	0,79±0,60				
	16-20 yıl ⁴	82	0,90±0,82				
	21 yıl ve üstü ⁵	158	0,78±0,82				
Davranışsal	0-5 yıl ¹	133	1,76±0,81		2,053	0,726	-
	6-10 yıl ²	105	1,68±0,87				
	11-15 yıl ³	73	1,68±0,73				
	16-20 yıl ⁴	82	1,66±0,83				
	21 yıl ve üstü ⁵	158	1,61±0,81				
Sinizm Ölçeği	0-5 yıl ¹	133	1,69±0,97		0,888	0,926	-
	6-10 yıl ²	105	1,61±0,95				
	11-15 yıl ³	73	1,63±0,75				
	16-20 yıl ⁴	82	1,71±1,00				
	21 yıl ve üstü ⁵	158	1,62±0,91				

*p<0.05 (Anlamlılık düzeyi) **p<0.01 (Anlamlılık düzeyi)

Bulunulan şehirde çalışma süresine göre örgütsel sinizm ölçeği verileri analiz edildiğinde, sinizm ölçeği genel ortalamasında ve alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir (p>0.05). Puan ortalamalarına bakıldığında, bulunduğu şehirde 16-20 yıl aralığında çalışan öğretmenlerin genel ortalama ile bilişsel ve duyuşsal alt boyutlarında daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmüştür (Tablo 4.14).

Tablo 4.15. Öğretmenlikten Başka İkinci Bir İş Olma Durumuna Göre Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Analizi

Alt Boyutlar	İkinci İş Olma Durumu	n	$\bar{X}\pm ss$	U	p
Bilişsel	Var	180	1,75±0,94	30,726	0,128
	Yok	371	1,62±0,91		
Duyuşsal	Var	180	0,88±0,87	31035,5	0,169
	Yok	371	0,76±0,77		
Davranışsal	Var	180	1,76±0,89	30954	0,162
	Yok	371	1,64±0,77		
Sinizm Ölçeği	Var	180	1,76±1,00	30517,5	0,101
	Yok	371	1,60±0,88		

*p<0.05 (Anlamlılık düzeyi) **p<0.01 (Anlamlılık düzeyi)

Öğretmenlikten başka ikinci bir işi olma durumuna göre örgütsel sinizm ölçeği verileri analiz edildiğinde, sinizm ölçeği genel ortalamasında ve alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir (p>0.05). Puan ortalamalarına bakıldığında, ikinci bir işte çalışan öğretmenlerin genel ortalama ile tüm alt boyutlarda daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmüştür (Tablo 4.15).

4.3 MASLACH TÜKENMİŞLİK ENVANTERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 4.16. Maslach Tükenmişlik Envanteri Betimleyici İstatistik Tablosu

Alt Boyutlar	n	$\bar{X}\pm ss$
Duygusal Tükenme	551	1,29±0,79
Duyarsızlaşma	551	0,64±0,63
Kişisel Başarı	551	2,97±0,51
Tükenmişlik Envanteri	551	1,05±0,56

Araştırmada uygulanan Maslach tükenmişlik envanterinin betimleyici istatistik bulgularına bakıldığında, duygusal tükenme alt boyut ortalamasının 1.29±0.79, duyarsızlaşma alt boyut ortalamasının 0.64±0.63, kişisel başarı alt boyut ortalamasının 2.97±0.51 ve Maslach tükenmişlik envanteri genel ortalamasının 1.05±0.56 olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.16).

Tablo 4.17. Eğitim Durumuna Göre Maslach Tükenmişlik Envanteri Analizi

Alt Boyutlar	Eğitim Durumu	n	$\bar{X}\pm ss$	U	p
Duygusal Tükenme	Lisans	462	1,28±0,78	21206,5	0,520
	Lisans Üstü	88	1,33±0,83		
Duyarsızlaşma	Lisans	462	0,63±0,62	22051	0,202
	Lisans Üstü	88	0,73±0,68		
Kişisel Başarı	Lisans	462	2,99±0,48	19277,5	0,440
	Lisans Üstü	88	2,92±0,62		
Tükenmişlik Envanteri	Lisans	462	1,04±0,56	21827	0,272
	Lisans Üstü	88	1,10±0,60		

*p<0.05 (Anlamlılık düzeyi) **p<0.01 (Anlamlılık düzeyi)

Eğitim durumuna göre Maslach tükenmişlik envanteri verileri analiz edildiğinde, tükenmişlik envanteri genel ortalamasında ve alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Puan ortalamalarına bakıldığında, lisans üstü eğitim alan öğretmenlerin genel ortalamada ve duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında daha yüksek, kişisel başarı alt boyutunda ise daha düşük bir ortalamaya sahip oldukları görülmüştür (Tablo 4.17).

Tablo 4.18. Okul Türüne Göre Maslach Tükenmişlik Envanteri Analizi

Alt Boyutlar	Okul Türü	n	$\bar{X}\pm ss$	U	p
Duygusal Tükenme	Resmi	401	1,34±0,78	25696	0,008**
	Özel	150	1,16±0,82		
Duyarsızlaşma	Resmi	401	0,69±0,65	25544	0,006**
	Özel	150	0,52±0,57		
Kişisel Başarı	Resmi	401	2,95±0,52	33384	0,046*
	Özel	150	3,04±0,47		
Tükenmişlik Envanteri	Resmi	401	1,09±0,56	25057,5	0,003**
	Özel	150	0,94±0,56		

*p<0.05 (Anlamlılık düzeyi) **p<0.01 (Anlamlılık düzeyi)

Okul türüne göre Maslach tükenmişlik envanteri verileri analiz edildiğinde, tükenmişlik envanteri genel ortalamasında ve alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Resmi okullarda çalışan öğretmenlerin genel tükenmişlik düzeyleri ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu, kişisel başarı düzeylerinin ise daha düşük olduğu görülmüştür (Tablo 4.18).

Tablo 4.19. Çalışılan Kurum Türüne Göre Maslach Tükenmişlik Envanteri Analizi

Alt Boyutlar	Kurum Türü	n	$\bar{X}\pm ss$	U	p
Duygusal Tükenme	Ortaokul	272	1,33±0,75	35318,5	0,160
	Lise	279	1,26±0,83		
Duyarsızlaşma	Ortaokul	272	0,63±0,61	37837,5	0,954
	Lise	279	0,66±0,66		
Kişisel Başarı	Ortaokul	272	2,96±0,44	40070	0,253
	Lise	279	2,99±0,57		
Tükenmişlik Envanteri	Ortaokul	272	1,07±0,54	36280,5	0,373
	Lise	279	1,03±0,59		

*p<0.05 (Anlamlılık düzeyi) **p<0.01 (Anlamlılık düzeyi)

Çalışılan kurum türüne göre Maslach tükenmişlik envanteri verileri analiz edildiğinde, tükenmişlik envanteri genel ortalamasında ve alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Puan ortalamalarına bakıldığında, ortaokulda çalışan öğretmenlerin genel ortalamada ve duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında daha yüksek, kişisel başarı alt boyutunda ise daha düşük bir ortalamaya sahip oldukları görülmüştür (Tablo 4.19).

Tablo 4.20. Cinsiyete Göre Maslach Tükenmişlik Envanteri Analizi

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{X}\pm ss$	U	p
Duygusal Tükenme	Kadın	184	1,38±0,77	30305	0,049*
	Erkek	367	1,25±0,80		
Duyarsızlaşma	Kadın	184	0,56±0,55	37130	0,053
	Erkek	367	0,69±0,67		
Kişisel Başarı	Kadın	184	3,01±0,45	31928	0,296
	Erkek	367	2,96±0,53		
Tükenmişlik Envanteri	Kadın	184	1,05±0,53	33251	0,771
	Erkek	367	1,05±0,58		

*p<0.05 (Anlamlılık düzeyi) **p<0.01 (Anlamlılık düzeyi)

Cinsiyete göre Maslach tükenmişlik envanteri verileri analiz edildiğinde, duygusal tükenme alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiş ($p<0.05$) ve kadın öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Tükenmişlik envanteri genel ortalaması ile duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında ise, istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Puan ortalamalarına bakıldığında, erkek öğretmenlerin genel ortalamada ve duyarsızlaşma alt boyutunda daha yüksek, kişisel başarı alt boyutunda ise daha düşük bir ortalamaya sahip oldukları görülmüştür (Tablo 4.20).

Tablo 4.21. Medeni Duruma Göre Maslach Tükenmişlik Envanterinin Analizi

Alt Boyutlar	Medeni Durum	n	$\bar{X}\pm ss$	df	X ²	p	Fark
Duygusal Tükenme	Evli ¹	377	1,30±0,77	2	5,294	0,071	-
	Bekar ²	166	1,29±0,83				
	Diğer ³	8	0,90±1,13				
Duyarsızlaşma	Evli ¹	377	0,65±0,64		3,341	0,188	-
	Bekar ²	166	0,65±0,61				
	Diğer ³	8	0,40±0,76				
Kişisel Başarı	Evli ¹	377	2,98±0,50		1,660	0,436	-
	Bekar ²	166	2,95±0,52				
	Diğer ³	8	3,14±0,44				
Tükenmişlik Envanteri	Evli ¹	377	1,05±0,55		4,984	0,083	-
	Bekar ²	166	1,06±0,58				
	Diğer ³	8	0,77±0,77				

*p<0.05 (Anlamlılık düzeyi) **p<0.01 (Anlamlılık düzeyi)

Medeni duruma göre Maslach tükenmişlik envanteri verileri analiz edildiğinde, tükenmişlik envanteri genel ortalamasında ve alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Puan ortalamalarına bakıldığında, evli öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında, bekar öğretmenlerin genel ortalamada, diğer medeni duruma sahip öğretmenlerin ise, kişisel başarı alt boyutunda daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmüştür (Tablo 4.21).

Tablo 4.22. Yaşa Göre Maslach Tükenmişlik Envanterinin Analizi

Alt Boyutlar	Yaş	n	$\bar{X}\pm ss$	df	X ²	p	Fark
Duygusal Tükenme	20-26 ¹	33	1,16±0,89	4	8,889	0,064	-
	27-33 ²	137	1,24±0,79				
	34-41 ³	156	1,40±0,76				
	42-49 ⁴	174	1,31±0,81				
	50 ve üstü ⁵	51	1,13±0,72				
Duyarsızlaşma	20-26 ¹	33	0,50±0,61		3,229	0,520	-
	27-33 ²	137	0,60±0,59				
	34-41 ³	156	0,69±0,69				
	42-49 ⁴	174	0,67±0,64				
	50 ve üstü ⁵	51	0,63±0,56				
Kişisel Başarı	20-26 ¹	33	2,90±0,87		6,608	0,158	-
	27-33 ²	137	2,98±0,44				
	34-41 ³	156	2,92±0,53				
	42-49 ⁴	174	2,99±0,55				
	50 ve üstü ⁵	51	3,11±0,41				
Tükenmişlik Envanteri	20-26 ¹	33	0,99±0,66		6,830	0,145	-
	27-33 ²	137	1,01±0,52				
	34-41 ³	156	1,13±0,59				
	42-49 ⁴	174	1,06±0,57				
	50 ve üstü ⁵	51	0,93±0,50				

*p<0.05 (Anlamlılık düzeyi) **p<0.01 (Anlamlılık düzeyi)

Yaşa göre Maslach tükenmişlik envanteri verileri analiz edildiğinde, tükenmişlik envanteri genel ortalamasında ve alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir (p>0.05). Puan ortalamalarına bakıldığında, 34-41 yaş aralığındaki öğretmenlerin genel ortalama ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin ise, kişisel başarı alt boyutunda daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmüştür (Tablo 4.22).

Tablo 4.23. Kadro Duruma Göre Maslach Tükenmişlik Envanterinin Analizi

Alt Boyutlar	Kadro Durumu	n	$\bar{X}\pm ss$	df	X ²	p	Fark
Duygusal Tükenme	Kadrolu ¹	508	1,30±0,79	2	2,704	0,259	-
	Ücretli ²	41	1,12±0,77				
	Stajyer ³	2	0,89±0,95				
Duyarsızlaşma	Kadrolu ¹	508	0,65±0,64		0,171	0,918	-
	Ücretli ²	41	0,60±0,59				
	Stajyer ³	2	0,60±0,85				
Kişisel Başarı	Kadrolu ¹	508	2,98±0,50		1,778	0,411	-
	Ücretli ²	41	2,87±0,60				
	Stajyer ³	2	3,44±0,62				
Tükenmişlik Envanteri	Kadrolu ¹	508	1,05±0,57	0,990	0,610	-	
	Ücretli ²	41	1,00±0,54				
	Stajyer ³	2	0,71±0,80				

*p<0.05 (Anlamlılık düzeyi) **p<0.01 (Anlamlılık düzeyi)

Kadro durumuna göre Maslach tükenmişlik envanteri verileri analiz edildiğinde, tükenmişlik envanteri genel ortalamasında ve alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Puan ortalamalarına bakıldığında, kadrolu öğretmenlerin genel ortalama ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında, stajyer öğretmenlerin ise, kişisel başarı alt boyutunda daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmüştür (Tablo 4.23).

Tablo 4.24. Meslekteki Kıdeme Göre Maslach Tükenmişlik Envanterinin Analizi

Alt Boyutlar	Kıdem	n	$\bar{X}\pm ss$	df	X ²	p	Fark
Duygusal Tükenme	0-5 yıl ¹	108	1,20±0,81	4	4,493	0,343	-
	6-10 yıl ²	115	1,31±0,71				
	11-15 yıl ³	70	1,42±0,84				
	16-20 yıl ⁴	120	1,30±0,81				
	21 yıl ve üstü ⁵	138	1,28±0,79				
Duyarsızlaşma	0-5 yıl ¹	108	0,59±0,59		4,620	0,329	-
	6-10 yıl ²	115	0,58±0,60				
	11-15 yıl ³	70	0,79±0,72				
	16-20 yıl ⁴	120	0,65±0,69				
	21 yıl ve üstü ⁵	138	0,66±0,60				
Kişisel Başarı	0-5 yıl ¹	108	2,96±0,47		6,526	0,163	-
	6-10 yıl ²	115	2,97±0,46				
	11-15 yıl ³	70	2,89±0,53				
	16-20 yıl ⁴	120	2,95±0,59				
	21 yıl ve üstü ⁵	138	3,05±0,48				
Tükenmişlik Envanteri	0-5 yıl ¹	108	1,00±0,57		4,291	0,368	-
	6-10 yıl ²	115	1,04±0,49				
	11-15 yıl ³	70	1,17±0,62				
	16-20 yıl ⁴	120	1,06±0,60				
	21 yıl ve üstü ⁵	138	1,02±0,66				

* $p<0.05$ (Anlamlılık düzeyi) ** $p<0.01$ (Anlamlılık düzeyi)

Meslekteki kıdeme göre Maslach tükenmişlik envanteri verileri analiz edildiğinde, tükenmişlik envanteri genel ortalamasında ve alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Puan ortalamalarına bakıldığında, 11-15 yıl aralığında mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin genel ortalama ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında, 21 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ise, kişisel başarı alt boyutunda daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmüştür (Tablo 4.24).

Tablo 4.25. Bulunulan Okulda Çalışma Süresine Göre Maslach Tükenmişlik Envanterinin Analizi

Alt Boyutlar	Bulunulan Okulda Çalışma Süresi	n	$\bar{X}\pm ss$	df	X ²	p	Fark
Duygusal Tükenme	0-5 yıl ¹	385	1,30±0,80	4	1,588	0,811	-
	6-10 yıl ²	109	1,28±0,78				
	11-15 yıl ³	33	1,24±0,77				
	16-20 yıl ⁴	9	1,47±0,84				
	21 yıl ve üstü ⁵	15	1,08±0,56				
Duyarsızlaşma	0-5 yıl ¹	385	0,66±0,65		0,970	0,914	-
	6-10 yıl ²	109	0,59±0,58				
	11-15 yıl ³	33	0,64±0,67				
	16-20 yıl ⁴	9	0,78±0,75				
	21 yıl ve üstü ⁵	15	0,52±0,38				
Kişisel Başarı	0-5 yıl ¹	385	2,97±0,49		5,034	0,284	-
	6-10 yıl ²	109	3,00±0,50				
	11-15 yıl ³	33	2,86±0,75				
	16-20 yıl ⁴	9	2,82±0,40				
	21 yıl ve üstü ⁵	15	3,20±0,39				
Tükenmişlik Envanteri	0-5 yıl ¹	385	1,06±0,57		3,344	0,502	-
	6-10 yıl ²	109	1,02±0,56				
	11-15 yıl ³	33	1,07±0,60				
	16-20 yıl ⁴	9	1,21±0,54				
	21 yıl ve üstü ⁵	15	0,85±0,37				

*p<0.05 (Anlamlılık düzeyi) **p<0.01 (Anlamlılık düzeyi)

Bulunulan okulda çalışma süresine göre Maslach tükenmişlik envanteri verileri analiz edildiğinde, tükenmişlik envanteri genel ortalamasında ve alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir (p>0.05). Puan ortalamalarına bakıldığında, bulunduğu okulda 16-20 yıl aralığında çalışan öğretmenlerin genel ortalama ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında, 21 yıl ve üzerinde çalışan öğretmenlerin ise, kişisel başarı alt boyutunda daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmüştür (Tablo 4.25).

Tablo 4.26. Haftalık Çalışma Saatine Göre Maslach Tükenmişlik Envanterinin Analizi

Alt Boyutlar	Haftalık Çalışma Saati	n	$\bar{X} \pm ss$	df	X ²	p	Fark
Duygusal Tükenme	1-10 saat ¹	11	1,05±0,84	3	4,481	0,214	-
	11-21 saat ²	142	1,21±0,77				
	22-30 saat ³	289	1,30±0,77				
	31 saat ve üstü ⁴	109	1,41±0,86				
Duyarsızlaşma	1-10 saat ¹	11	0,62±0,55		4,623	0,202	-
	11-21 saat ²	142	0,56±0,60				
	22-30 saat ³	289	0,67±0,63				
	31 saat ve üstü ⁴	109	0,70±0,68				
Kişisel Başarı	1-10 saat ¹	11	2,78±1,03		2,141	0,54	-
	11-21 saat ²	142	3,00±0,51				
	22-30 saat ³	289	2,99±0,48				
	31 saat ve üstü ⁴	109	2,93±0,52				
Tükenmişlik Envanteri	1-10 saat ¹	11	1,02±0,54		3,490	0,322	-
	11-21 saat ²	142	0,98±0,52				
	22-30 saat ³	289	1,05±0,56				
	31 saat ve üstü ⁴	109	1,12±0,64				

*p<0.05 (Anlamlılık düzeyi) **p<0.01 (Anlamlılık düzeyi)

Haftalık çalışma saatine göre Maslach tükenmişlik envanteri verileri analiz edildiğinde, tükenmişlik envanteri genel ortalamasında ve alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir (p>0.05). Puan ortalamalarına bakıldığında, haftalık çalışma saati 31 saat ve üzerinde olan öğretmenlerin genel ortalama ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında, haftalık çalışma saati 11-21 saat aralığında olan öğretmenlerin ise, kişisel başarı alt boyutunda daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmüştür (Tablo 4.26).

Tablo 4.27. Bulunulan Şehirde Çalışma Süresine Göre Maslach Tükenmişlik Envanterinin Analizi

Alt Boyutlar	Bulunulan Şehirde Çalışma Süresi	n	$\bar{X}\pm ss$	df	X ²	p	Fark
Duygusal Tükenme	0-5 yıl ¹	133	1,32±0,90	4	3,618	0,460	-
	6-10 yıl ²	105	1,28±0,68				
	11-15 yıl ³	73	1,43±0,82				
	16-20 yıl ⁴	82	1,30±0,83				
	21 yıl ve üstü ⁵	158	1,21±0,72				
Duyarsızlaşma	0-5 yıl ¹	133	0,60±0,72		4,545	0,110	-
	6-10 yıl ²	105	0,63±0,57				
	11-15 yıl ³	73	0,75±0,59				
	16-20 yıl ⁴	82	0,62±0,65				
	21 yıl ve üstü ⁵	158	0,65±0,61				
Kişisel Başarı	0-5 yıl ¹	133	2,96±0,56		0,964	0,915	-
	6-10 yıl ²	105	2,99±0,45				
	11-15 yıl ³	73	2,94±0,47				
	16-20 yıl ⁴	82	2,98±0,50				
	21 yıl ve üstü ⁵	158	2,99±0,53				
Tükenmişlik Envanteri	0-5 yıl ¹	133	1,05±0,67		4,124	0,389	-
	6-10 yıl ²	105	1,04±0,46				
	11-15 yıl ³	73	1,14±0,55				
	16-20 yıl ⁴	82	1,04±0,61				
	21 yıl ve üstü ⁵	158	1,01±0,51				

*p<0.05 (Anlamlılık düzeyi) **p<0.01 (Anlamlılık düzeyi)

Bulunulan şehirde çalışma süresine göre Maslach tükenmişlik envanteri verileri analiz edildiğinde, tükenmişlik envanteri genel ortalamasında ve alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir (p>0.05). Puan ortalamalarına bakıldığında, bulunduğu şehirde çalışma süresi 11-15 yıl aralığında olan öğretmenlerin genel ortalama ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında, bulunduğu şehirde çalışma süresi 21 yıl ve üzerinde olan öğretmenlerin ise, kişisel başarı alt boyutunda daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmüştür (Tablo 4.27).

Tablo 4.28. Öğretmenlikten Başka İkinci Bir İş Olma Durumuna Göre Maslach Tükenmişlik Envanterinin Analizi

Alt Boyutlar	İkinci İş Olma Durumu	n	$\bar{X} \pm ss$	U	p
Duygusal Tükenme	Var	180	1,31±0,75	32481	0,604
	Yok	371	1,29±0,81		
Duyarsızlaşma	Var	180	0,73±0,64	28874,5	0,009**
	Yok	371	0,60±0,63		
Kişisel Başarı	Var	180	2,98±0,48	33221	0,923
	Yok	371	2,97±0,52		
Tükenmişlik Envanteri	Var	180	1,07±0,53	31680,5	0,329
	Yok	371	1,04±0,58		

*p<0.05 (Anlamlılık düzeyi) **p<0.01 (Anlamlılık düzeyi)

Öğretmenlikten başka ikinci bir işi olma durumuna göre Maslach tükenmişlik envanteri verileri analiz edildiğinde, duyarsızlaşma alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiş (p<0.05) ve ikinci bir işi olan öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Tükenmişlik envanteri genel ortalaması ile duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında ise, istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir (p>0.05). Puan ortalamalarına bakıldığında, ikinci bir işi olan öğretmenlerin genel ortalama ile duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutunda daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmüştür (Tablo 4.28).

4.4 ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Tablo 4.29. Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki

		Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal	Sinizm Ölçeği
Duygusal Tükenme	r	,408	,499	,424	,514
	p	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**
Duyarsızlaşma	r	,301	,373	,343	0,387
	p	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**
Kişisel Başarı	r	-,252	-,330	-,297	-,340
	p	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**
Tükenmişlik Envanteri	r	,392	,491	,429	,502
	p	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**

*p<0.05 (Anlamlılık düzeyi) **p<0.01 (Anlamlılık düzeyi)

Örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasındaki ilişki incelendiğinde, tükenmişlik envanteri genel ortalaması ile sinizm ölçeği genel ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı ve orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Maslach tükenmişlik envanteri duygusal tükenme alt boyutu ve sinizm ölçeği alt boyutları (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) ile genel ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı ve orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Maslach tükenmişlik envanteri duyarsızlaşma alt boyutu ve sinizm ölçeği alt boyutları (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) ile genel ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı ve orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Maslach tükenmişlik envanteri kişisel başarı alt boyutu ile sinizm ölçeğinin bilişsel ve davranışsal alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve düşük düzeyde negatif yönlü, Maslach tükenmişlik envanteri kişisel başarı alt boyutu ile sinizm ölçeği genel ortalaması ile duyuşsal alt boyutu arasında ise, istatistiksel olarak anlamlı ve orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Maslach tükenmişlik envanteri genel ortalaması ve sinizm ölçeği alt boyutları (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür (Tablo 4.29).

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan çalışmada İstanbul İl'inde Resmi ve Özel okullarda görev yapan Beden Eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve tükenmiş düzeyleri araştırılmış olup, söz konusu değişkenler arasındaki ilişki analiz edilmiştir.

Örgütsel sinizm ölçeğinin betimleyici istatistik bulgularına bakıldığında, bilişsel alt boyut ortalamasının 1.66 ± 0.92 , duyuşsal alt boyut ortalamasının 0.80 ± 0.80 , davranışsal alt boyut ortalamasının 1.68 ± 0.82 ve örgütsel sinizm ölçeği genel ortalamasının 1.65 ± 0.92 olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.3). Okul türüne göre örgütsel sinizm ölçeği verileri analiz edildiğinde, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu ($p < 0.05$) ve resmi okulda çalışan öğretmenlerin daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Sinizm ölçeği genel ortalamasında ve bilişsel alt boyutunda ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p > 0.05$) (Tablo 4.5). Cinsiyete göre örgütsel sinizm ölçeği verileri analiz edildiğinde, davranışsal alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu ($p < 0.05$) ve kadın öğretmenlerin daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Sinizm ölçeği genel ortalaması ile bilişsel ve duyuşsal alt boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p > 0.05$) (Tablo 4.7). Eğitim durumu, çalışılan kurum, medeni durum, yaş, kadro, mesleki kıdem, bulunulan okulda çalışma süresi, haftalık çalışma saati, bulunulan şehirde çalışma süresi ve öğretmenlik dışında ikinci bir iş yapma durumu demografik değişkenlerine göre ise, istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p > 0,05$).

Koç (2015), beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin çalıştıkları kuruma karşı orta düzeyde “bilişsel sinizm”, “davranışsal sinizm” ve “örgütsel sinizm genel” tutumu içerisinde olduğu; daha zayıf düzeyde duyuşsal sinizm” tutumu içerisinde olduklarını bulmuştur. Demografik değişkenlere göre ise anlamlı farklılıklara rastlamamıştır ($p > 0,05$).

Akduman-Yetim ve Ölmez-Ceylan (2011) araştırmalarında, ilköğretim okullarında çalışmakta olan öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının bazı değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği ve

aralarındaki ilişkileri incelemişlerdir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinde; cinsiyet, kıdem ve sosyoekonomik düzey değişkenlerine göre anlamlı bir fark bulunmazken branş değişkenine göre ise anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Amasralı ve Aslan'ın (2017) yaptıkları araştırmada ortaokul ve lise matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı farklılık bulunmazken; medeni durum ve mesleki kıdemleri arasında anlamlı farklılıklar tespit etmişlerdir.

Alanyazında yer alan çalışmaların bulguları değerlendirildiğinde, araştırma sonuçlarının farklılık gösterdiği görülmüştür. Yapılan çalışma ile birlikte mevcut araştırma bulgularında yer alan farklılıkların öğretmenlerin branşlarının farklılıklarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Her branşta yaşanan sorunlar farklı olmakta ve bu durum sinizmin yansıdığı değişkenleri de etkileyebilmektedir.

Maslach tükenmişlik envanterinin betimleyici istatistik bulgularına bakıldığında, duygusal tükenme alt boyut ortalamasının 1.29 ± 0.79 , duyarsızlaşma alt boyut ortalamasının 0.64 ± 0.63 , kişisel başarı alt boyut ortalamasının 2.97 ± 0.51 ve Maslach tükenmişlik envanteri genel ortalamasının 1.05 ± 0.56 olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.16).

Maslach tükenmişlik envanterinin demografik değişkenlere yönelik analizlerine bakıldığında, okul türüne, cinsiyete ve öğretmenlikten başka bir işi olma durumuna göre anlamlı düzeyde farklılıklar olduğu görülmüştür. Okul türüne göre Maslach tükenmişlik envanteri verileri analiz edildiğinde, tükenmişlik envanteri genel ortalamasında ve alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Resmi okullarda çalışan öğretmenlerin genel tükenmişlik düzeyleri ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu, kişisel başarı düzeylerinin ise daha düşük olduğu görülmüştür (Tablo 4.18). Cinsiyete göre Maslach tükenmişlik envanteri verileri analiz edildiğinde, duygusal tükenme alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiş ($p < 0.05$) ve kadın öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Tükenmişlik envanteri genel ortalaması ile duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında ise, istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p > 0.05$). Puan ortalamalarına bakıldığında, erkek

öğretmenlerin genel ortalamada ve duyarsızlaşma alt boyutunda daha yüksek, kişisel başarı alt boyutunda ise daha düşük bir ortalamaya sahip oldukları görülmüştür (Tablo 4.20). Öğretmenlikten başka ikinci bir işi olma durumuna göre Maslach tükenmişlik envanteri verileri analiz edildiğinde, duyarsızlaşma alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiş ($p<0.05$) ve ikinci bir işi olan öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Tükenmişlik envanteri genel ortalaması ile duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında ise, istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Puan ortalamalarına bakıldığında, ikinci bir işi olan öğretmenlerin genel ortalama ile duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutunda daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmüştür (Tablo 4.28). Eğitim durumu, çalışılan kurum, medeni durum, yaş, kadro, mesleki kıdem, bulunulan okulda çalışma süresi, haftalık çalışma saati ve bulunulan şehirde çalışma süresi demografik değişkenlerine göre ise, istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Baykoçak (2002) Bursa ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. Cinsiyet değişkeninde bayan öğretmenlerin duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutunda tükenmişliği daha fazla yaşadıkları bulgusuna ulaşmıştır ($p<0,05$). Diğer değişkenlerde ise, anlamlı fark bulunmadığını ifade etmiştir ($p>0,05$).

Tükenmişliği etkileyen değişkenlerle ilgili Ergin (1992) yapmış olduğu çalışmada, cinsiyetin önemli bir etken olduğunu, duygusal tükenmenin kadınlarda fazla olduğu, kişisel başarı duygusunu erkeklerden fazla yaşadıkları görülmüştür ($p<0,05$).

Hanedar'ın (2018) yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişliği düşük düzeyde yaşadıkları belirlenmiştir. Tükenmişlik düzeyinin duygusal tükenme alt boyutunda ders yapılan alan, kişisel başarısızlık alt boyutunda yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu, ders yapılan alan ve sınıf mevcudu değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur ($p<0,05$).

Gerçekleştirilen analizler sonucunda, tükenmişlik envanteri genel ortalaması ile sinizm ölçeği genel ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı ve orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.29).

Örgütsel sinizm ile tükenmişlik envanteri alt boyutları arasında genel olarak istatistiksel olarak anlamlı ve orta düzeyde pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Yalnızca Maslach

tükenmişlik envanteri kişisel başarı alt boyutu ile sinizm ölçeğinin bilişsel ve davranışsal alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve düşük düzeyde negatif yönlü, Maslach tükenmişlik envanteri kişisel başarı alt boyutu ile sinizm ölçeği genel ortalaması ile duyuşsal alt boyutu arasında ise, istatistiksel olarak anlamlı ve orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür (Tablo 4.29).

Amasralı ve Aslan'ın (2017) yaptıkları araştırma sonucunda, öğretmenlere uygulanan örgütsel sinizm ve Maslach tükenmişlik envanteri bulguları sonucunda, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları arasında pozitif; kişisel başarı boyutu arasında ise negatif doğrusal bir ilişki bulunmuştur.

Johnson and O'Leary-Kelly (2003), örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Özler ve Atalay (2011), Üçok (2012) ve Alan ve Fidanboy (2013) çalışanların sinik tutumları ile tükenme duyguları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Gün (2015), örgütsel sinizm ile tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit ederken, kişisel başarı boyutu ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamamıştır.

Literatürde incelenen araştırmalar ile yapılan çalışmadan elde edilen bulgular karşılaştırıldığında, çalışma sonuçları ile literatürde yer alan araştırma sonuçlarının benzerlik gösterdiği görülmüştür. Bu durum, çalışma bulgularını destekler niteliktedir ve öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri artarken, kişisel başarılarının azalmakta olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Sinizm ve tükenmişlik düzeylerine yönelik bulgular karşılaştırıldığında; eğitim durumu, çalışılan kurum, medeni durum, yaş, kadro, mesleki kıdem, bulunulan okulda çalışma süresi, haftalık çalışma saati ve bulunulan şehirde çalışma süresi değişkenlerinin öğretmenlerin sinizm ve tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkili olmadığı görülürken, ikinci bir işi olan öğretmenlerde sinizm düzeylerinde bir farklılık yer almazken duyarsızlaşma (tükenmişlik) söz konusu olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda şu sonuçlara ulaşılmıştır;

- a. Örgütsel sinizm ölçeği puan ortalamalarına göre, söz konusu örnekleme yer alan beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin orta derecede olduğu görülmüştür.
- b. Örgütsel sinizm ölçeği verilerinin demografik değişkenlere yönelik analizlerine göre, okul türü (resmi/özel) ve cinsiyetin, beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde etkili faktörler oldukları sonucuna ulaşılmıştır.
- c. Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde eğitim durumu, çalışılan kurum, medeni durum, yaş, kadro, mesleki kıdem, bulunulan okulda çalışma süresi, haftalık çalışma saati, bulunulan şehirde çalışma süresi ve öğretmenlik dışında ikinci bir iş yapma durumu değişkenlerinin etkili faktörler olmadıkları tespit edilmiştir.
- d. Maslach tükenmişlik envanteri puan ortalamalarına göre, söz konusu örnekleme yer alan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin düşük derecede olduğu görülmüştür.
- e. Maslach tükenmişlik envanteri verilerinin demografik değişkenlere yönelik analizlerine göre, okul türü (resmi/özel), cinsiyet ve öğretmenlik dışında ikinci bir iş olma durumunun, beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkili faktörler oldukları sonucuna ulaşılmıştır.
- f. Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri üzerinde eğitim durumu, çalışılan kurum, medeni durum, yaş, kadro, mesleki kıdem, bulunulan okulda çalışma süresi, haftalık çalışma saati, bulunulan şehirde çalışma süresi ve öğretmenlik dışında ikinci bir iş yapma durumu değişkenlerinin etkili faktörler olmadıkları tespit edilmiştir.
- g. Örgütsel sinizm ölçeği ile Maslach tükenmişlik envanteri arasındaki ilişki incelendiğinde, örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında genel olarak orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır ($p<0,01$).

Araştırma sonuçları doğrultusunda aşağıda yer alan öneriler sunulmaktadır:

- a. Beden eğitimi öğretmenlerinin sinizm ve tükenmişlik düzeylerini azaltmak ve düşük düzeyde tutmak için; sinizme ve tükenmişliğe neden olan faktörleri araştıran ve söz konusu faktörleri etkisiz kılan projeler üretilebilir.

- b. Öğretmenlerin sinik tutumlarını ve tükenmişliklerini en aza indirmek ya da ortadan kaldırmak için ilk olarak yöneticilere, önleyici/engelleyici politika ve stratejiler geliştirmeleri önerilebilir.
- c. Beden eğitimi öğretmenlerine, gereğinden fazla iş yükü yüklemeyip, öğretmenlerin daha verimli bir biçimde çalışması sağlanabilir.
- d. Öğretmenlikten başka ikinci bir işi olan öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeylerinin yüksek olması sonucuna dayanılarak, beden eğitimi ve spor öğretmenliği mesleğine yönelik mesleki bir düzenleme yapılması önerilebilir.
- e. Söz konusu araştırma, nitel verilerle desteklenip daha detaylı araştırmalar yapılabilir.
- f. Bölgesel araştırmalar yapılarak, beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve tükenmişlik düzeylerine yönelik elde edilen bulgular ile sorunların çözümü için çalışmalar yapılması sağlanabilir.
- g. Yapılan çalışmanın bir benzerinin görsel sanatlar ve müzik branş öğretmenleri üzerinde yapılarak karşılaştırılması sağlanabilir.
- h. Lisans eğitimini beden eğitimi öğretmenliği olarak yapmış fakat sektörün farklı alanlarında antrenör, spor yöneticisi veya spor işletmecisi olarak çalışan bireyler üzerinde yapılarak karşılaştırılmasının sağlanması literatüre katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*. 126 (3), 269-292.
- Alan, H. ve Fidanboy, C. Ö. (2013). Sinizm, Tükenmişlik ve Kişilik Arasındaki İlişkiler: Bilişim Sektörü Çalışanları Kapsamında Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 1, 165-176.
- Alarcon, G., Eschleman, K. J. and Bowling, N. A. (2009). Relationship between Personality Variables And Burnout: A Meta-Analysis. *Work & Stress*. 23(3), 244-263.
- Amasralı, A. ve Aslan, H. (2017). Ortaokul ve Lise Matematik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. (43), 64-92.
- Andersson, M. L. and Bateman, S. T. (1997). Cynicism in the Work Place: Some Causes and Effects. *The Journal of Organizational Behaviour*. 18, 449-469.
- Arı, G.S. ve Bal, E.Ç. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.* 15(1), 131-148.
- Aslan, H. and Yılmaz, E. (2013). The Study of Teachers General Cynicism Inclinations in Term of Life Satisfaction and Other Variables. *Creative Education*. 4 (9), 588-591.
- Aykan, E. (2007). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Güven ve Tükenme Davranışı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 2007, Sakarya Üniversitesi. Sakarya.
- Baltaş, A. ve Baltas, Z. (1990). *Stres ve başa çıkma yolları*. 11nci Basım. İstanbul: Remzi Kitapevi, s.62.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy:Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*. 84(2), 191-215.

- Barefoot, J.C., Dodge, K.A., Peterson, B.L., Dahlstrom, W.G. and Williams, R.B. (1989). The Cook-Medley Hostility Scale: Item Content and Ability to Predict Survival. *Psychosomatic Medicine*. 51, 46-57.
- Başak, S. (2009). Cam Tavanlar. *Kök Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*. 2(2), 119-132.
- Başaran, İ. E. (1978). *Eğitim psikolojisi*. Ankara: Bilim Matbaası, s.24.
- Başaran, İ.E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri: yönetsel davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, s.45.
- Başoğlu, B. (1996). Ankara İli Devlet Liselerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Sorunları Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, ss.5-12.
- Baykoçak, C. (2002). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Sorunları ve Tükenmişlik Düzeyleri (Bursa ili uygulaması). *Yüksek Lisans Tezi*, Sakarya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Baysal, A. (1995). Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler. *Doktora Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir, ss.20-21.
- Beden Eğitimi Öğretmenliğinde Yıllara Göre Atama Sayıları*, <http://www.mebpersonel.com/ogretmen-atamaları/beden-egitimi-ogretmenliginde-yillara-gore-atama-sayilari-h224490.html> [Erişim Tarihi: 30.10.2018].
- Bilge, N. (1989), *Türkiye’de beden eğitimi öğretmenininin yetiştirilmesi*. Ankara: Kültür Bakanlığı, ss.14-67.
- Bilgin, O. (1996). *Temel beden eğitimi ve spor araştırmaları*. İzmir: Medikal Yayınları, s.1.
- Bommer, W. H., Rich, G. A. and Rubin, R. S. (2005). Changing Attitudes about Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behaviour on Employee Cynicism about Organizational Change. *The Journal of Organizational Behaviour*. 26 (7), 733-753.

- Brandes, P., Dharwadkar, R. and Dean, J. W. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings, Outstanding Empirical Paper Award*. 3 (3), 150-153.
- Brandes, P.M. (1997). Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences (Dissertation Of Doctor Of Philosophy). *The University of Cincinnati*. 11 (21), 7-9.
- Brown, M. and Cregan, C. (2008). Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement. *Human Resource Management*. 47(4), 667–686.
- Büyükdövenç, S. (1987). *Eğitim felsefesi*. Ankara: Yargıcıoğlu Matbaası, s.122.
- Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Charles, A. (1983). *Foundation of physical education and sport*. London: London Press, p.13.
- Colangelo, T.M., (2004). Teacher Stress and Burnout and The Role Of Physical Activitiy and Parent Involvement. *Degree of Masters*, Central Connecticut State University, New Britain, p.28.
- Cook, W.W. and Medley, D.M. (1954). Proposed Hostility and Pharisaic-Virtue Scale for the Mmp1. *Journal of Applied Psychology*. 38(6), 414-418.
- Cordes, C.L. and Dougherty, T.W. (1993). A Review and Integration of Research on Job Burnout. *The Academy Of Management Review*. 18, 621-656.
- Costa, P.T., Zonderman, A.B., McCrae, R.R. and Williams, R.B. (1986). Cynicism and Paranoid Alienation in the Cook And Medley Ho Scale. *Psychosomatic Medicine* 48. 3(4), 283-285.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Yayınevi, s.107.
- Çalgın, E. R. (2003). Niğde İlinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mevcut Durumlarının Değerlendirilmesi ve Mesleki Sorunlarının

- Tespiti. *Yüksek Lisans Tezi*, Niğde Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Niğde, s.12.
- Çam, O. (1992). Tükenmişlik Envanterinin Geçerlilik ve Güvenirliğinin Araştırılması. VII. *Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, (22–25 Eylül 1992), Ankara. s.155.
- Çam, O. (2001). The Burnout in Nursing Academicians in Turkey. *International Journal of Nursing Studies*. 38, 201–207.
- Çokluk, Ö. (1999). Zihinsel ve İşitme Engelliler Okulunda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerde Tükenmişliğin Kestirilmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, s. 27.
- D.P.T. Devlet Planlama Teşkilatı. (1983). *Beşinci beş yıllık kalkınma planı*. S.Ö.İ.K. Raporu. Ankara, ss.8, 284.
- Dean Jr, J.W., Brandes, P. and Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review*. 23 (2), 341-352.
- Delken, M. (2004). Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers. *Dissertation of Master*, Administration University of Maastricht, Faculty of Economics and Business, Maastricht.
- Demirhan, G. (1998). Spor Okulları Öğretmen Davranışları Gözleme Ölçeği. *Hacettepe Üniversitesi, Spor Bilimleri Dergisi*. 1, 4–17.
- Dolunay, A. (2001). Genel Liseler ve Teknik Ticaret Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması. *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, ss.20-43.
- Dworkin, A. G. (2001). Perspectives on Teacher Burnout and School Reform. *The University of Houston and the Australian National University, International Education Journal*. 2(2), 5.
- Dworkin, A.G. (1987). *Teacher burnout in the public schools: structural causes and consequences for children*. New York: State University of New York Press, pp.1-7.

- Eaton, J.A. (2000). A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism. *Dissertation of Master*, York University, Faculty of Graduate Studies, Toronto, p.1.
- Edelwich, J. and Archie, B. (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping profession*. New York: Human Sciences Press.
- Efiliti, S., Gönen, Y. ve Öztürk, F. (2008). Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesinde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması. 7. *Ulusal Büro Yönetim ve Sekreterlik Kongresi*, 2008, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, ss. 1-14.
- Eisenstat, R. A. and Felner, R. D. (1984). Toward a Differentiated View of Burnout: Personal and Organizational Mediators of Job Satisfaction and Stress. *American Journal of Community Psychology*. 12(4), 411-430.
- Ekici, R. (2009). Toplam Kalite Yönetimi'nin Çalışanların Performansları Üzerine Etkileri ve Petlas Lastik Fabrikasında Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Erdost, H.E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi. *15.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 2007, Sakarya Üniversitesi. Sakarya.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, (22–25 Eylül 1992), Ankara.
- Erkal, M. (1982). *Sosyolojik açıdan spor*. İstanbul: Filiz Yayınları, ss.43–72.
- Erkal, M. (1986). *Sosyolojik açıdan spor*. Ankara: Beden Terbiyesi ve Spor Geliştirme Merkezi Yayınları, s.159.
- Fero, H. C. (2005). Flow and Cynicism in the Workplace. *Doctor Dissertation*, Claremont Graduate University, Claremont, California.
- Fındık, M. ve Eryeşil, K. (2012). Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *International Iron and Steel Symposium*, Karabük Üniversitesi, Karabük.

- Fişek, K. (1985). *100 soruda Türkiye spor tarihi*. İstanbul: Gerçek Yayınevi, s.8.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*. 30(1), 159-165.
- Freudenberger, H.J. (1989). *Burnout: past, present and future concerns*. New Jersey: The Haworth Press.
- Gaines, J. and Jermier, J. (1983). Emotional Exhaustion in a High Stress Organization. *Academy of Management Journal*. 26(4), 567-586.
- Gencay, Ö. A. (2007). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Fakültesi Dergisi*. 15, 2.
- Gezgin, M. ve Amman, F. (1993). Temel Eğitimde Yararlılık Açısından Spor Olgusu. *Eğitim Kurumlarında Beden Eğitimi ve Spor II. Ulusal Sempozyumu*, (16-18 Aralık 1993), Celal Bayar Üniversitesi. Manisa, s.12.
- Girgin, G. (1995). İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi (İzmir İli Kırsal ve Kentsel Yöre Karşılaştırması). *Doktora Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Goldner, F.H., Ritti, R.R. and Ference, T.P. (1977). The Production of Cynical Knowledge in Organizations. *American Sociological Review*. 42(4), 539-551.
- Golembiewski, R.T. and Munzenrider, R. F. (1983). Testing Three Models of Burn-out. *Journal of Health and Human Resources Administration*. 5 (winter), 374-392.
- Gökberk, M. (2000). *Felsefe tarihi*. İstanbul: Remzi Kitapevi, ss.48-49.
- Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*. 13 (2), 27-47.
- Gün, F. (2015). Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Gündoğdu, G. B. (2013). Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Çalışma: Mersin İli Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Günışık, E. (1992). Eğitim, Beden Eğitimi, Spor Bütünlüğü İçindeki Mesleki Formasyon. *1. Eğitim Kurumlarında Beden Eğitimi ve Spor Sempozyumu*. İzmir: Milli Eğitim Basımevi, s. 103.
- Güzeller, C.O. ve Kalağan, G. (2008). Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçeye Uyarlaması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi. *Antalya, 16. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, İstanbul Kültür Üniversitesi. İstanbul.
- Hanedar, A. N. (2018). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İstenmeyen Öğrenci Davranışlarına Karşı Tutumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi*, Kırıkkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kırıkkale.
- Hançerlioğlu, O. (1973). *Felsefe sözlüğü*. İstanbul: Remzi Kitapevi, s.195.
- Hançerlioğlu, O. (1993). *Dünya inançları sözlüğü*. İstanbul: Remzi Kitapevi, s.463.
- Hançerlioğlu, O. (1999). *Düşünce tarihi*. İstanbul: Remzi kitapevi, ss.76-77.
- Hançerlioğlu, O. (2000a). *Felsefe ansiklopedisi kavramlar ve akımlar*. 3ncü Baskı. İstanbul: Remzi Kitapevi, ss.291-292.
- Hançerlioğlu, O. (2000b). *Felsefe sözlüğü kavramlar ve akımlar*. İstanbul: Remzi Kitapevi, s.37.
- Izgar, H. (2001). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, ss.11-46.
- İkizler, C. (1993). *Sporda başarının psikolojisi*. İstanbul: Alfa Basın-Yayıncılık, ss.72–73.
- James, M.S.L. (2005). Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems. *Dissertation of Doctor*, The Florida State University, p.11.

- Johnson, J.L. and O'Leary-Kelly, A.M. (2003). The effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal. *Journal of Organizational Behavior*. 24 (5), 627-647.
- Kabataş, A. (2010). Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*. 68, 29-32.
- Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi*, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalimo, R. and Pahkin, W. (2003). Mutanen Pertti. Toppinen-Tanner Salla. Staying Well or Burning Out at Work. *Work Characteristics And Personal Resources As Long-Term Predictors, Work & Stress*. 17(2), 109.
- Kaymak, M. S. ve Keskinçilic Kar, S. B. (2016). Okul Yöneticilerinin İletişim Becerileri ile Çatışmayı Yönetme Stratejileri Arasındaki İlişki. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*. 7 (12), 349-364.
- Kılıç, M. (2013). İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Kırılmaz, Y., Çelen, Ü. ve Sarp, N. (2003). İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda "Tükenmişlik Durumu" Araştırması. <http://www.ilkogretim-online.org.tr> [Erişim Tarihi: 12.07.2007].
- Kırımoğlu, H., Yıldırım, Y. ve Temiz, A. (2011). İlk ve Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının İncelenmesi (Aydın İli Örneği). *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 5 (2), 113-114.
- Koç, M. (2015). İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile Sinizm Arasındaki İlişki (Ağrı İli, Patnos İlçesi Örneği). *Yüksek Lisans Tezi*, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Koç, S. (1992). Eğitim Sistemi İçinde Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yeri ve İşlevinin Sistem Yaklaşımı ile Açıklanması. *1. Eğitim Kurumlarında Beden Eğitimi ve Spor Sempozyumu*, (19–21 Aralık 1992), Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir. ss.91–98.
- Köklü, N., Büyüköztürk, Ş. ve Çokluk, Ö. (2007). *Sosyal bilimler için istatistik*. 2nci Baskı. Ankara: Pegem Yayınları.
- Kutunis, R. Ö. ve Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 1 (26), 186-195.
- Kyriacou, C. (2000). *Stres-busting for teachers*. Cheltenham: Nelson Thornes, pp.3- 11.
- Leiter, M. and Maslach, C. (1988). The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*. 9 (4), 297-308.
- Leiter, M.P. (1991). Coping Patterns as Predictors of Burnout: The Function of Control and Escapist Coping Patterns. *Journal of Organizational Behaviour*. 12, 123-144.
- Lewin, J. E. and Sager, J. K. (2007). A Process Model of Burnout among Salespeople: Some New Thoughts. *Journal of Business Research*. 60, 1216-1224.
- M.E.B. (1997). *İlköğretim okulları lise dengi okullar beden eğitimi dersi öğretim programları*. Ankara: M.E. B. Basımevi, s.8.
- Mantere, S. and Martinsuo, M. (2001). Adopting and Questioning Strategy: Exploring the Roles of Cynicism and Dissent. *Presented at 17th European Group for Organisation Studies Colloquium*, July 5-7, 2001, Lyon, France. pp.4-5.
- Maraşlı, M. (1999). Lise Öğretmenlerinin Bazı Özelliklerine ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri. *Yüksek Lisans Tezi*, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, s.19.
- Maslach, C .H. ve Jackson, S.E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*. 2(2), 99-113.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: a social psychological analysis*. London: London House Press, pp. 30-53.
- Maslach, C., Schaufeli W. B. ve Leiter M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review Psychology*. 52, 397-422.

- Mcintyre, T.C. (1984). The Relationship Between Locus of Control and Teacher Burnout. *British Journal of Educational Psychology*. 54 (2), 235-238.
- MEB Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı, Öğretmenlik Alanları, Atama ve Ders Okutma Esasları, 2014.
- Meier, S. T. (1983). Toward a Theory of Burnout. *Human Relations*. 36(10), 899-910.
- Metzger, M.D. (2004). A Qualitative Inquiry into the Formation of Beliefs in a Police Organization. *Dissertation of Doctor*, The George Washington University, Washington, p.24.
- Meyer, D. G. (2000). *Social psychology*. 7th edition ed. Boston: McGraw-Hill.
- Mimaroglu, H. (2008). Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma. *Doktora Tezi*, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, s.33.
- Mirvis, P.H. and Kanter, D.L. (1991). Beyond Demography: A Psychographic Profile of the Workforce. *Human Resource Management*. 30 (1), 45-68.
- Muratlı, S. (2001), “Türkiye’de Spor Öğretmenliği ve Spor Öğretmeni Yetiştirme”, *II. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Sempozyumu*, 21-23 Aralık 2001, Bursa, ss. 13–19.
- Niederhoffer, A. (1967). *Behind the shield: The police in urban society*. Garden City, New York: Doubleday & Company, Inc.
- O’hair, D. and Cody, M.J. (1987). Machiavellian Beliefs and Social Influence. *Western Journal of Speech Communication*. 51, 279-303.
- Oruç, S. (2007). Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Adana İli Örneği). *Yüksek Lisans Tezi*, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Örmen, U. (1993). Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s.1.

- Özcan, E. (2014). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi*, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 21, 77-96.
- Özgener, İ., Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2008). *İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: Örgütsel sinizm*. Ankara: İlke Yayınevi.
- Özkalp, E. ve Kırıl, Ç. (2001). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, s.106.
- Özkan, H. (1999). Türkiye’de Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni Yetiştirmek için Bir Model. *Doktora Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir ss.8-37.
- Özler, D. and Atalay, C. (2011). A Research to Determine the Relationship Between Organizational Cynicism and Burnout Levels of Employees in Health Sector. *Busines and Management Review*, 1(4), 26-38.
- Pelit, N. ve Pelit, E. (2014). *Örgütlerde kanser yapıcı iki başat faktör: Mobbing ve örgütsel sinizm*. Ankara: Detay Yayıncılık, ss. 95-96.
- Perlman, B. and Hartman, A. E. (1982). Burnout: Summary and Future Research. *Human Relations*. 35(4), 283-305.
- Pines, A. M. (2003). Occupational Burnout: A Cross Cultural Israeli Jewish-Arab Perspective and Its Implications for Career Counselling. *Career Development International*. pp.97-106.
- Pines, A. M. and Aronson, E. (1988). *Career burnout*. New York: Free Press.
- Polatcan, M. (2012). Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi*, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Polatcı, 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.
- Pulur, A. ve Tamer, K. (2001). *Beden eğitimi ve sporda öğretim yöntemleri*. Ankara: Kozan Ofset Matbaa, s.48.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P. ve Austin, J. T. (1997). Understanding and Managing Cynicism about Organizational Change. *Academy of Management Executive*. 11 (1), 48-59.
- Robbins, S.P. (2000). *Essentials of organizational behaviour*. New Jersey: Prentice Hall, Upper Saddle River, pp.53-54.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi, ss.329.
- Schyns, P. and Koop, C. (2007). Political Cynicism: Characteristics and Consequences of a Growing Phenomenon. *Paper To Be Presented at the 4th General Ecpr Conference*, Pisa, Italy, 6-8 September, 1-19., p.5
- Sılığ, A. (2003). Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, ss.9–30.
- Sıvacı, S. (2003). Sınıf Öğretmenliği Son Sınıf Öğrencilerinin Matematik Alan ve Meslek Bilgisi Yeterlilikleri ile Derse Yönelik Tutumları. *Doktora Tezi*. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, ss.9-39.
- Siegal, M. and McDonald, T. (2004). Person-Organisation Value Congruence, Burnout and Iversion of Resources. *Personnel Review*. 33(3), 291.
- Stout, J. and Williams, W. (1983). A Comparison of Two Measures of Burnout. *Psychological Reports*. 53, 283–289.
- Sur, Ö. (2010). Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları üzerine Bir Alan Araştırması. *Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Suran, B. G. and Sheridan, E. P. (1984). Management of Burnout: Training Psychologists in Professional Life Span Perspectives. *Professional Psychology: Research and Practice*. 15(6), 741-752.

- Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörler: Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir. s.43.
- Şahin, N.H. (1998). Tükenmeye Rağmen Nasıl Yaşanabilir. *Türk Psikologlar Derneği*. 34, 56-73.
- Şakar, F. (2008), “1909’dan Bu Yana Tarihi Süreç İçinde Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni Yetiştirme Politikası”, <http://www.sporbilim.com/sayfa.asp?mdl=haber¶m=385> [Erişim Tarihi: 20.10.2018].
- Tamer, K. ve Pulur, A. (2001). *Beden Eğitimi Sporda Öğretim Yöntemleri*. Ankara: Ada Matbaacılık, s.3.
- Tezcan, M. (1987). *Boş zamanlar sosyolojisi*. Ankara: Doğan Yayınları, ss.101-102.
- Thomas, S. and Coral, L. A. (1982). Neiglence and the Physical Education Teacher, Legal Procedures and Guideliens. *Physical Educator*. 39(4), 201–204.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya’daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 8(2), 238-305.
- Torun, A. (1997). Stres ve Tükenmişlik. *Türk Psikologlar Derneği ve Kalite Derneği Ortak Yayını*. İstanbul, ss.43-49.
- Tuncay, H. (1992). Engellilerde Beden Eğitim ve Spor. 1. *Eğitim Kurumlarında Beden Eğitimi ve Spor Sempozyumu*. İzmir: Milli Eğitim Basımevi, s.346.
- Turan, Ş. (2011). Küreselleşme Surecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma. *Yüksek Lisans Tezi*, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Tümkaya, S. (1996). Öğretmenlerdeki Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları. *Doktora Tezi*, Çukurova Üniversitesi, Adana, ss.16-27.
- Ulaş, S.E. (2002). *Felsefe sözlüğü*. Ankara: Bilim Sanat Yayınları, ss.827-911.

- Um, M.Y. and Harrison, D.F. (1998). Role Stressors, Burnout, Mediators, and Job Satisfaction: A Stressstrain-Outcome Model and an Empirical Test. *Social Work Research*. 22, 100–115.
- Üçok, D. I. (2012). Sinik Tutum ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısının Tükenmişlik Üzerine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Varış, F. (1987). *Eğitimde program geliştirme*. Ankara: Alkım Yayınları, s. 75.
- Weber, A. (1998). *Felsefe tarihi*. H.V.Eralp (Çev.), İstanbul: Sosyal Yayınevi, s.47.
- Wright, T.A. and Bonett, D.G. (1997). The Contribution of Burnout to Work Performance. *Journal of Organizational Behavior*. 18(5), 491-499.
- Yalçın, H. (1995). *Beden eğitimi öğretmeni el kitabı*. Ankara: Gürler Ofset, s.89.
- Yavaş, M. ve İlhan, A. (1996). *Beden eğitimi ve sporda özel öğretim yöntemleri*. Bursa: Melisa Matbaacılık, ss. 23–24.
- Yetim, S.A. and Ceylan, Ö.Ö. (2011). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Davranışlar Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye İlişkin Bir Çalışma. *E-Journal of New World Sciences Academy*. 6(1), 682-695.
- Yıldırım, F. (1996). Banka Çalışmalarında İş Doyumu ve Algılanan Rol Çatışması ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi*, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, s.2.

EKLER

Ek A.1 Demografik Bilgi Anketi

Sevgili Meslektaşlarım;

Bu anket “Resmi ve Özel Okullarda Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik Düzeyleri” isimli tez çalışmasında kullanılmak üzere oluşturulmuştur.

Anket çalışmamız “Kişisel Bilgi Formu”, Örgütsel Sinizm Ölçeği” ve “Maslach Tükenmişlik Envanteri” kullanılarak uygulanacaktır.

Anket ile sizlerin görüşleri tespit edilmeye çalışılacak, toplanan bilgiler yalnızca bilimsel amaçla kullanılacaktır. Anketimizde isim alınmayacak olup, verdiğiniz bilgiler gizli kalacak ve kimseyle paylaşılmayacaktır. Araştırma bulgularının sağlıklı olabilmesi için vereceğiniz cevaplar gerçek görüşlerinizi yansıtmalıdır.

Katılımınız için teşekkür ederim.

Bülent KARAYAKA
İstanbul Gelişim Üniversitesi SBE
Spor Yönetimi Yüksek Lisans Programı Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. İLÇENİZ
2. OKUL ADI
3. EĞİTİM DURUMUNUZ LİSANS () LİSANS ÜSTÜ EĞİTİM ()
4. OKULUNUZ RESMİ() ÖZEL ()
5. ÇALIŞILAN KURUM ORTAOKUL () LİSE ()
6. CİNSİYET KADIN () ERKEK ()
7. MEDENİ DURUM EVLİ () BEKAR () DİĞER ()
8. YAŞ 20-26 () 27-34 () 34-41 ()
42-49 () 50 ve üstü()
9. KARDO DURUMUNUZ KADROLU () ÜCRETLİ() STAJYER ()
10. MESLEKTEKİ KIDEMİNİZ 00-05() 06-10 () 11-15()
16-20 () 21 ve üstü()
11. BULUNDUĞUNUZ OKULDA 00-05 () 06-10 () 11-15 ()
ÇALIŞMA SÜRENİZ 16-20 () 21 ve üstü ()

12. HAFTALIK ÇALIŞMA SAATİNİZ 01-10 () 11-21 () 22-30 ()
31 ve üstü ()

13. MEZUN OLDUĞUNUZ ÜNİVERSİTENİN BULUNDUĞU ŞEHİR

14. BÜYÜDÜĞÜNÜZ YER (Şehir)

15. BULUNDUĞUNUZ ŞEHİRDE 00-05 () 06-10 () 11-15 ()
KAÇ YILDIR ÇALIŞIYORSUNUZ? 16-20 () 21 ve üstü ()

16. GELİR DÜZEYİNİZ

17. ÖĞRETMENLİK DIŞINDA İKİNCİ BİR İŞİNİZ? VAR () YOK ()



Ek A.2 Örgütsel Sinizm Ölçeği

	Açıklama: Aşağıda örgütsel sinizm tutumları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	0	1	2	3	4
2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	0	1	2	3	4
3	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	0	1	2	3	4
4	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	0	1	2	3	4
5	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	0	1	2	3	4
6	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	0	1	2	3	4
7	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	0	1	2	3	4
8	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.	0	1	2	3	4
9	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	0	1	2	3	4
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.	0	1	2	3	4
11	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakarız.	0	1	2	3	4
12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	0	1	2	3	4
13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	0	1	2	3	4

Ek A.3 Maslach Tükenmişlik Envanteri

	Aşağıdaki maddelerden size uygun olanı seçerek işaretleyiniz.	0- Hiçbir zaman	1- Çok nadir	2- Bazen	3- Çoğu Zaman	4- Her Zaman
1.	Öğretmenlikten duygusal olarak soğuduğumu hissediyorum.	0	1	2	3	4
2.	Okulda günü bitirdiğimde kendimi bitkin hissediyorum.	0	1	2	3	4
3.	Sabah kalkıp yeni bir iş gününe başlamam gerektiğinde kendimi yorgun hissediyorum.	0	1	2	3	4
4.	Öğrencilerimin bir konu hakkında ne hissettiğini kolayca anlayabiliyorum.	0	1	2	3	4
5.	Bazı öğrencilere sanki nesnelermiş gibi davrandığımı hissediyorum.	0	1	2	3	4
6.	Bütün gün öğrencilerle çalışmak beni gerçekten zorluyor.	0	1	2	3	4
7.	Öğrencilerimin sorunlarıyla çok etkin bir şekilde ilgileniyorum.	0	1	2	3	4
8.	Öğretmenliğin beni tükettiğini hissediyorum.	0	1	2	3	4
9.	Bir öğretmen olarak öğrencilerin yaşamlarını olumlu bir şekilde etkilediğimi hissediyorum.	0	1	2	3	4
10.	Öğretmenliğe başladığımdan beri öğrencilere karşı daha çok duyarsızlaştım.	0	1	2	3	4
11.	Öğretmenliğin beni duygusal olarak katılaştırdığımı düşünüyorum.	0	1	2	3	4
12.	Kendimi çok zinde hissediyorum.	0	1	2	3	4
13.	Öğretmenlik mesleğinin beni hayal kırıklığına uğrattığımı düşünüyorum.	0	1	2	3	4
14.	Öğretmenlikte iş yükümün çok fazla olduğunu hissediyorum.	0	1	2	3	4
15.	Bazı öğrencilere ne olduğunu gerçekten umursamıyorum.	0	1	2	3	4
16.	Öğrencilerle çalışıyor olmak beni oldukça strese sokuyor.	0	1	2	3	4
17.	Rahat bir çalışma ortamını öğrencilerimle birlikte kolayca yaratabiliyorum.	0	1	2	3	4
18.	Öğrencilerimle iç içe gerçekleştirdiğim bir çalışmadan sonra içimin coşkuyla dolduğunu hissediyorum.	0	1	2	3	4
19.	Öğretmenlikte kayda değer pek çok şey başardım.	0	1	2	3	4

20.	Öğretmenliğe daha fazla dayanamayacakmışım gibi hissediyorum.	0	1	2	3	4
21.	İşimde karşılaştığım duygusal problemlerle oldukça sakin bir şekilde baş ediyorum.	0	1	2	3	4
22.	Öğrencilerin bazı sorunlarından dolayı beni suçladıklarını hissediyorum.	0	1	2	3	4



Ek A.4 Etik Kurul Raporu



T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
ETİK KURUL BAŞKANLIĞI

ETİK KURULU KARAR ÖRNEĞİ

TOPLANTI TARİHİ : 26.11.2018
TOPLANTI SAYISI : 2018-22

KARAR NO:2018-22-5 : Sağlık Bilimleri Enstitüsü Spor Yönetimi Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Bülent KARAYAKA'nın "Resmi ve Özel Okullarda Beden Eğitimi Öğretmenlerinde Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik Düzeyleri" konulu tezi hakkında yapacağı anket sorularının, etik kurallara uygun olup olmadığını tespit etmek üzere, Etik Kurulumuzun 28.09.2018 tarih ve 2018-18 sayılı toplantısında, İGÜ Etik Kurul Yönergesinin 12(1) maddesine göre değerlendirme yapmak üzere görevlendirilen öğretim elemanlarının raporları incelenmiş olup, ilgili çalışmada yer alan bilimsel araştırmanın etik kurallara uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.

ASLI GİBİDİR
Prof.Dr.Nuri KURUOĞLU
Rektör Yardımcısı

Ek A.5 İl Millî Eğitim İzni



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.3109325
Konu : Anket ve Araştırma İzin Talebi

13/02/2019

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) 09.01.2019 tarihli ve 586195 Gelen Evrak No'lu dilekçe.
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tk. Gn. Md. 22.08.2017 tarih ve 12607291/2017/25 No'lu Gen.
c) Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma ve Anket Komisyonunun 12.02.2019 tarihli tutanağı.

İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Bülent KARAYAKA'nın "Resmi ve Özel Okullarda Beden Eğitimi Öğretmenlerinde Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik Düzeyleri" konulu tezi kapsamında, ilimiz genelinde bulunan özel/resmî eğitim kurumlarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerine; anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI
İl Millî Eğitim Müdürü

- Ek:
1- Genelge.
2- Komisyon Tutanağı.

OLUR
13/02/2019

Ahmet Hamdi USTA
Vali a.
Vali Yardımcısı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden fe1f-e72c-327f-997a-caae kodu ile teyit edilebilir.

Ek A.6 Katılımcılar için Bilgilendirilmiş Onam Formu



T.C. İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ

KATILIMCILAR İÇİN BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU

Sizi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Etik Kurulu'ndan

..... tarihsayı ile izin alınan* ve Bülent KARAYAKA tarafından yürütülen “Resmi ve Özel Okullarda Beden Eğitimi Öğretmenlerinde Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik Düzeyleri” başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan çıkma hakkına sahipsiniz. Bu çalışmaya katılmanız için sizden herhangi bir ücret istenmeyecektir. Çalışmaya katıldığınız için size bir ödeme yapılmayacaktır. Çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır.

*İstanbul Gelişim Üniversitesi Etik Kurulundan izini alındıktan sonra doldurularak kullanılacaktır.

Araştırmanın Amacı	Çalışmanın amacı İstanbul İl’inde Resmi ve Özel okullarda görev yapan Beden Eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve tükenmiş düzeylerinin incelenmesidir.
Araştırmanın Yöntemi	İstanbul İl’inde resmi ve özel okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerine Kişisel bilgi formu, Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Envanteri anketleri uygulanacaktır.
Araştırmanın Öngörülen Süresi (Başlama ve Bitiş Tarihi)	23.10.2018-17.06.2019
Araştırmaya Katılması Beklenen Katılımcı/Gönüllü Sayısı	355
Araştırmanın Yapılacağı Yerler	İstanbul İl’inde resmi ve özel okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenleri
Görüntü ve/veya ses kaydı alınacak mı?	Evet <input type="checkbox"/> Hayır <input checked="" type="checkbox"/>

Tablo katılımcıların anlayabileceği biçimde, akademik dil kullanılmadan yazılacaktır.

KATILIMCI BEYANI

Yukarıda amacı ve içeriği belirtilen bu araştırma ile ilgili bilgiler tarafıma aktarıldı. Bu bilgilerden sonra araştırmaya katılımcı olarak davet edildim. Bu çalışmaya katılmayı kabul ettiğim takdirde gerek araştırma yürütülürken gerekse yayımlandığında kimliğimin gizli tutulacağı konusunda güvence aldım. Bana ait verilerin kullanımına

izin veriyorum. Araştırma sonuçlarının eğitim ve bilimsel amaçlarla kullanımı sırasında kişisel bilgilerimin dikkatle korunacağı konusunda bana yeterli güven verildi. Araştırmanın yürütülmesi sırasında herhangi bir sebep göstermeden çekilebilirim. Araştırma için yapılacak harcamalarla ilgili herhangi bir parasal sorumluluk altına girmiyorum. Bana herhangi bir ödeme yapılamayacaktır. Araştırma ile ilgili bana yapılan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anlamış bulunmaktayım. Bu çalışmaya hiçbir baskı altında kalmadan kendi bireysel onayım ile katılıyorum. İmzalı bu form kağıdının bir kopyası bana verilecektir.

Araştırma yürütücüsü(Tez çalışmalarında Danışman tarafından imzalanacaktır.)

Adı ve Soyadı	Dr. Öğr. Üyesi Kubilay ÇİMEN	Tarih ve İmza
Adres ve telefonu	İstanbul Gelişim Üniversitesi Avcılar 532 332 56 79	

Katılımcı

Adı ve Soyadı		Tarih ve İmza
Adres ve telefonu		

Velayet veya Vesayet Altındaki Katılımcılar için Veli/Vasi

Adı ve Soyadı		Tarih ve İmza
Adres ve telefonu		

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı: Bülent KARAYAKA

Doğum Tarihi: 19.03.1974

Doğum Yeri: Ebingen-ALM.

Cep Telefonu: 505 824 99 60

E-postası: bulentkarayaka@hotmail.com

Bildiği Yabancı Diller: Almanca/orta seviye

Aldığı Sertifika ve Belgeler:

Okçuluk 1. Kademe Yardımcı Antrenörlük Belgesi

Badminton 1. Kademe Yardımcı Antrenörlük Belgesi

Masa Tenisi 1. Kademe Yardımcı Antrenörlük Belgesi

Atletizm Hakemlik Belgesi

Bilgisayar Kullanımı Belgesi

Kayak Kursu Katılım Belgesi

İzci Liderliği Temel Kurs Sertifikası

Beden Eğitimi Formatörlük Sertifikası

Yetenek Ölçümü ve Spor Organizasyonu Sertifikası

Direksiyon Eğitimi Öğreticileri Sertifikası

Motorlu Taşıt Sürücüleri Sınav Sorumlusu Sertifikası

Uzmanlık Alanı:

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lisans	Spor Yönetimi	Marmara Üniversitesi	1998
Yüksek Lisans	Spor Yönetimi	İstanbul Gelişim Üniversitesi	2019

Yüksek Lisans Tez Başlığı ve Tez Danışmanı:

Resmi ve Özel Okullarda Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinde Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik düzeyleri – Tez danışmanı: Doç. Dr. Kubilay ÇİMEN

Görevler:

Görev Unvanı	Görev Yeri	Yıl
Koordinatör	İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü- İlçe Gençlik Spor Müdürlüğü	2011-2019
Öğretmen	Dilek Sabancı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	2015-2019
Öğretmen	Ataşehir Rotary Çok Programlı Anadolu Lisesi	2013-2015
İlçe Formatörü	Ataşehir Milli Eğitim Müdürlüğü	2009-2011
Lider	Sigarayla Savaşanlar Vakfı Öğrenci Kampı	2004-2004
Öğretmen	Esatpaşa Ticaret Lisesi	2003-2009
Öğretmen	Şehit Galip Balkaner Tekstil Meslek Lisesi	1998-2003

Kuruluşlara Üyelikler:

İstanbul Beden Eğitimi Öğretmenleri Derneği – Yönetim Kurulu Üyesi

Ödüller:

Belge Tarihi	Türü	Veriliş Nedeni	Veren Makam
26/04/2002	Teşekkür Belgesi	Çalışkanlık	Kaymakamlık
09/06/2003	Teşekkür Belgesi	Çalışkanlık	Kaymakamlık
30/12/2004	Takdir Belgesi	Çalışkanlık	Kaymakamlık
26/12/2005	Takdir Belgesi	Çalışkanlık	Kaymakamlık
14/06/2006	Takdir Belgesi	Çalışkanlık	Kaymakamlık
14/06/2006	Teşekkür Belgesi	Çalışkanlık	İlçe M.E.M.
23/12/2008	Teşekkür Belgesi	Çalışkanlık	İlçe M.E.M.
11/05/2009	Teşekkür Belgesi	Çalışkanlık	İlçe M.E.M.
28/01/2010	Taktir Belgesi	Çalışkanlık	Kaymakamlık
26/04/2010	Teşekkür Belgesi	Çalışkanlık	Kaymakamlık
28/05/2010	Teşekkür Belgesi	Çalışkanlık	Kaymakamlık
25/06/2010	Takdir Belgesi	Çalışkanlık	Kaymakamlık
12/12/2014	Başarı Belgesi	Çalışkanlık	Kaymakamlık
24/02/2016	Başarı Belgesi	Çalışkanlık	Kaymakamlık
12/12/2017	Başarı Belgesi	Çalışkanlık	Kaymakamlık
28/02/2018	Üstün Başarı Belgesi	Çalışkanlık	Kaymakamlık
31/12/2018	Ödül	Çalışkanlık	İstanbul Valisi

