

Makalenin Türü / Article Type : Araştırma Makalesi / Research Article
Geliş Tarihi / Date Received : 26.04.2019
Kabul Tarihi / Date Accepted : 07.04.2020
Yayın Tarihi / Date Published : 02.06.2020



<https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2020...-558384>

ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN A TİPİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN TÜKENMİŞLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE GENEL SİNİZMİN ARACI ROLÜ*

Sefa CEYHAN¹, Hüseyin ÇİÇEK²

ÖZ

Bireylerin kişilik özellikleri, onların hangi durumlarda nasıl tepki göstereceği hakkında bilgi sağlamaktadır. Bu bilgi sayesinde tükenmişlik ve sinizm gibi olguların oluşmadan engellenmesinin mümkün olduğu ifade edilebilir. Dolayısıyla emek yoğun hizmet sunan öğretmenlerin kişilik özelliklerinin tespit edilmesinin bu noktada önem taşıdığı düşünülmektedir. Bu önem doğrultusunda nicel araştırma yöntemi tercih edilen bu çalışmada, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin A tipi kişilik özelliklerinin tükenmişlik üzerindeki etkisinde genel sinizmin aracı rolünü belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma amacı kapsamında Denizli ilindeki resmi okullarda görev yapan 242 öğretmenden 2018 ve 2019 eğitim öğretim yılında yüz yüze anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Söz konusu veriler üzerinde gerçekleştirilen analiz sonucunda değişkenler arasında anlamlı ilişki olduğu belirlenmiş, A tipi kişilik özelliklerinin tükenmişlik ve sinizm üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca A tipi kişilik özelliklerinin tükenmişlik üzerindeki etkisinde genel sinizmin yüksek düzeyde kısmi aracı role sahip olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: A tipi kişilik özellikleri, kişilik özellikleri, genel sinizm, tükenmişlik

THE MEDIATOR ROLE OF GENERAL CYNICISM IN THE EFFECT OF TEACHERS TYPE-A PERSONALITY TRAITS ON BURNOUT

ABSTRACT

It provides information about the personality traits of individuals and how they react in which situations. Thanks to this information, it can be stated that it is possible to prevent cases such as burnout and cynicism before they occur. Therefore, it is thought that determining the personality traits of teachers who provide labor-intensive service is important at this point. In line with this importance, this research, in which quantitative research method is preferred. It was carried out to determine the mediating role of general cynicism on the effect of type-A personality traits of teachers working in secondary education institutions on burnout. Within the scope of the research, data was collected from 242 teachers working in official schools in Denizli province in the 2018 and 2019 academic year by face-to-face survey method. As a result of the analysis performed on the said data, it was determined that there was a significant relationship between the variables, and type-A personality traits had a significant effect on burnout and cynicism. In addition, it has been determined that general cynicism has a high level of partial mediator role in the effect of type-A personality traits on burnout.

Keywords: Type-A personality traits, Personality traits, general cynicism, burnout

*Bu makale, 18-20 Nisan 2019 tarihinde Antalya'da düzenlenen 27. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde genişletilmiş özet bildiri olarak sunulmuştur

¹Doktora Öğrencisi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme A.B.D., ceyhansefa@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-3788-0756>

²Doç. Dr., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme A.B.D., hcicek@mehmetakif.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-8284-7955>

1. GİRİŞ

Kişilik, bireylerin birbirinden farklılıklarını ifade eden kişisel tutum ve davranışlar bütünüdür (Hogan, 1994: 4). Bu tutum ve davranışlar, bireydeki genetik faktörlerin yanı sıra çevresel faktörlerle de gelişim göstermektedir (Pervin, 2003: 51). Bu gelişim içerisinde öğretmenlerin rolü unutulmamalıdır. Özellikle ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin 14-19 yaş aralığındaki öğrencilere hitap etmesi, öğrencilerin kişilik gelişimi üzerinde etkili olabilecek çevresel faktörlerden birisidir. Bu sebeple öğretmenlerin zihinsel bağlamda sağlıklı ve verimli olmalarının dikkate alınması gerekmektedir (Babaoğlu, 2006: 14). O halde içinde bulunulan duruma karşı olumsuz davranışlar ve diğer bireylere karşı güvensizlik olarak tanımlanan sinizm (Cook ve Medley, 1954: 418) ya da bireylerin enerjilerinin ve mücadele etme düzeylerinin tükenmesi (Freudenberger, 1986: 9) anlamına gelen tükenmişlik gibi olumsuz olguların oluşmadan engellenmesi, hem öğretmen sağlığı hem de öğrencilerin kişilik gelişimi açısından önem taşıdığı ifade edilebilir.

1. 1. A Tipi Kişilik Özellikleri

Latince “persona” köküne dayanan kişilik kelimesi, insanların tiyatro oyununda yüzlerine takınmış oldukları maske anlamına gelmektedir. Takınılan bu maske insanların farklı tutum ve davranış kalıplarına sahip olduğunu ifade etmektedir (Luthans ve Kreitner, 1985: 97). Bu nedenle psikologların ortak görüşe sahip olduğu bir kişilik tanımı bulunmamaktadır (Aksoy, 2009: 5). Burger’e (2006) göre kişilik, bireyin bilişsel, duygusal ve güdüsel yapılarını kapsayan tutarlı davranışlar bütünüdür. Hogan ise bireylerin birbirinden ayırt edilmesine olanak sağlayan bireysel davranışları kişilik olarak ifade etmektedir (Hogan, 1994: 4). Bireylerin birbirinden ayırt edilmesi aynı zamanda tip kavramı ile de açıklanabilmektedir (Balkıs, 2003: 11). Tip kavramı, kişilerin bireysel özelliklerine göre kümelenmiş davranış kalıplarını ifade etmektedir. Bu davranış kalıpları ile stres kavramını ilişkilendiren Friedman ve Rosenman, günümüzde genel kabul gören A ve B tipi kişilik şekillerini literatüre ilk kazandıran araştırmacılarıdır (Luthans, 2011: 284). A tipi kişilik yapısına sahip olan bireyler hırslı, mücadeleci, kazanma güdüsü yüksek, sinirli ve gergin bireylerdir. Hızlı konuşma tarzına sahip, hızlı yürüyen ve telaşlı bireylerdir. A tipi bireyler iş yaşamında zor tatmin olmaktadır. Sabırsız olmakla birlikte aynı anda birçok eylemi bir arada yapma kaygısı içindedirler. Boş zamanları çok azdır ve acelecilerdir. Sayısal işlemlerle çok fazla meşgul olurlar. Dış görünüşlerine dikkat eden ve kendilerine güvenen bireylerdir. Ancak kendileri hakkında her zaman şüphe barındırırlar ve dış çevreyle çok fazla ilgilenmeyip, hayatın olumlu yönlerini kaçıırırlar. Başkalarının yaptıklarıyla kendi yaptıkları arasında her zaman ilişki kurup kendilerini üstün tutma çabası içindedirler (Taylor, 1984: 403). Öte yandan B tipi kişilik özelliğine sahip olan bireyler A tipi kişilik özelliğinin tam zıttı davranış sergilerler. Bu kişiler iş ortamında daha rahat ve ilgili, zamanı uygun kullanıp başarı ile ilgilendirirler. Kalite anlayışının hakim olduğu B tipi kişiler başkalarıyla yarışmadan, sağlığını dikkate alan öz güveni yüksek bireylerdir. Bu bireyler her şeyi olduğu gibi kabul etmenin yanı sıra iş arkadaşlarıyla iyi geçinen sosyal yapıya sahiptirler. Bu kişiler stresten kolayca kurtulabilen dış çevreye açık kişilerdir (Aktaş, 2001: 31). Bu doğrultuda A tipi bireyin mi daha başarılı olacağı yoksa B tipi bireyin mi daha yüksek başarı sergileyeceği sorgulandığında, A tipi kişilik yapısına sahip olan bireylerin başarıyı engelleyebileceği ifade edilebilir (Burger, 2006: 303).

1. 2. Genel Sinizm

Sinizm kavramı ilk olarak antik Yunanda “sinik (kinik)” kelimesiyle felsefi bir düşünce akımı olarak ortaya çıkmıştır (Dudley, 1938: 4). Sinizm kavramının kökenine ilişkin iki farklı görüş bulunmaktadır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 342). Bunlardan ilki, Yunanca köpek anlamı ifade eden “kyon” kelimesinden geldiği öne sürülmektedir. Kyon kelimesi, toplumsal normlara uyum sergilemeyen, giyimlerine dikkat etmeyen ve serkeş yaşam tarzı benimseyen sinik bireyleri, köpek gibi olma ya da köpek tutumu sergileme metaforu ile bağdaştırmaktadır (Gökberk, 1998: 52). Bir diğer görüşe göre; Herakles’in kutsal alanlarından biri olarak bilinen ve Atina civarında sinikler “kynikler” okulunun bulunduğu “Kynosarges” (gymnasiom) kelimesinden türemiş olduğu öne sürülmektedir. Antik Yunanlılar sinizmi acımasız bir eleştiri olarak tanımlarken günümüzde bu kavram düzensizlik ve kötümserlik olarak algılanmaktadır (Haçerlioğlu, 1977: 73). Literatürde sinizm türlerinin beş farklı şekilde sınıflandırıldığı gözlemlenebilmektedir. Bunlar sırasıyla; (1) kişilik sinizmi, (2) toplumsal sinizm, (3) iş gören sinizmi, (4) mesleki sinizm ve (5) örgütsel değişim sinizmidir (Abraham, 2010: 269; Turan, 2011: 78). Kişilik sinizmi bireylerin doğumundan itibaren süregelen kişilik özelliklerinin olumsuz ve sorgulayıcı yönünü ifade eder. Bu sinizm türünde birey, çevresindeki herkesi çıkarıcı ve bencil olarak algılar ve bu algı kişide dış çevreye karşı güvensizlik durumunun oluşmasına neden olur (Helvacı, 2010: 387). Bu güvensizlik sonucu birey, kendisine karşı yapılan iyi niyetli davranışları bile sorgulayıcı bir tutum içerisine girer. Bu tutum birey tarafından açık bir şekilde ifade edilmese bile kızma, gücenme veya hile gibi davranışlarla kendini açığa vurmaktadır (Barefoot, Dodge, Peterson, Dahlstrom ve Williams, 1989: 50). Kanter ve Mirvis (1989)’e göre toplumsal sinizm, toplumun karşılanamayan istekleri sonucu ortaya çıkan hayal kırıklığı durumu olarak ifade edilmektedir (Dean vd., 1998: 344). Toplumsal sinizm boyutundaki bireylerin en belirgin özelliği, yaşadıkları olayların sorumlusu olarak gördükleri sosyal ve ekonomik kurumlara genel bir yabancılaşma içerisinde bulunmalarıdır (Abraham, 2000: 171). Sinizmin bir diğer türü olan iş gören sinizmi ise çalışanın içinde bulunduğu örgüte, çalışma

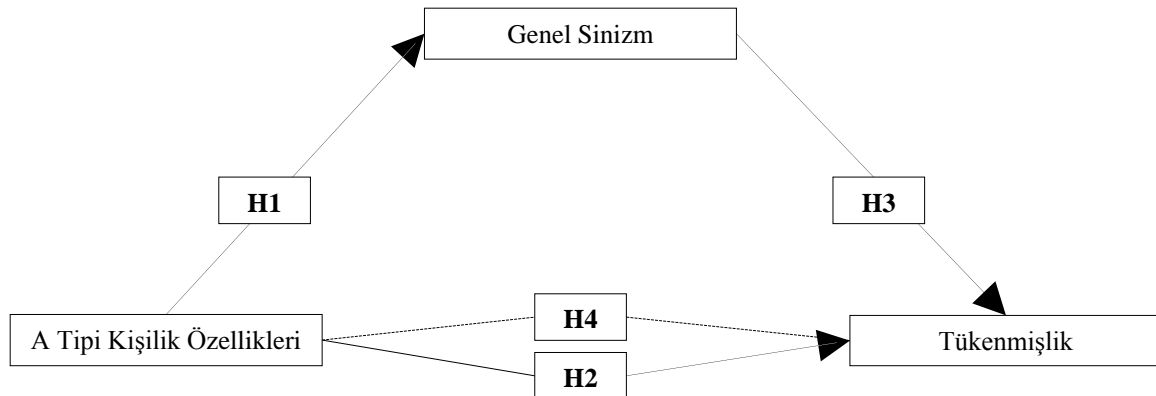
arkadaşlarına, yöneticilere ve diğer objelere karşı edinmiş olduğu negatif tutum ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Naus, 2007: 13). Bedeian'a göre iş gören sinizmi; çalışanın içinde bulunduğu örgütün değer ve yargılarına ilişkin genel bir değerlendirmesi neticesinde meydana gelen bir olgudur (Bedeian, 2007: 11). İş gören sinizminin uzun süren çalışma süreleri, mobbing, pasif liderlik faaliyetleri, terfi eksikliği sonucu olarak meydana gelen işveren-iş gören ilişkilerinin bir yansıması olduğu öne sürülmektedir (Neiderhoffer, 1967: 69). Mesleki sinizm, işin sıkıcı olması, takdir ve ödüllendirmenin yapılmaması gibi sebeplerden dolayı iş görenin gösterdiği çabanın anlamsız olduğu düşüncesine kapılmasıdır (Anderson, 1996: 1395). Örgütsel değişim sinizmi ise, örgüt içerisinde lidere olan güvensizlik ve çalışanın başarılı olmadığı ya da tam başarının sağlanamadığı örgütsel değişim süreçlerine bir tepki olarak ifade edilebilir (Reichers, Wanous ve Austin, 1997: 50). Örgütsel değişim sinizminde, örgütün kendini yenileme ya da değiştirme çabalarının başarısızlık ile sonuçlanması, iş görenin örgütün değişim aktörlerine karşı; umutsuz ya da kötümser bakış açısı geliştirilmesi ile sonuçlanmaktadır. Bu nedenle örgütlerin performansları, değişim koşullarına uyum sağlamasıyla yakından ilişkilidir. Sinik çalışanlar, otorite güvensizliği, örgütü kötüleme, olumsuz eleştiri ve yorumlar gibi davranışlarla bu değişime karşı direnç sağlamaktadır. Böylesi durumlar örgütsel faaliyetleri sekteye uğratarak örgütlerin performansını arttırmasını ve değişime uyum sağlamasına engel olmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 284). Öte yandan sinizmin kişinin ruhsal sağlığının yanı sıra bedensel sağlığı üzerinde de olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bedensel sağlık üzerine yapılan konu ile ilgili araştırmalarda sinizmin "sinik düşmanlık" olarak ifade edilen biyolojik ve psikolojik durumlardaki etkisine değinilmektedir. Sinik düşmanlık seviyesindeki bireylerde koroner kalp rahatsızlığı, kalp krizi, çarpıntı ve damar tıkanıklığı gibi rahatsızlıklar olduğu belirlenmiştir (Greenglass ve Julkunen, 1989).

1. 3. Tükenmişlik

İlk kez Freudenberger tarafından literatüre kazandırılan tükenmişlik kavramı kişilerin ağır iş temposu altında hissettikleri yıpranma ya da tükenme olarak ifade edilmiştir (Freudenberger, 1974: 159). Günümüzde kabul gören genel tanım ise Christina Maslach'a aittir (Budak ve Sürvegil, 2005: 96). Maslach'a göre tükenmişlik; eşit kapasiteye sahip olan kişiler arasında oluşan kişisel başarının düşmesi, duygusal yorgunluk ve depresyondur. (Maslach ve Jackson: 1981). Önceleri hizmet sektörü üzerinde yoğunlaşan tükenmişlik çalışmaları, ilerleyen yıllarda birbirinden farklı meslek grupları için önemli bir olgu haline almış ve konu üzerinde yapılacak birçok çalışmaya zemin hazırlamıştır (Perlman ve Hartman, 1982). Söz konusu çalışmalar sonucu Maslach tükenmişlik envanteri geliştirilmiş ve duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç başlık altında toplanmıştır (Taris, Blanch, Schaufeli ve Schreurs, 2005). Duygusal tükenme, bireyin kendisini yaptığı ağır iş yükü nedeni ile tükenmiş olarak hissetmesi ya da algılaması sonucu oluşmaktadır (Maslach, Schaufelli ve Leiter, 2001: 403). Söz konusu algı bireyin, psikolojik olarak yıpranması (Çelik ve Yılmaz, 2015: 109) ya da algıladığı tükenme sonucu kendisini işe adayamaması ile sonuçlanmaktadır (Şeşen, 2010: 70). Tükenmişliğin odak noktası olarak kabul edilen bu durum (Koeske ve Koeske, 1989) hizmet sektörü üzerinde yoğun ve negatif yönlü bir etkiye sahiptir (Brotheridge ve Grandley, 2002: 18). Tükenmişliğin bir diğer boyutu olan duyarsızlaşma ise bireyin kendisini yetersiz olarak algılamasının yanı sıra (Cordes ve Dougherty, 1993: 624) dış çevreye karşı negatif tutum ve davranış geliştirmesini ifade etmektedir (Maslach ve Leither, 1997: 197). Geliştirilen bu olumsuz tutum ya da davranışlar sonucu kişinin sunmakta olduğu hizmet, duygudan yoksun olarak gerçekleşmekte ve müşteri memnuniyetsizliği ya da başarısızlık ile sonuçlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981: 99). Gerçekleşen söz konusu duyarsızlaşma seviyesinin artması hem kişisel başarıyı hem de diğer çalışanların başarısını olumsuz etkilemektedir (Maslach, 2003: 190). Tükenmişliğin son boyutu olan kişisel başarı, kişinin her türlü problem ya da sorun karşısında mücadele etmesini ve başarıya çabasını ifade etmektedir (Dolunay, 2002: 52). Bu durumun tersi olan kişisel başarısızlık ise, kişinin başarı yetisini kaybederek kendisini başarısız hissetmesi ya da algılaması sonucu oluşan negatif durumlardır (Türkmen ve Artuğer, 2011: 230). Kişinin söz konusu başarıma hissini kaybetmesi, stres seviyesini arttırmakta ve çaba gösterme seviyesini azaltması sonucu mutsuzluk depresyon ya da tatminsizlik ile sonuçlanmaktadır (Leither, 1989). Sözü geçen üç tükenmişlik boyutu, kişide birden ortaya çıkmadığı gibi geçmiş olduğu kimi aşamalar da bulunmaktadır (Aslan ve Özata, 2008: 78). Bu aşamalar umursamazlık, engellenme, durağanlaşma ve şevk ve coşku olmak üzere dört evreden oluşmaktadır (Kaçmaz, 2005: 30). Umursamazlık evresi: duygusal çöküntü ya da umutsuzluk, engellenme evresi: değiştirilmesi mümkün olmayan durumlar, durağanlaşma evresi: beklenti ve isteklerin azalması, şevk ve coşku evresi: umut ve beklentilerde aşırılık olarak ifade edilmektedir (Borgen ve Amundson, 1987). Kişide oluşan söz konusu aşama ve evreler tükenmişliğin bireysel ve örgütsel faktörlerinin oluşmasına olanak sağlamaktadır (Güllüce ve İşcan, 2010: 9). Bireysel faktörler; medeni durum, yaş, iş tatmini, performans ve motivasyon gibi faktörleri ifade ederken (Brummelhuis, Lippe, Kluwer ve Flap, 2008) örgütsel faktörler; aidiyet, iş yükü, adalet ve kontrol olgularını kapsamaktadır (Leither ve Maslach, 1988). Gerek bireysel gerekse örgütsel olarak ifade edilebilen tükenmişlik motivasyonu düşürmekte ve ciddi sorunlara yol açmaktadır (Garner, Knight ve Simpson, 2007: 11). Bu olumsuz etkilerin engellenebilmesi amacıyla tükenmişliğin hem başlangıç aşamasında dikkate alınması hem de üst düzey yönetim tarafından desteklenmesi önem taşımaktadır (Maslach ve Leither, 1997: 192).

1. 4. A Tipi Kişilik Özellikleri, Tükenmişlik ve Genel Sinizm Arasındaki İlişki

Tükenmişliğe neden olan faktörler, bireysel ve örgütsel olarak ikiye ayrılmaktadır. Kişilik özelliklerinin etkisi bireysel düzeyde ele alınırken (Çetin ve Hazır, 2012: 68), içinde bulunulan duruma karşı olumsuz davranışlar ve diğer bireylere karşı güvensizlik olarak tanımlanan sinizm (Cook ve Medley 1954: 418) gibi kavramlar örgütsel düzeyde değerlendirilebilir. Konu ile ilgili bir diğer görüş ise tükenmişliğe hem bireysel hem de örgütsel faktörlerin neden olduğu, bu sebeple tükenmişliğin çok boyutlu, karmaşık bir yapıya sahip olduğu yönündedir (Kaçmaz, 2005: 30). Birçok araştırmacının sergilediği ortak görüş ise, çalışma ortamında yaşanan stres kaynaklı sebeplerin tükenmişliği belirlemede etkin olduğu yönündedir (Pines,1993; Wright ve Cropanzano, 2000; Mitchell ve Hastings, 2001). Bu bağlamda, bireylerin kişilik özellikleri, tükenmişlik ve sinizm algılarının birbirleri ile etkileşim içinde olduğu, farklı kişilik özelliklerine sahip bireylerin farklı sinizm ve tükenmişlik algısına sahip olacağı düşünülmektedir (Aşık, 2016: 3). Bu farklılık dikkate alındığında öğretmenlik gibi emek yoğun mesleklerde çalışan bireylerin enerjilerinin ve mücadele etme düzeylerinin (Freudenberger, 1986: 9) belirlenmesi ve sinizmin bu bağlamda nasıl bir role sahip olduğunun tespit edilmesinin önem taşıdığı ifade edilebilir. Çünkü uzun vadede sonuç alınan ve maliyeti yüksek bir yatırım olan eğitimin çıktısı insandır. Dolayısıyla eğitim ortamından kaynaklanabilecek her türlü hata toplumsal düzeyde olumsuzluklara yol açılabilir (Babaoğlu, 2006: 14). Bu olumsuzlukların oluşmadan engellenebilmesi düşüncesiyle bu çalışmada ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin sahip olduğu A tipi kişilik özelliklerinin tükenmişlik üzerindeki etkisinde genel sinizmin aracı rolünü belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma amacı doğrultusunda literatür incelendiğinde, söz konusu kavramlarla ilgili kimi çalışmalara rastlanmaktadır. Örneğin Alan ve Fidanboy (2013)'ün çalışmasında "sinizm, tükenmişlik ve kişilik ilişkisi" incelenmiştir. Söz konusu çalışmada, kişilik özelliklerinin sorumluluk ve uyumluluk boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında pozitif yönlü ilişki olduğu, davranışsal boyutun ise uyumluluk boyutu üzerinde doğrudan etkili olduğunu saptanmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın ilk hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur; "**H1: A tipi kişilik özelliklerinin genel sinizm üzerinde pozitif etkisi vardır.**" Benzer nitelik taşıyan bir diğer araştırma ise Aksoy (2009)'ün öğretmenlerin A tipi kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki çalışmasıdır. Gerçekleştirilen araştırma sonucunda; A tipi kişilik özellikleri yoğunlaştıkça tükenmişlik de artmaktadır. Dolayısıyla araştırmanın ikinci hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur; "**H2: A tipi kişilik özelliklerinin tükenmişlik üzerinde pozitif etkisi vardır.**" Öğretmenlerin sinizm düzeylerinin incelendiği bir başka çalışmada; öğretmenlerin demografik özellikleri, görev yaptıkları okul türleri ve mesleği seçme nedenleri bağlamında sinizm düzeyleri incelenmiş, söz konusu değişkenler arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Kalağan ve Güzeller, 2010). Öte yandan Nartgün ve Kartal (2013) tarafından gerçekleştirilen bir başka çalışmada; genel sinizm ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki incelenmiş, örgütsel sinizm ile örgütsel sessizliğin alt boyutlarından olan okul ortamı, sessizliğin kaynağı ve izolasyon arasında pozitif yönlü, anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Buna göre araştırmanın üçüncü hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur; "**H3: Genel sinizmin tükenmişlik üzerinde pozitif etkisi vardır.**" Kırdök ve Doğanülkü (2018) tarafından yapılan bir diğer çalışmada ise kişiliğin bir boyutu olan duygusal dengesizliği artıran öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla öğretmenlerin sadece alan bilgisi ya da mesleki tecrübesi mesleğini icra etmede yeterli görülmemektedir. Öte yandan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelendiği bir başka çalışmada mesleği kendine uygun bulmayanların tükenmişliğin alt boyutlarıyla anlamlı bir ilişkisi olduğu ve tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır (Çamlı, 2018). Buradan hareketle araştırmanın son hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur; "**H4: A tipi kişilik özelliklerinin tükenmişlik üzerindeki etkisinde genel sinizmin aracı rolü vardır.**" Araştırma hipotezleri doğrultusunda değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmek ve araştırma bulgularının çözümlenmesini kolaylaştırabilmek amacıyla Şekil 1'deki araştırma modeli oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

2. YÖNTEM

2. 1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK) verilerine göre Denizli ilinde 170 ortaöğretim kurumu yer almakta ve bu kurumlarda 5074 öğretmen görev yapmaktadır (TUİK, 2018). Bu sayı, araştırma evrenini ifade etmektedir. Bu evren sayısına göre Baş (2005: 47)'in belli sayıda evren büyüklüğüne ilişkin örneklem sayılarını içeren tablosu dikkate alınmış, 10000 kişi için 240 örneklem sayısının yeterli olduğu kabul edilmiştir. Bu doğrultuda seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi ile 2018 yılının Kasım ayında Denizli il merkezindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi 15 ortaöğretim kurumunda yüz yüze anket çalışması gerçekleştirilmiştir. 264 katılımcı ile gerçekleştirilen anket çalışması sonucunda eksiksiz tamamlanan 242 kişilik anket değerlendirilmeye alınmıştır.

2. 2. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Ölçekleri

Araştırma verilerinin toplanmasında kullanılan anket formunda ilk olarak katılımcıların demografik özelliklerini ifade edilen sorular bulunmaktadır. Ardından A tipi kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla Rathus ve Nevid (1989) tarafından bireylerin hangi tip kişilik özelliğine sahip olduğunu belirlemek amacıyla geliştirilen Batıgün ve Şahin (2006)'in Türkçeye uyarladığı 24 soru ve 4 boyuttan oluşan A tipi kişilik özellikleri anketinden yararlanılmıştır. Anketteki söz konusu boyutlar sırasıyla şu şekildedir; işe verilen önem ($\alpha = 0.740$), sosyal etkinliklerden uzaklaşma ($\alpha = 0.540$), hıza verilen önem ($\alpha = 0.610$) ve zamanlamaya verilen önem ($\alpha = 0.400$). Kişilik sorularını yanıtlayan katılımcıların genel sinizm algısını ölçmek amacıyla Wrightsman (1991) tarafından geliştirilen, Tokgöz ve Yılmaz (2008)'in çalışmasında Türkçeye uyarlanarak kullanılan 10 madde ve tek boyuttan oluşan genel sinizm anketinden yararlanılmıştır ($\alpha = 0.805$). Son kısmında ise Maslach tükenmişlik anketi kullanılmıştır. Bu ölçeğin Türkçeye uyarlanma çalışması Ergin (1992) tarafından gerçekleştirilmiştir. Anket, duygusal tükenme ($\alpha = 0.830$), duyarsızlaşma ($\alpha = 0.720$) ve kişisel başarı hissi ($\alpha = 0.720$) olmak üzere üç alt boyutta değerlendirmekte ve 22 ifadeden oluşmaktadır. Söz konusu boyutlarda ters soru bulunmamaktadır. Ayrıca anketler, orijinal formlarındaki gibi 5'li likert sisteminde uygulanmıştır.

2. 3. Araştırmanın Verilerinin Analizi

Araştırma verilerinin analizlerini gerçekleştirmek amacıyla SPSS 20.0 ve AMOS 23.0 paket analiz programlarından yararlanılmıştır. Verilerin analizinde ilk olarak araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin demografik özelliklerini ifade eden istatistiksel veriler sunulmuştur. Ardından araştırmanın güvenilirlik analizi için Cronbach Alfa değerlerinden yararlanılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesi adına normallik testi uygulanmış, yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizinden faydalanılmıştır. A tipi kişilik özelliklerinin boyutlarını oluşturan işe verilen önem, sosyal etkinliklerden uzaklaşma, hıza verilen önem ve zamanlamaya verilen önem ile tükenmişliğin alt boyutlarını oluşturan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi ile genel sinizm arasındaki ilişkilerin belirlenmesi adına Pearson korelasyon analizi uygulanmış A tipi kişilik özelliklerinin tükenmişlik ve sinizm üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR

3. 1. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

Araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin demografik bulgularına ilişkin istatistiksel bulgular Tablo 1'de yer almaktadır. Tablo 1'de yer alan söz konusu bulgular incelendiğinde, araştırmaya 143 kadın 99 erkek öğretmenin katılım gösterdiği görülmektedir. Bu durum katılımcıların yaklaşık %60'lık kısmının kadın öğretmenlerden oluştuğunu ifade etmektedir. Öğretmenlerin yaşlarına ilişkin bulgular incelendiğinde, genelin 30 ve üzeri yaş aralığında olduğu belirlenmiştir (%75.2). Ayrıca araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin %64.1'i lisans mezunudur. Geriye kalan % 36.9'luk kısım ise ön lisans ve lisans üstü eğitim alan öğretmenlerden oluşmaktadır. Öğretmenlerin branşı incelendiğinde ise matematik, Türkçe, Türk dili ve edebiyatı, yabancı dil, fizik, kimya, biyoloji, coğrafya ve tarih branşlarındaki öğretmenlerin çoğunluğu oluşturduğu belirlenmiştir (%74.3). Diğer grubunda yer alan öğretmen branşları ise; felsefe, din, resim, beden, görsel sanatlar, sağlık ve rehberlik gibi branşlardan oluşmaktadır. Öte yandan 242 öğretmenden sadece 10 kişinin yönetici pozisyonunda olduğu araştırma bulguları arasındadır. Bu durum okullarda belirli yönetim faaliyetlerinin bulunması bakımından değerlendirilebilir. Öyle ki müdür, müdür yardımcısı gibi yönetim faaliyetlerinin her okulda belirli sayıda olduğu düşünüldüğünde elde edilen 242 kişilik örneklem içerisinde 10 kişinin yönetim faaliyetinde bulunmasının normal değer ifade ettiği düşünülmektedir. Son olarak öğretmenlikteki hizmet süresi değerlendirildiğinde genelin 11 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olduğu ifade edilebilmektedir. (%65.7).

Tablo 1.
Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

	n=242	f	%
Cinsiyet	Kadın	143	59.1
	Erkek	99	40.9
Yaş	18-23	14	5.8
	24-29	39	16.1
	30-35	42	17.4
	36-41	43	17.8
	42 ve Üzeri	104	43
Eğitim	Ön lisans	39	16.1
	Lisans	155	64.1
	Lisansüstü	48	19.8
Okuldaki Görev	Öğretmen	232	95.9
	Yönetici	10	4.1
Branş	Matematik	47	19.4
	Türkçe	6	2.5
	Türk Dili ve Edebiyatı	40	16.5
	Yabancı Dil	25	10.3
	Fizik	13	5.4
	Kimya	6	2.5
	Biyoloji	15	6.2
	Coğrafya	11	4.5
	Tarih	17	7
	Diğer	62	25.6
Hizmet Süresi (Yıl)	1-3	31	12.8
	4-10	52	21.5
	11-20	64	26.4
	20 ve Üzeri	95	39.3

3. 2. Güvenirlik Analizleri

Cronbach Alfa katsayısının değerlendirilmesinde $0.00 \leq \alpha < 0.60$ aralığındaki değerlerin güvenilir ve $0.00 \leq \alpha < 0.80$ aralığındaki değerlerin oldukça güvenilir olduğu (Kalaycı, 2005: 405) dikkate alınarak gerçekleştirilen analiz sonucunda; A tipi kişilik özelliklerinin “hıza verilen önem ($\alpha = 0.635$)” ve “işe verilen önem ($\alpha = 0.731$)” boyutlarının güvenilirlik katsayıları yeterli bulunmuş ancak “sosyal etkinliklerden uzaklaşma ($\alpha = 0.530$)” ve “zamana verilen önem ($\alpha = 0.513$)” boyutlarının yeterli güvenilirlik katsayısına sahip olmaması nedeni ile analizden çıkarılmıştır. Benzer şekilde tükenmişliğin “duyusal tükenme ($\alpha = 0.865$)” ve “kişisel başarı hissi ($\alpha = 0.797$)” boyutlarının yeterli güvenilirlik katsayısına sahip olduğu belirlenirken, “duyarsızlaşma ($\alpha = 0.570$)” boyutu analize dahil edilmemiştir. Ayrıca tek boyuttan oluşan genel sinizmin de yeterli güvenilirlik katsayısına sahip olduğu belirlenmiştir ($\alpha = 0.610$). Gerçekleştirilen normallik testinden elde edilen değerler ise şu şekildedir; hıza verilen önem (Skewness: -0.219; 0.156 ve Kurtosis: 0.291; 0.312), işe verilen önem (Skewness: -0.11; 0.156 ve Kurtosis: 0.591; 0.312), genel sinizm (Skewness: 0.185; 0.156 ve Kurtosis: 1.016; 0.312), duygusal tükenme (Skewness: 0.495; 0.156 ve Kurtosis: 0.309; 0.312) ve kişisel başarı hissi (Skewness: -0.290; 0.156 ve Kurtosis: 0.098; 0.312). Bu doğrultuda söz konusu normallik değerlerinin +1.500 ile -1.500 aralığında değişim gösterdiği dikkate alınarak (Tabachnick ve Fidell, 2013), doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA analizinin uygulanmasındaki amaç; daha önceden birçok çalışmada belirlenmiş araştırma ölçeklerinin (Maslach, 2003; Leither, 1989; Naus, 2007; Friedman ve Kewley, 1987) yapı ve ayrışım geçerliliğinin doğrulanmasıdır (Yaşlıoğlu, 2017: 78). Bu doğrultuda gerçekleştirilen analiz sonucunda A tipi kişilik özelliklerinin “işe verilen önem” boyutundan; “hızlı yemek yer ve hızlı yürür müsünüz?” ve “gittikçe daha az zaman içinde daha çok iş çıkarmak için planlar yapar mısınız?” ifadeleri diğer sorulara aşırı yük bindirmesi sebebi ile çıkarılmıştır. Ayrıca “hıza verilen önem” boyutundaki “konuşurken bazı önemli kelimeleri vurgular mısınız?” ifadesi aynı sebepten dolayı analize dahil edilmemiştir. Ardından gerçekleştirilen analiz sonucunda; RMSEA= 0.046, GFI= 0.930, AGFI= 0.904, CFI= 0.921 ve Ki-kare= / df= 1.510 bulunmuştur. Genel sinizm ölçeğine ilişkin gerçekleştirilen analizde; RMSEA= 0.038, GFI= 0.963, AGFI= 0.940, CFI= 0.966 ve Ki-kare= / df= 2.176 bulunmuştur. Tükenmişlik için gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizinde ise “kişisel başarı” boyutunda yer alan “işinizde duygusal sorunları bir hayli soğukkanlılıkla halleder misiniz?” ve “duygusal tükenmişlik” boyutunda yer alan “işinizde gücünüzün üstünde çalıştığınızı düşünüyor musunuz?” ifadeleri diğer sorulara aşırı yük bindirmesi sebebi ile çıkarılmıştır. Ardından gerçekleştirilen analiz sonucunda; RMSEA= 0.048, GFI= 0.932, AGFI= 0.904, CFI= 0.956 ve Ki-kare= / df= 1.559 bulunmuştur. Elde edilen bu sonuçlar çalışmada kullanılan her üç ölçekte uygun değerlerde yapı ve

ayrışım geçerliliği sağladığını göstermektedir (Bentler ve Bonett, 1980; Gürbüz ve Şahin, 2016: 337). Söz konusu sonuçlar Tablo 2’de özetlenmiştir.

Tablo 2.

DFA Analizine İlişkin Değerler

İndeksler	Normal Değer	Kabul Edilebilir Değer	A Tipi Kişilik Değerleri	Genel Sinizm Değerleri	Tükenmişlik Değerleri
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$3 \leq \chi^2/sd \leq 5$	1.510	2.176	1.559
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0.930	0.963	0.932
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0.904	0.940	0.904
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$	0.921	0.966	0.956
RMSEA	$0.00 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0.046	0.038	0.048

Kaynak: Anderson ve Gerbing, 1984

3. 3. Korelasyon Analizleri

Korelasyon değerlerinin yorumlanmasında 0.26 – 0.46 arasındaki değerler zayıf, 0.50 – 0.69 arasındaki değerler orta ve 0.90 – 1.00 arasındaki değerler yüksek olduğu bilinmektedir (Köse, 2012: 127). Bu değerler dikkate alınarak gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda A tipi Kişilik özelliklerinin “hıza verilen önem” boyutunun “genel sinizm” ve tükenmişliğin “kişisel başarı hissi” boyutu ile pozitif yönlü ve anlamlı ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. A tipi Kişilik özelliklerinin “işe verilen önem” boyutunun ise “genel sinizm” ve tükenmişliğin “duygusal tükenme” boyutu ile anlamlı ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Son olarak genel sinizmin tükenmişliğin “duygusal tükenme” ve “kişisel başarı hissi” boyutları ile anlamlı ilişkisinin olduğu korelasyon analizi sonuçlarında yer almaktadır. Söz konusu analize ilişkin veriler ise Tablo 3’de yer almaktadır.

Tablo 3.

Araştırma Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Analizi

n=242	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5
1. Hıza Verilen Önem	3.3939	0.0392	(0.635)				
2. İşe Verilen Önem	2.7968	0.0733	0.417**	(0.731)			
3. Genel Sinizm	3.3504	0.0386	0.179**	0.321**	(0.610)		
4. Duygusal Tükenme	2.6161	0.0534	0.050	0.330**	0.280**	(0.865)	
5. Kişisel Başarı Hissi	3.7102	0.0371	0.195**	0.108	0.127*	-0.090	(0.797)

***p<0.001; **p<0.01; *p<0.05

3. 4. Regresyon Analizleri

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Dört hipotezin de test edildiği tüm modellerde Tolerance>0.2 ve VIF<10 olduğu için çoklu bağlantı problemi bulunmamaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 273). Tablo 4’ün ilk kısmında yer alan analizde, A tipi kişilik özelliklerinin genel sinizm üzerindeki etkisi %10 düzeyinde 0,000 anlamlılık ile açıklanabilmektedir ($R^2= 0.100$). Bu doğrultuda “*H1: A tipi kişilik özelliklerinin genel sinizm üzerinde pozitif etkisi vardır.*” şeklinde ifade edilen araştırmanın ilk hipotezi desteklenmiştir ($\beta= 0.317$; $p<0.001$). Bu durum, bireylerin sahip olduğu A tipi kişilik özelliklerinin sinik tutum ve davranışları artırıcı bir etkiye sahip olduğunu ifade etmektedir. Tablo 4’ün ikinci kısmında yer alan analizde A tipi kişilik özelliklerinin tükenmişlik üzerindeki etkisi ise %10 düzeyinde 0,000 anlamlılık ile açıklanmış ($R^2= 0.109$), “*H2: A tipi kişilik özelliklerinin tükenmişlik üzerinde pozitif etkisi vardır.*” şeklinde ifade edilen araştırmanın ikinci hipotezi desteklenmiştir ($\beta= 0.330$; $p<0.001$). Araştırmanın üçüncü hipotezini test etmek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizinde ise genel sinizmin tükenmişlik üzerindeki etkisi %10 düzeyinde 0,000 anlamlılık ile açıklanabilmektedir ($R^2= 0.101$). Dolayısıyla “*H3: genel sinizmin tükenmişlik üzerinde pozitif etkisi vardır.*” şeklinde ifade edilen araştırmanın üçüncü hipotezi kabul edilmiştir ($\beta= 0.318$; $p<0.001$). Şu halde olumsuz tutum ya da davranış kalıplarını ifade eden genel sinizm algısının (Cook ve Medley 1954: 418) tükenmişliği arttırdığını ifade etmek mümkündür. Araştırmada Zhao, Lynch ve Chen (2010)’in önerisi doğrultusunda aracılık hipotezleri incelenmiştir. Zhao vd., (2010)’ne göre aracılık türleri; tamamlayıcı aracılık (kısmi aracı), rekabetçi aracılık (sürekli kısmi aracı), dolaylı aracılık (tam aracı), doğrudan etki (aracılık bulunmamakta) ve etki yok (aracılık yok) olmak üzere beş farklı yol doğrultusunda incelenmektedir. Buradan hareketle “*H4: A tipi kişilik özelliklerinin tükenmişlik üzerindeki etkisinde genel sinizmin aracı rolü vardır.*” şeklinde ifade edilen araştırmanın dördüncü hipotezi %15 düzeyinde 0,000 anlamlılık ile kabul edilmiş ($\beta= 0.318$; $p<0.001$), Zhao vd., (2010) tarafından “tamamlayıcı aracılık” olarak ifade edilen kısmi aracılık rolü bulgulanmıştır. Bu durumda A tipi kişilik özelliklerinin tükenmişlik üzerindeki etkisinde genel sinizmin kısmi düzeyde aracı role sahip olduğu ifade edilebilmektedir. Ayrıca bu sonuç 5000 kez önyükleme (bootstrapping) yoluyla % 95 güven

aralığında ($\beta = 1.721$; $p < 0.001$ CI=[1.328-2.097]) doğrulanmıştır (Nitzl, Roldán ve Cepeda, 2016; McKinnon, Fairchild ve Fritz, 2007)

Tablo 4.

Hipotezlerinin Test Edilmesine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

H1	Genel Sinizm				
	B	Std. Hata	β	t	p
Sabit	2.148	0.167	-	12.866	0.000
A Tipi Kişilik Özellikleri	0.253	0.049	0.317	5.171	0.000
Tolerance = 1.00 VIF = 1.00	R = 0.317	R² = 0.100	F = 26.738	0.000	0.000
H2	Tükenmişlik				
	B	Std. Hata	β	t	p
Sabit	1.943	0.197	-	9.851	0.000
A Tipi Kişilik Özellikleri	0.337	0.062	0.330	5.407	0.000
Tolerance = 1.00 VIF = 1.00	R = 0.330	R² = 0.109	F = 29.231	0.000	0.000
H3	Tükenmişlik				
	B	Std. Hata	β	t	p
Sabit	2.082	0.248	-	8.392	0.000
Genel Sinizm	0.407	0.078	0.318	5.200	0.000
Tolerance = 1.00 VIF = 1.00	R = 0.318	R² = 0.101	F = 27.037	0.000	0.000
H4	Tükenmişlik				
	B	Std. Hata	β	t	p
Sabit	1.760	0.206	-	8.553	0.000
A Tipi Kişilik Özellikleri	0.249	0.061	0.254	4.067	0.002
Genel Sinizm	0.186	0.049	0.238	3.802	0.001
Tolerance = 0.88 VIF = 1.12	R = 0.399	R² = 0.159	F = 22.662	0.000	0.000
Bootstrap					
$\beta = 1.721$	$p < 0.001$	CI=1.328-2.097			

*** $p < 0.001$; ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bir toplumun gelişmesinde rol oynayan en önemli unsurların başında sunulan eğitimin kalitesi gelmektedir (Korkmaz, 2006: 420). Eğitimin kalitesi, sadece ölçme değerlendirme yöntemleri ile değil aynı zamanda eğitim hizmetini sunan öğretmenler aracılığıyla arttırılmaktadır. Bu noktada öğretmenlerin olumsuz kişilik özelliklerinden kaynaklanan tükenmişlik sendromu ya da sinizm gibi davranışlardan korunması gereklidir. Söz konusu davranışlara ilişkin literatürde kimi çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin Çakar (2017) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada öğretmenlerin sinizm algıları arttıkça örgütsel bağlılıklarının azalacağı yönünde bulgular elde edilmiştir. Kırdök ve Doğanülkü (2018) tarafından yapılan bir başka çalışmada ise, beş büyük kişilik özelliğinin bir boyutu olan duygusal dengesizlik arttıkça mesleki bağlılığın azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç dikkate alındığında öğretmenlik gibi emek yoğun mesleklerde sinizmin nasıl bir role sahip olduğu (Freudenberger, 1986: 9) ve tükenmişliği nasıl etkilediği sorunsalı ile karşılaşılmaktadır. Bu sorunsal doğrultusunda bu çalışmada, ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin A tipi kişilik özelliklerinin tükenmişlik üzerindeki etkisinde genel sinizmin aracı rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma amacı doğrultusunda Zhao vd., (2010) tarafından önerilen aracılık etkisi incelenmiş, A tipi kişilik özelliklerinin tükenmişlik üzerindeki etkisinde genel sinizmin “tamamlayıcı aracılık” olarak ifade edilen kısmi aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca A tipi kişilik özelliklerinin tükenmişlik ve sinizm üzerinde anlamlı etkisinin olduğu araştırma sonuçları arasında yer almaktadır. Elde edilen bu sonuçlar literatürdeki diğer çalışmalarla da desteklenmektedir. Örneğin Aksoy (2009) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada öğretmenlerin A tipi kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiş, A tipi kişilik özelliğinin tükenmişliği arttırdığı yönünde bulgulara ulaşılmıştır. Konu ile ilgili bir başka araştırma ise Alan ve Fidanboy (2013) tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmada sinizm, tükenmişlik ve kişilik arasındaki ilişki incelenmiş, kişilik özelliklerinin boyutları ile örgütsel sinizm boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu tespit doğrultusunda örgütsel sinizmin içinde bulunulan mevcut koşul ve durumlar altında oluştuğu, sinizmin yoğunluğu ve etkisinin bireylerin sahip olduğu kişilik özelliklerine göre değişim gösterdiği vurgulanmıştır. Dolayısıyla sinizm gibi olumsuz olgular üzerinde A tipi kişilik özelliklerinin önemli bir aktör olduğu ifade edilebilmektedir (Cartwright ve Holmes, 2006; Eaton, 2000). Bu durumu destekleyici olarak A tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin kolay tatmin olmadığı, sabırsız, aceleci ve aynı anda birçok eylemi gerçekleştirme çabası içinde olduğu dikkate alındığında, potansiyel tükenmiş bireyler olacağı ileri sürülmektedir (Alan ve Fidanboy, 2013). Ayrıca tükenmiş bireylerin de sinizm gibi olumsuz olgular için potansiyel oluşturduğu ifade edilmektedir (Arslan ve Afat, 2019);

Gkorezis, Georgiou ve Theodorou, 2018; Yıldız, 2013). Öyle ki bu durum Maslach ve Jackson (1981) tarafından da desteklenmektedir. Söz konusu araştırmacılara göre tükenmişlik, genellikle insanlarla birebir çalışan kişilerde oluşan ve sinizm tarafından desteklenen bir sendromdur. Bu sendrom sonucunda bireyler kendilerini psikolojik olarak koruyamaz ve sinik davranışlara yönelirler (Maslach ve Jackson, 1981: 99). Dolayısıyla bireyin ruhsal sağlığı üzerinde olumsuz etkileri bulunan sinizm (Greenglass ve Julkunen, 1989) gibi olguların tükenmişliği arttıracığı yönünde elde edilen bulgular, bu araştırma sonuçlarıyla da örtüşmektedir. Şu halde mesleğini fiili olarak icra eden A tipi kişilik özelliğine sahip öğretmenlerin tespit edilmesi ve bu doğrultuda gerekli önlemlerin alınarak tükenmişliğe ya da sinizme sebep olabilecek ortam ve şartların ortadan kaldırılması sinizm, tükenmişlik ve mesleki bağlılıkta düşüş gibi olumsuz durumların engellenmesini sağlayacaktır. Bu sayede öğretmenler daha sağlıklı ve verimli hizmet sunabilecek, eğitimin niteliğini ve niceliğini arttıracak ve geleceğin toplumsal yapısına olumlu katkı sağlayacaktır. Kişilik, sinizm ve tükenmişlik ile ilgili sonraki çalışmalarda, ilköğretim öğretmenlerinin de araştırma evrenine dahil edilmesi, kişiliğin yorumlamaya açık bir yapıya sahip olması nedeni ile mülakat tekniği yöntemiyle veri toplanması ve tabakalı örneklem yönteminin tercih edilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Aksoy, H. (2009). *Öğretmen ve okul yöneticilerinde a tipi kişilik özellikleri ile tükenmişlik ilişkileri ve bayrampaşa ilçesi ilköğretim okullarında yapılan bir uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Aktaş, A. M. (2001). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 56(04), 25-42. doi: 10.1501/SBFder_0000001872.
- Alan, H. & Fidanboy, C. Ö. (2013). Sinizm, tükenmişlik ve kişilik arasındaki ilişkiler: bilişim sektörü çalışanları kapsamında bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 165-176.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: an examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418. doi: 10.1177/001872679604901102.
- Andersson, L. M. & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*. *The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(5), 449-469. doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(199709)18:5<449::AID-JOB808>3.0.CO;2-O.
- Arslan, N. & Afat, N. (2019). Öğretmenlerin informal iletişim düzeyleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İZÜ Eğitim Dergisi*, 1(2), 218-249.
- Aslan, Ş. & Özata, M. (2008). Duygusal zekâ ve tükenmişlik arasındaki ilişkilerin araştırılması: sağlık çalışanları örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (30), 77-97.
- Aşık, A. (2016). Kişilik özellikleri örgütsel sinizmi etkiler mi?. *International Journal of Business and Management Perspectives*, 1(5), 1-13.
- Babaoğlan, E. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişlik*, (Yayımlanmamış doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Balkıs, M. (2003). Üniversite Öğrencilerinin Düşünme Stilleri ile Kişilik Tipleri Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İzmir.
- Barefoot, J. C., Dodge, K. A., Peterson, B. L., Dahlstrom, W. G. & Williams, R. B. (1989). The cook medley hostility scale: item content and ability to predict survival. *Psychosomatic Medicine*, 51(1), 46-57. doi: 10.1097/00006842-198901000-00005.
- Baş, T. (2005). *Anket nasıl hazırlanır, uygulanır değerlendirilir (7. Baskı)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Batıgün, A. D. & Şahin, N. H. (2006). İş Stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: a-tipi kişilik ve iş doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.
- Bedeian, A. G. (2007). Even if the tower is "ivory" it isn't "white" understanding the consequences of faculty cynicism. *Academy of Management Learning & Education*, 6(1), 9-32.
- Borgen, W. A. & Amundson, N. E. (1987). The dynamics of unemployment. *Journal of Counseling & Development*, 66(4), 180-184. doi: 10.1002/j.1556-6676.1987.tb00841.x.
- Brotheridge, C. M. & Grandey, A. A. (2002). Emotional labor and burnout: comparing two perspectives of people work. *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 17-39. doi: 10.1006/jvbe.2001.1815.
- Brummelhuis L., L., Lippe, T., Kluwer, E. S. & Flap, H. (2008). Positive and negative effects of family involvement on work-related burnout. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 387-396. doi: 10.1016/j.jvb.2008.07.006.
- Budak, G. & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik: Psikoloji biliminin insan doğasına dair söyledikleri*, İstanbul: Kaktüs Yayınları.
- Cartwright, S. & Holmes, N. (2006). The meaning of work: the challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16(2), 199-208.
- Cook, W. W. & Medley, D. M. (1954). Proposed hostility and pharisaic-virtue scales for the mmpi. *Journal of Applied Psychology*, 38(6), 414-418. doi: 10.1037/h0060667.
- Cordes, C. L. & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656. doi: 10.2307/258593.
- Çakar, H., (2017). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde örgütsel sinizmin etkisi: Burdur ili örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Burdur.
- Çamlı, S. (2018). *Özel Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri*. (Tezsiz Yüksek Lisans Projesi), Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftiş Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Denizli.
- Çelik, M. & Yılmaz, K. (2015). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile tükenmişlikleri arasındaki ilişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2015; (30), 102-131.

- Çetin, F. & Hazır, K. (2012). Örgütsel bağlamda tükenmişlik tepkisinin gelişmesinde kişilik özelliklerinin rolü. *Business and Economics Research Journal*, 3(2), 65-77.
- Dean J. W., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352. doi: 10.5465/amr.1998.533230.
- Dolunay, A. B. (2002). Keçiören ilçesi genel liseler ve teknik-ticaret-meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu araştırması. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(01), 51-62.
- Dudley, D. R. (1938). *A history of cynicism, from diogenes to the sixth century ad*. New Delhi: Paperback Publications.
- Ergin, C. (1992). *Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik ölçeğinin uygulanması*. 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları (ss. 143-154) içinde. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Farber, B. A. (1982). Teacher burnout: assumptions, myths, and issues. *Teachers College Record*, 86(2), 321-338.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn- out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. doi: 10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x.
- Freudenberger, H. J. (1986). The Issues of staff burnout in therapeutic communities. *Journal of Psychoactive Drugs*, 18(3), 247-251. doi: 10.1080/02791072.1986.10472354.
- Friedman, H. S. & Booth-Kewley, S. (1987). Personality, type a behavior, and coronary heart disease: the role of emotional expression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(4), 783-792. doi: 10.1037/0022-3514.53.4.783.
- Friedman, H. S. & Kern, M. L. (2014). Personality, well-being, and health. *Annual Review of Psychology*, 2(65), 719-742. doi: 10.1146/annurev-psych-010213-115123.
- Garner, B. R., Knight, K. & Simpson, D. D. (2007). Burnout among corrections-based drug treatment staff: impact of individual and organizational factors. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 51(5), 510-522. doi: 10.1177/0306624X06298708.
- Gkorezis, P., Georgiou, L. & Theodorou, M. (2018). High-performance work practices and nurses' intention to leave: the mediating role of organizational cynicism and the moderating role of human resource management-related educational background. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(3), 465-484.
- Graham, J. W. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(4), 249-270. doi:10.1007/BF01385031.
- Greenglass, E. R. & Julkunen, J. (1989). Construct validity and sex differences in cook-medley hostility. *Personality and Individual Differences*. 10(2), 209-218. doi: 10.1016/0191-8869(89)90206-7
- Gökberk, M. (1998). *Felsefe tarihi* (18. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Güllüce, A. Ç. & İşcan, Ö. F. (2010). Mesleki tükenmişlik ve duygusal zekâ arasındaki ilişki. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 7-29.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe-yöntem-analiz* (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hançerlioğlu, O. (1977). *Düşünce tarihi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Helvacı, M. A. (2010). *Örgütsel sinizm. yönetimde yeni yaklaşımlar*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Hogan, R. (1994). Troubleat the top: causes and consequences of managerial incompetence. *Consulting Psychology Journal Practice and Research* 46(1): 9-15. doi: 10.1037/1061-4087.46.1.9.
- James, M. S. (2005). Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems. Doctoral Dissertation, Florida State University, Tallahassee.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 29-32.
- Kalağan, G. & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (5. Baskı). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanter, D. L. & Mirvis, P. H. (1989). The cynical americans: living and working in an age of discontent and disillusion. *Bulletin of Science Technology & Society*, 11(3), 181-329. doi: 10.1177/027046769101100319.
- Kırdök, O. & Doğanülkü, H. A. (2018). Öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının yordayıcısı olarak kişilik özellikleri. *Electronic Turkish Studies*, 13(19), 1163-1175. doi: 10.7827/TurkishStudies.13781.
- Koeske, G. F. & Koeske, R. D. (1989). Work load and burnout: can social support and perceived accomplishment help?. *Social Work*, 34(3), 243-248. doi: 10.1093/sw/34.3.243.
- Korkmaz, İ. (2006). Yeni ilköğretim birinci sınıf programının öğretmenler tarafından değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 419-431.
- Köse, S. K. (2012). Korelasyon ve regresyon analizi. 8. Ulusal Toraks Kongresi (ss. 9-14) içinde. Ankara: Toraks Derneği Yayınları.

- Leiter, M. P. & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308. doi: 10.1002/job.4030090402.
- Leiter, M. P. (1989). Conceptual implications of two models of burnout: a response to golembski. *Group & Organization Studies*, 14(1), 15-22. doi: 10.1177/105960118901400103.
- Luthans, F. & Kreitner, R. (1985). *Organizational behavior modification and beyond*. Glenview: Scott, Foresman & Co.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behaviour: an evidence-based approach*. New York: McGraw-Hill.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. doi: 10.1002/job.4030020205.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: Jossey Bass Publications.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: new directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192. doi: 10.1111/1467-8721.01258.
- McKinnon, D. P., Fairchild, A. J. & Fritz, M. S. (2007). Mediation analysis. *Annual Review of Psychology*, 58, 593-614.
- Mitchell, G. & Hastings, R. P., (2001). Coping burnout and emotion in staff working in community services for people with challenging behaviors. *American Journal on Mental Retardation*, 106(5), 448-459.
- Nartgün, Ş. S. & Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47-67.
- Naus, A. J. A. M. (2007). Organizational cynicism: On the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization, Doctoral Dissertation, Maastricht University, Holland.
- Neiderhoffer, A. (1967). *Behind the shield: The police in urban society*. New York: Doubleday Publishing.
- Nitzl, C., Roldán, J. L. & Cepeda, C. G. (2016). Mediation analysis in partial least squares path modeling: helping researchers discuss more sophisticated models. *Industrial Management & Data Systems*, 116(9), 1849-1864.
- Özarslan, H. (2010). *Örgütlerde iş tatmini ve kişilik ilişkisi: vali yardımcılara yönelik kurumsal ve uygulamalı bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Konya.
- Perlman, B. & Hartman, E. A. (1982). Burnout: summary and future research. *Human Relations*, 35(4), 283-305. doi: 10.1177/001872678203500402
- Pervin, L. A. (2003). *The science of personality*. Oxford: Oxford University Press.
- Pines, A. M. (1993). Burnout. (Eds. L. Goldberger ve S. Breznitz) *Handbook of stress: theoretical and clinical aspects*. New York: The Free Press.
- Rathus, S. A. & Nevid, J.S. (1989). *Stress: What it is and what it does, psychology and the challenges of life (4 Edition)*. Washington: Thriftbook Publishing.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P. & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Perspectives*, 11(1), 48-59.
- Şeşen, H. (2010). Adalet algısının tükenmişliğe etkisi: iş tatmininin aracı değişken rolünün yapısal eşitlik modeli ile testi. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(2), 67-90.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics (6. Edition)*. London: Pearson Publishing.
- Taris, T. W., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. B. & Schreurs, P. J. (2005). Are there causal relationships between the dimensions of the maslach burnout inventory? A review and two longitudinal tests. *Work and Stress*, 19(3), 238-255.
- Taylor, M. S., Locke, E. A., Lee, C. & Gist, M. E. (1984). Type A behavior and faculty research productivity: what are the mechanisms?, *Organizational Behavior and Human Performance*, 34(3), 402-418.
- Tokgöz, N. & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: eskişehir ve alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.
- Turan, Ş. (2011). *Küreselleşme sürecinde örgütsel değişimi etkileyen bir unsur olarak örgütsel sinizm ve karaman ili kamu kurumlarında bir çalışma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Karaman.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2008). Türkiye İstatistik Kurumu Web Sitesi 24 Kasım 2018 tarihinde <http://tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist/> adresinden alınmıştır.
- Türkmen, F. & Artuğ, S. (2011). Otel işletmeleri iş görenlerinin tükenmişlik düzeyleri üzerine bir araştırma: İstanbul ve Ankara illerinin karşılaştırılması. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(22), 229-254.
- Wrightman, L. S. (1991). *Assumptions about human nature: implications for researchers and practitioners*. California: Sage Publications.
- Wright, T. A. & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94.

- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(1), 74-85.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Electronic Turkish Studies*, 8(6), 853-879.
- Zhao, X., Lynch Jr, J. G. & Chen, Q. (2010). Reconsidering baron and kenny: myths and truths about mediation analysis. *Journal of consumer research*, 37(2), 197-206.

EXTENDED ABSTRACT

1. Introduction

It can be said that each individual has different characteristics because the personality has a structure that expresses the different attitudes and behaviors of individuals. These features can sometimes be expressed with positive adjectives such as cheerful, sympathetic or active, and sometimes with negative adjectives such as tense, irritable, or angry (Buger, 2006: 46). For example, individuals with Type-A personality traits are known to be ambitious, challenging, high-motivated and nervous individuals. On the other hand, it can be said that individuals with Type-B personality characteristics are well living and open to the environment (Taylor, 1984: 403). In this way, determining the personality characteristics of individuals who meet these attributes will provide information about their attitudes or behaviors. This knowledge is also important for teachers with significant impacts on the younger generation. Because it can be interpreted that knowing the attitudes and behaviors of teachers can also prevent negative attitudes and behaviors. Therefore, it is important to reduce the negative behaviors of teachers and to emphasize their positive behaviors in terms of the quality and quantity of education.

2. Method

In this study, it is aimed to determine the mediator role of general cynicism in the effect of teachers Type-A personality traits on burnout of the teachers working in secondary education institutions. For this purpose, a face to face questionnaire was conducted to 262 teachers working in the province of Denizli, and the data set of 242 people obtained due to interruption of some questions and not being able to receive the required answers was evaluated. The research was limited to the opinions of the teachers working in Denizli and it was assumed that the questions in the questionnaire form were clear and understandable. In addition, it was assumed that the scales used in the research covered the subjects in detail and that the teachers had a homogenous structure. In the analysis of the research data, firstly the results that express the demographic structure of the teachers are given. Accordingly, 143 female and 99 male teachers participated in the study. The majority of these teachers were undergraduate (80%) but the average was between 36-41 years of age. Furthermore, it was determined that 63.3% of the teachers who participated in the study had professional experience of 11 years or more. This may be interpreted as the fact that these teachers have sufficient professional experience. In addition, the fact that the male and female numbers of the participants are close to each other also indicates that the sample has a reliable distribution. After these demographic findings, the reliability analyzes of the research variables were carried out. In these analyzes, it was determined that the personality traits from social activities did not have sufficient reliability coefficient and this dimension was excluded from the analysis. Similarly, depersonalization, a dimension of burnout, was not included in the analysis due to insufficient reliability coefficient. After these reliability analyzes, normality tests were applied and confirmatory factor analysis was performed. As a result of confirmatory factor analysis, the scales were found to be sufficient and the correlation analysis was performed. As a result of the correlation analysis, it was determined that the general cynicism has a significant relationship with the sub-dimensions of the personality. This situation can be interpreted that negative personality characteristics increase cynicism. Moreover, the fact that burnout also has a significant relationship with a Type-A personality structure that expresses the negative aspect of personality supports this situation. In the confirmatory factor analysis, sub-dimensions of the research variables that do not have sufficient reliability coefficient are not included. After this analysis, regression analysis was applied. As a result of regression analysis, it was found that general cynicism has a partial mediator role in the effect of Type-A personality traits on burnout. This result was also supported by Bootstrap Test.

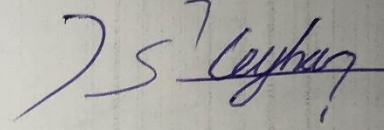
3. Findings, Discussion and Results

At the end of the study, it was determined that general cynicism has a partial mediator role in the effect of Type-A personality traits on burnout. This situation can be interpreted that teachers working in secondary education institutions are burned out and susceptible to cynicism. In addition, this result is supported by other studies with similar qualifications (Greenglass and Julkunen, 1989; Aksoy, 2009; Babaoğlan, 2006; Çakar, 2017; Kırdök and Dođanölkü, 2018; Alan and Fidanboy, 2013). As mentioned in the research aim, the cost of education is high but the output is human. Therefore, it can be stated that any possible problems or mistakes that may arise from the educational environment will cause social problems. These negativities are important for both the cost and the future of society. Therefore, it is necessary to reduce the perceptions of burnout and cynicism among the teachers working in secondary education institutions and then it is important to carry out the necessary studies to eliminate the negative effects that will cause similar effects. In addition, taking into account the personality characteristics of the teachers during the recruitment process is another recommendation. Because of the reflection of personality directly on attitudes and behaviors, students are affected by negative teacher behaviors. Such an evaluation of teachers during the recruitment process will help to identify their personality traits. In line with this finding, positive personality traits such as active, talkative, excited, caring and sincere will be determined. The fact that the

teachers with negative personality traits are aware of their own situation will prevent this attitude or characteristics from being reflected to the students. Therefore, taking into account the above-mentioned recommendations will enable the training of more active, participant, entrepreneur and individuals who contribute positively to the society, and will increase the quality and quantity of education. In addition, it is recommended to use a scale form that addresses the five dimensions of personality traits for other researches that are planned to be carried out. Because of the fact that the personality is easy to interpret by the participants, the choice of face-to-face survey method is a separate proposal. Finally, due to the limitations in this research, it can be stated that it is important to evaluate the researches related to the subject and to provide the data in this direction.

ETİK BEYANNAME

Yapılan bu araştırmanın yazım sürecinde bilimsel ve etik kurallara tüm araştırmacılar tarafından uyulmuş, farklı eserlerden yararlanması durumunda atıfta bulunulmuş, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmamış, araştırmanın tamamı veya bir kısmı farklı bir akademik yayın platformunda yayımlanılmak üzere gönderilmemiştir. Tüm bu durumlardan araştırmada ismi bulunan yazarların bilgisi olduğunu ve gerekli kurallara uyulduğunu beyan ederim. 24/05/2020



Sefa CEYHAN

Araştırmanın Sorumlu Yazarı