

**YILDIRMA İLE SINIZM ARASINDAKİ İLİŞKİDE TÜKENMİŞLİĞİN ARACILIK ETKİSİ: DOĞUBAYAZIT ÖRNEĞİ\***Aslıhan Sena AVCI<sup>1</sup>, Enver AYDOĞAN<sup>2</sup>**ÖZET****Amaç:** Bu çalışmanın temel amacı; tükenmişliğin yıldırma ve sinizm arasındaki ilişkide aracılık rolünü incelemektir.**Yöntem:** Doğubayazıt'ta çalışan 303 öğretmen üzerinde yapılan bu çalışmanın verileri çözümlenirken SPSS istatistik programı kullanılmış olup korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmıştır. Yıldırma ölçmek için Aiello, Deitinge, Nardella ve Bonafede (2008) tarafından geliştirilen yıldırma ölçeği; tükenmişliği ölçmek için Maslach (1981) tarafından geliştirilen tükenmişlik ölçeği ve sinizmi ölçmek için Brandes, Dharwadkar, Dean (1992) tarafından geliştirilmiş sinizm ölçeği kullanılmıştır. Yıldırma ve sinizm arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracılık rolünü belirlemek amacıyla Baron ve Kenny'nin (1986) dört aşamadan oluşan *Nedensel Adım Yaklaşımı* kullanılmıştır.**Bulgular:** Sobel testi aracılık modelinin anlamlı olduğunu göstermiştir. Çalışma sonucunda yıldırmanın tükenmişlik ve sinizm üzerinde doğrudan etkisi olduğu ve tükenmişliğin sinizmi doğrudan etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca; yıldırmanın sinizm üzerindeki etkisinde, tükenmişliğin 'kısmi aracı' değişken olduğu sonucuna ulaşılmıştır.**Özgünlük:** Bu çalışmada yıldırma ve sinizm arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracılık mekanizması yıldırma, sinizm ve tükenmişlik kavramları birlikte incelenerek belirlenmiştir. Bu bulgu, bir özgünlük sunmakta ve literatüre bir katkı sağlamaktadır.**Anahtar Kelimeler:** Yıldırma, Tükenmişlik, Sinizm, Öğretmen.**JEL Kodları:** M12, O15.**THE MEDIATING EFFECT OF BURNOUT ON THE RELATIONSHIP BETWEEN MOBING AND CYNICISM: DOĞUBAYAZIT SAMPLE****ABSTRACT****Purpose:** The main purpose of this study is to examine the mediating role of burnout on the relationship between mobbing and cynicism.**Methodology:** While analyzing the data of this study, which was conducted on 303 teachers working in Doğubayazıt, SPSS statistical program was used and correlation analysis and regression analysis were performed. Mobbing scale developed by Aiello et al (2008) to measure mobbing; Burnout scale developed by Maslach to measure burnout and cynicism scale developed by Brandes et al (1992) to measure cynicism were used. In order to determine the mediating role of burnout on the relationship between mobbing and cynicism, Baron and Kenny (1986)'s *Causal Step Approach* consisting of four stages was used.**Findings:** The Sobel test showed that the mediation model was significant. As a result of the study, it was found that mobbing has a direct effect on burnout and cynicism, and burnout directly affects cynicism. Moreover, it was concluded that burnout is a 'partial mediator' variable in the effect of mobbing on cynicism.**Originality:** In this study, the mediating mechanism of burnout on the relationship between mobbing and cynicism was determined by examining the concepts of mobbing, cynicism and burnout together. This finding offers originality and gives a contribution to the literature.**Keywords:** Mobbing, Burnout, Cynicism, Teacher.**JEL Codes:** M12, O15.

\* Bu çalışma, Aslıhan Sena AVCI tarafından Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde Prof. Dr. Enver AYDOĞAN'ın danışmanlığında yürütülen "Mobbing ve Tükenmişliğin Sinizm Üzerine Etkisi: Doğubayazıt Örneği" başlıklı Yüksek Lisans tezinden türetilmiştir.

<sup>1</sup> Ağrı-Doğubayazıt İlçe Seçim Müdürü, Ağrı, Türkiye, aslihan.topkaya@ysk.gov.tr, ORCID: 0000-0003-2850-7447.

<sup>2</sup> Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, Ankara, Türkiye, enver.aydogan@hbv.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7327-7148 (*Sorumlu Yazar-Corresponding Author*).

## 1.GİRİŞ

Günümüz örgütsel yaşantısında yönetici ya da çalışanların birbirlerini sindirme, yıldırma amacıyla ast ya da diğer çalışanlara karşı zaman zaman psikolojik saldırılar gerçekleştirdikleri görülmektedir. Bu olumsuz ve etik dışı davranışlar, çalışanlar ile örgütlerin etkinlik, verimlilik, kârlılık bağlamında örgütsel performansları açısından önemli zararlar görmesine neden olmakta, günümüzde çalışma hayatındaki önemli sorunlardan biri haline gelmektedir. Birçok insan; iş, arkadaş ve aile gibi topluluklarda çoğu zaman yıldırma maruz kalarak sinik davranış gösterebilmektedir. Özellikle hiyerarşik yapılaşmanın olduğu gruplar ile kontrolün zayıf ya da hiç olmadığı örgütlerde, birey ya da çalışanlara psikolojik yollardan baskı uygulanabilmektedir. Psikolojik baskı tükenmişlik sendromu olarak da ortaya çıkabilmektedir. Tükenmişliğin yarattığı iş tatminsizliği; iş görenlerin iş tanımının gereklerini yerine getirememe, bağlamsal performanstan uzaklaşma, örgütsel amaç ve hedefleri gerçekleştirememe, rekabetçi başarıya ulaşamama gibi sonuçlara yol açabilmektedir.

Mobbing kavramının kökeni Latince “mobile vulgus” kelimesinden gelmektedir. İngilizcede “mob” fiili; şiddete yönelmiş topluluk, bir yerde toplanmak, saldırmak ve rahatsız etmek gibi anlamlar taşımaktadır. (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 18-19). Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük’te yıldırma; iş yerleri, okullar vb. yerlerdeki topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, bu kişinin çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme şeklinde açıklanmaktadır (TDK, 2019).

Yıldırma kavramı, hayvan davranışlarını inceleyen Avusturyalı bilim adamı K. Lorenz aracılığıyla ilk defa 1960’lı yıllarda hayvanların sürü dışı bir yabancıya karşı veya kendi aralarında uyguladıkları taciz davranışını tarif etmek için kullanılmıştır (Westhues, 2002: 2 aktaran Tınaz, 2006). Ayrıca Alman asıllı İsveçli pedagoji psikoloğu H. Leymann 1980’li yıllarda çalışma yaşamında mobbing kavramını iş hayatındaki baskı, şiddet ve yıldırma hareketlerini tanımlamak için kullanmıştır (Tınaz, 2006).

Günümüz insan kaynakları pratiğinde “bezdiri”, “yıldırma” veya “psikolojik taciz” olarak ifade edilen “mobbing” olgusu çalışma hayatında çok önemli bir rol oynamakla birlikte; toplum, çalışan ve kurumlar düzeyinde psikolojik, sosyal ve ekonomik kayıplara sebep olmaktadır. Ekonomik büyüme ve kalkınmanın en önemli girdilerinden olan insan kaynağına zarar vererek, örgütün verimliliğini, kârlılığını olumsuz yönde etkilemektedir.

Yıldırma, bir örgüt içerisinde gerçekleşen, bir veya daha fazla çalışan tarafından; bir veya daha fazla çalışana, sistematik bir biçimde, düşmanca ve ahlakdışı bir tutumla, devamlılığı olan bir sıklıkla, birçok türde nedenleri olabilen, iş göreni sindirme amacı ile çalışanın özgüvenine uygulanan hem psikolojik hem fiziksel saldırgan davranışları tanımlamaktadır. Yıldırma uygulamadaki esas amaç bireyin onur ve itibarını ortadan kaldırmaktır (Mobbing Ortak Akıl Çalıştayı Sonuç Bildirgesi, 2018: 2) ve işyerinde şiddetli sosyal stres kaynağıdır (Çoban, 2007). Rekabetin arttığı günümüz dünyasında yıldırma, küreselleşmenin sonucu olarak gün geçtikçe artan bir problem olmaya devam edecektir (Kondori, 2015: 1). Yapılan araştırma sonuçlarına göre yıldırmanın işyerinde stres durumu yaratmakla birlikte mağdurları fizyolojik ve psikolojik sorunlara da maruz bıraktığı görülmüştür (Serin, Balkan ve Doğan, 2014).

Tükenmişlik ilk kez 1974’te H. Freudenberger tarafından “başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu” şeklinde tanımlanmıştır (Arı ve Bal, 2008: 132). Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük’te gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumudur (TDK, 2019).

Günümüzde tükenmişliğin kabul gören tanımı, Maslach Tükenmişlik Ölçeği’ni (MBI) de geliştirmiş olan C. Maslach tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre; tükenmişlik çalışanın iş yerindeki stres seviyesini çoğaltan öğelere karşı bir reaksiyon olarak gelişen, psikolojik bir sıkıntıdır (Maslach, 2003:189).

Tükenmişlik genel olarak örgüt üyelerinin kişisel başarı duygularındaki eksilmeyi belirtmekte, duygusal olarak işten uzaklaşma, işe karşı tükendiklerini hissetme ve ilave olarak da duyarsızlaşma hissiyatlarındaki artışı ifade etmektedir (Şimşek ve diğerleri, 2015). Stres ve duygusal tükenme bunun önemli bir parçasıdır. Ancak tükenmişliğin en bariz özelliği iş yerindeki fazla yüklenmeye tepki olarak verilen işten uzaklaşma olmaktadır.

Tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyinden oluşmaktadır. Duygusal tükenme yorgunluk hissini ifade etmektedir. Bu durumda kişinin duygusal enerjisi hızla tükenme eğilimine girmektedir. Duyarsızlaşma kayıtsızlığın gelişimine işaret etmektedir. Birey çevresine karşı olumsuz tutumlar sergilemeye başlamaktadır. Kişisel başarının azalması bir olumsuzluk olarak değerlendirilir. Kişinin başardıklarından memnuniyetsizliği, genellikle yetersizlik ve zayıf profesyonel benlik duygularını ortaya çıkarmaktadır (Droogenbroeck ve diğerleri, 2014). Kişisel başarı performansındaki azalma, örgütsel

düzeyde daha fazla olumsuz sonuçlar yaratmakta, örgütün azalan verimlilik düzeyi rekabet stratejilerini yine olumsuz etkilemektedir.

Sinizm bir düşünce şekli ve yaşam biçimi olarak Antik Yunan'da ortaya çıkmıştır. Sinizm İ.Ö. 4. yüzyılda ilk sinik olan Sokrates'in izinde yol alan Antisthenes ve Sinopeli Diogenes tarafından geliştirilen bir felsefedir (Dean ve diğerleri, 1998). "Sinik" tabiri Yunanca "kunikos" ("köpeğe benzeyen") kelimesinden gelmektedir. İlk kiniklerin alışılmamış hareket tarzlarını benimsemesine ve sokaklarda yaşama kararlarına karşılık aşağılayıcı bir tabir olarak kullanılmıştır. Cynics'ten önceki yüzyıllarda Pisagor ve takipçileri de basit yaşamı savunmuşlardır. Bugünün yaygın kullanımında "sinizm", insan güdü ve eylemlerinin samimiyetine veya iyiliğine inanmama eğilimi ve bunu alaycı bir şekilde belirtme eğilimi anlamında kullanılmaktadır (Mastin, 2009).

Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük'te sinizm, kinizm kelimesiyle beraber anlamlandırılmış ve "insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi" şeklinde açıklanmaktadır (TDK, 2019). Sinizmin özelliklerini taşıyan kişilerin yani, siniklerin temel özellikleri yapılan çalışmalar sonucunda şu şekilde sıralanabilmektedir. Sinikler (Erdost ve diğerleri, 2007: 514, Özgener ve diğerleri, 2008: 54, Akman, 2013: 13, Yıldırım ve Kayapalı, 2016);

- Doğruyu söylememe, ikiyüzlü olma ve başkalarını sömürmenin insanın temel karakteristikleri olduğunu farz ederler.
- İnsanların seçenekler içinde tercihte bulunurken egoist olduklarını, davranışlarında tutarsız olduklarını ve güvenilmez olduklarını düşünürler.
- İnsanların gerçekleştirdikleri eylemlerin ötesinde gizli maksatları bulunduğuna inanırlar.
- Psikolojik obje (kişi, örgüt, grup, toplum vb. gibi) ile ilgili bir şey düşündüklerinde sıkıntı, iğrenme hatta utanç bile duyabilirler.
- Sinikler, psikolojik objenin doğruluk ve içtenlik barındırmadığına yönelik kesin yargılar içeren tenkitlerde bulunabilirler.
- Sinikler, psikolojik obje ile ilgili olayı bizzat yaşadıklarında bu durumu kendi yorumlarıyla nakledip alaycı bir üslup kullanırlar.
- Çoğunlukla kırıncı ve dalga geçer gibi konuşurlar.
- Henüz ilk baştan bir planın kötü gideceği duygusuyla hareket edip, devamlı karamsar tahminler yaparlar.

Siniklerin toplumu etkileyen yüzü olan genel sinizm olgusu; sadece toplumu etkilemekle kalmamakta, bunun yanında örgütlerde yönetici ve çalışan ilişkilerini de negatif şekilde etkilemekte, sinizmi teşvik eden örgütsel uygulamalar çalışanların örgütsel adalet algılarını zayıflatmakta ve bunun sonucu olarak da örgütsel bağlılıklarını azalttıkları gibi örgütsel verimi ve performansı da olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışanların örgüte olan inancını olumsuz şekilde etkilediğinden örgütün birliğine de zarar vermektedir (Pelletier ve Bligh, 2008).

İş görenler, içinde buldukları örgütün hedefleri doğrultusunda çalışırken diğer taraftan da kendi amaç ve beklentilerini hayata geçirmek için çaba harcamaktadır. Örgütler ile çalışanların beklentilerinde bir uyum ve ahenk olmalıdır. Bunun sonucu olarak hem örgütün amaçları hem de çalışanların beklentileri gerçekleşmektedir. Ancak çalışan beklentilerini karşılayamaz ve yaptığı işten hoşnut olmaz ise kendine sıkıntı doğurabilecek duygularla yüklenebilmektedir. Bu vaziyetin uzun sürmesi çalışanın hayatını zora sokabilmektedir. Neticede bu durum yalnızca çalışana değil aynı zamanda örgütün verimliliğine de hasar verebilmektedir (Başaran, 2004: 30). İş görenlerin iş yerlerinde karşılaşılabilecekleri yıldırma ve yaşadıkları tükenmişlikleriyle beraber sinik davranışları, verimlilik düzeylerinin düşük olmasına sebebiyet vereceğinden bu durum işletmeleri de olumsuz yönde etkileyecek ve istenilmeyen büyük ekonomik kayıplara neden olabilecektir.

Yıldırma, tükenmişlik ve sinizm kavramları gerek ulusal gerekse uluslararası alanyazında; genellikle yıldırma ve tükenmişlik Yüksel (2017), Çam (2010), Anna (2019); yıldırma ve sinizm Cansever (2017), Ulukuş (2017), Bayraktar (2016), Seifolahi ve Hassanzade (2019); tükenmişlik ve sinizm Karakaya (2019), Çatalkaya (2017), Amasralı (2016), Aditya ve diğerleri (2014), Akhigbe ve Gail (2017: 125) şeklinde ikili değişken olarak kullanılmıştır. Alanyazında yıldırma, tükenmişlik ve sinizm üçlü değişken olarak birlikte aracılık rolü ile ele alınmamıştır. Bu noktadan hareketle yapılan çalışmada "yıldırma ve tükenmişliğin sinizm üzerindeki etkileri" bir arada incelenerek, sonuçların ortaya konulması amaçlanmıştır. Toplumsal değişim ve yenilenmenin itici gücü olan öğretmenlerin mesleki yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar, onların öğrenme ve öğretme (yol göstericilik, rol modeli olma, esin kaynağı olma vb.) kapasitelerini olumsuz olarak etkilemekte, onlardan beklenen verimlilik ve performans düşülebilmektedir.

Bu araştırmada amaç; öğretmenlerin “yıldırımaya” maruz kalmalarının onların sinik davranışlarına etkisinde tükenmişliğin aracılık rolünü incelemektir. Araştırmanın öğretmenler üzerinde yapılma sebebi ise; öğrenci, veli ve okul yönetimi üçgeni içerisinde çalışan öğretmenlerin iş yüklerinin yoğun olması, insanlarla yüz yüze iletişimlerinin fazla olması, yaşadıkları baskı ve stres nedeniyle yıldırma ve tükenmişliğe maruz kalma olasılıklarının yüksek olmasıdır.

İlk bölümde yıldırma, tükenmişlik ve sinizm kavramları ele alınmıştır. Bu kavramların örgütsel performans ve verimlilik yönüyle değerlendirilebilmesi için ikinci bölümde değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya koyularak, araştırmanın hipotezleri türetilmiştir. Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi çerçevesinde; kapsamı ve sınırlılıklarına, veri toplama tekniğine ve modeline yer verilmiştir. Dördüncü bölümde araştırmadan elde edilen bulgular yer almaktadır. Son bölümde ise araştırmadan elde edilen sonuçlar ışığında; yöneticiler, çalışanlar, araştırmalara yönelik öneri ve değerlendirmeler bulunmaktadır.

## 2. YILDIRMA, TÜKENMİŞLİK ve SINİZM İLİŞKİSİ

Araştırmanın amacı doğrultusunda problem ve alt problemler dikkatlice incelenmiş ve literatür taraması yapılarak aşağıda maddeler halinde gerekçeleri açıklanarak;

- H<sub>1</sub>: Yıldırmanın sinizm üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır
- H<sub>2</sub>: Yıldırmanın tükenmişlik üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır
- H<sub>3</sub>: Tükenmişliğin sinizm üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır
- H<sub>4</sub>: Yıldırmanın sinizme olan etkisinde tükenmişliğin aracılık rolü vardır

hipotezleri geliştirilmiştir.

### 2.1. Yıldırma ve Sinizm İlişkisi

Çalışanların yaşantılarının oldukça büyük bir bölümünü iş ortamında geçirdiği düşünülürken, örgüt sağlığını negatif şekilde etkileyen yıldırma ve sinizm oldukça önemli birer problem olarak değerlendirilmelidir. Yıldırma ve sinizm olguları örgütte var olan insan kaynağına zarar veren büyük bir tehdittir. Çalışanın psikolojisini olumsuz yönde etkileyebilecek olan bu olgular hem çalışanın verimliliğini azaltabilecek hem de örgütün başarısı önünde büyük bir engel teşkil edebilecektir.

Yıldırma ve sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan çalışmalar da bu durumu desteklemektedir. Laçın (2011: 70) yaptığı araştırma sonucunda yıldırma ve sinizm arasında orta düzeyli, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki saptamıştır. Cansever (2017:55) çalışmasında yıldırma algısının artmasıyla örgütsel sinizm tutumlarının artacağı sonucuna ulaşmıştır. Deniz (2020: 96) tarafından yürütülen çalışmada yıldırımaya maruz kalma düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı, orta ve yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişkilerin olduğu belirlenmiştir.

### 2.2. Yıldırma ve Tükenmişlik İlişkisi

Çalışanlar işlerini yaptıkları sırada birçok kişiyle etkileşim halindedirler. Bu etkileşim zaman zaman telafisi dahi mümkün olmayan, çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkileyen şiddet olaylarına neden olabilmektedir. Örgüt içerisinde yıldırmanın varlığı, çalışanlara ve örgütlere çok büyük zararlar vermektedir. Bu tür yıldırma davranışları kişi üzerinde istenmeyen yıkıcı etkilere neden olabilmektedir. Yıldırma sonucunda ortaya çıkan olumsuz sonuçlardan biri de çalışanın yaşayabileceği tükenmişliktir. Bu durum çalışandaki verimliliğin azalmasının da temel gerekçelerinden biridir.

Yıldırma ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak gerçekleştirilen araştırmalar da bu durumu doğrulamaktadır. Karsavuran (2011: 232) tarafından yapılan çalışma sonucunda; yıldırmanın tüm boyutlarıyla duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma arasında pozitif yönlü bir ilişki, kişisel başarı ile arasında ise negatif bir ilişki olduğu görülmüştür. Ertürk (2014: 65) yaptığı çalışmanın sonucunda yıldırma ve tükenmişlik arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin varlığını tespit etmiş; ayrıca yıldırmanın, tükenmişliğin üç boyutu olan duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma düzeylerini anlamlı olarak etkilediği sonuçlarına ulaşmıştır. Başka bir çalışma sonucunda ise Aydın (2018: 1), yıldırma davranışları ile karşılaşma sıklığı ile tükenmişlik düzeyleri ve tükenmişliğin tüm alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde korelasyon olduğunu belirtmiştir. Anna (2019: 156) tarafından yapılan çalışmada yıldırma ve tükenmişlik arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

Dolayısıyla yukarıdaki örneklemeler yıldırma ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü bir ilişkinin mevcut olduğunu göstermektedir.

### 2.3. Tükenmişlik ve Sinizm İlişkisi

Çalışanların işlerini severek ve isteyerek yapmaları onları fiziksel ve psikolojik yönden olumlu şekilde etkilemektedir. Örgütün çalışandan talepleri olduğu gibi çalışanın da örgütünden beklentileri vardır. Çalışanların beklentileri karşılanmadığında, kişi yaşadığı stresle beraber ondan istenilen performansı gösteremeyecektir. Bu durumda örgüt açısından istenilmeyen sonuçlarla karşılaşılmasına neden olmaktadır. Çalışanın yaşadığı zihinsel ve bedensel yorgunluk onun işine ve iş yerindeki diğer kişilere yönelik olarak olumsuz davranışlar sergilemesine neden olabilecektir. Yani kişi yaşadığı tükenmişlikle, çalıştığı kuruma karşı sinik davranışlarda bulunabilecektir.

Tükenmişlik ve sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak yapılan araştırmalar da bu durumu göstermektedir. Ercan (2016: 3) çalışmasında tükenmişliğin bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Takır (2019: 79) tarafından yapılan bir diğer çalışma sonucunda yetişkin eğitimcilerin örgütsel sinizm tutumları ile tükenmişliğin tüm boyutları arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Aditya ve diğerleri (2014), Akhigbe ve Gail (2017: 125) yaptıkları çalışmalarda tükenmişlik ve sinizm arasında anlamlı ilişkiler olduğunu tespit etmişlerdir.

### 2. 4. Yıldırma, Tükenmişlik ve Sinizm İlişkisi

Örgüt yönetimi ya da çalışanlar tarafından örgütte gerçekleştirilen yıldırma davranışları görülmez veya görmezden gelinirse bu durumun hem çalışanlara hem de örgüte zarar vermesi kaçınılmazdır. Söz konusu bu tür davranışlar çalışma ortamını huzursuz hale getirerek, çalışanın performansını olumsuz yönde etkileyebilecektir. Yaşanan kişisel kayıplar sonucunda çalışan; çaresiz, umutsuz ve yorgun bir kişi haline dönüşebilecektir. Kişinin yaşadığı tükenme hissi, onda istenmeyen tutum ve davranışların ortaya çıkmasına sebep olabilecektir. Yani çalışanın iş yerinde maruz kaldığı yıldırma davranışları sonucunda yaşayacağı tükenmişlik, sinik davranışlarda bulunmasına yol açabilecektir.

Yapılan açıklamalar dikkate alındığında, çalışanın yıldırma algısının azalmasının, onun yaşadığı tükenmişlik ve sinik davranışlarda bulunma ihtimalini de azaltabileceği görülmektedir. Yapılacak araştırma sonuçlarının örgütlerde karşılaşılan yıldırma, tükenmişlik ve sinizme yönelik yeni bir bakış açısı kazandıracakı düşünülmektedir.

### 3.YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın kapsam ve sınırlılıkları, veri toplama tekniği ve araştırma modeli hakkında bilgiler verilmesinden sonra araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizi yapılacaktır.

#### 3.1. Kapsam ve Sınırlılıklar

Yapılan çalışmada evrenden örneklem alınmış ve kolayda örnekleme başvurulmuştur. Bu tür örneklemede belirlenen örneklem büyüklüğüne göre rastlantısal olarak evrenin bir parçası seçilmiştir (Eşitlik 1).

$$n = Nt^2pq/d^2(N - 1) + t^2pq \quad (1)$$

Eşitlik 1'de  $N$ , evrendeki birey sayısını;  $n$ , örnekleme alınacak birey sayısını;  $p$ , incelenecek olayın görülüş sıklığını;  $q$ , incelenecek olayın görülme sıklığını;  $t$ , sabit değeri ve  $d$ , olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen  $\mp$  sapmayı ifade etmektedir.

Eşitlik kullanılarak gerekli örneklem aralıkları oluşturulmuştur. Örneklem ile ilgili araştırma yapanlara yol göstermesi bakımından  $\alpha = 0,05$  için  $\mp 0,03$ ,  $\mp 0,05$  ve  $\mp 0,10$  örnekleme hataları için birbirinden değişik evren büyüklüklerinden çekilmesi gereken örneklem büyüklükleri hesaplanmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 49-50). Buna göre  $p=0.5$   $q=0.5$  aralığında yeterli örneklem aralığı 278-333 arasında olabileceken, yanlış ve eksik doldurma olabileceği, geri dönüşlerin olamayabileceği göz önünde bulundurularak saha çalışması için 335 anket formu dağıtılmış ve geri dönüşler sonrasında yapılan inceleme ile 303 örneklemden alınan sonuçlar bu çalışmada değerlendirmeye alınmıştır.

Türkiye genelinde MEB verilerine göre 2018-2019 Eğitim-Öğretim döneminde Örgün Eğitimde kamu ve özel sektördeki toplam 66.849 okul/eğitim kurumunda 443.721 erkek, 675.745 kadın olmak üzere toplam 1.119.466 öğretmen görev yapmıştır (MEB, 2018-2019). Hazırlanan çalışma kapsamında, öğretmenlik meslek mensuplarının tamamına ulaşamayacağı gerçeğinden hareketle; bu çalışma örneklem olarak seçilen Ağrı/Doğubayazıt ilçesindeki devlete ait eğitim kurumları ile sınırlı tutulmuştur. Araştırma 1 Ekim-20 Aralık 2019 tarihinde gerçekleştirilmiştir.

### 3.2. Veri Toplama Tekniği

Yapılan çalışmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Veri toplama iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Birinci aşama literatür taraması sonrasında anket oluşturma, ikinci aşama ise saha çalışmasıdır.

Araştırmada ölçekler belirlendikten sonra anket formunun geliştirilmesi safhasına başlanmıştır. Bu çalışma için gerekli verilerin toplanabilmesi amacıyla oluşturulan anket formu; başlangıç kısmında toplanan verilerin kullanılma amacı ve toplanacak bilgilerin kesinlikle saklı tutulacağına dair bilgilerin yer aldığı kısa bir açıklamadan sonra, dört ana kısımdan meydana gelmektedir.

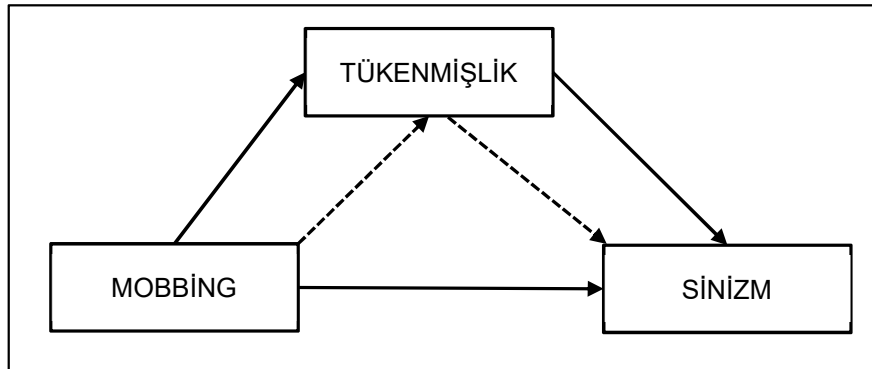
- Bu kısımda 9 madde yer almaktadır. Bu maddeler ile katılımcıların; cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim seviyesi, görev yaptığı eğitim seviyesi, mesleğindeki görev süresi, çalıştığı okuldaki görev süresi, mesleğini seçme durumu ile mesleğini değiştirmeyi düşünüp düşünmediği hakkındaki demografik özelliklerini ölçmeye yönelik kişisel bilgilere ulaşılmaya çalışılmıştır.
- Araştırmada, bireyler arası ilişkilere dayalı olarak yıldırma davranışlarını belirlemeyi hedefleyen sorulardan oluşan Aiello, Deitinge, Nardella ve Bonafede tarafından 2008 yılında "Örgütsel Çevrede Yıldırma (Mobbing) Riskinin Değerlendirilmesi" adlı çalışma için geliştirilmiş "yıldırma ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal halinde araştırmacılar tarafından ölçeğin geçerliliğini belirlemek için verilere Açıklayıcı Faktör Analizi uygulanmış, güvenilirliğini belirlemek için Cronbach Alpha hesaplaması yapılmıştır. Sonuçta ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğe sahip dört faktörde dağılım gösteren bir yapısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlamasında araştırmacılar tarafından yapılan inceleme sonucunda benzer özellik gösteren 10 soru ölçekten çıkarılmıştır (Laleoğlu ve Özmete, 2014). Sonuçta ölçekte yer alan 38 soru ile saha çalışması yapılmıştır. Çalışmada yıldırma ölçeğinin yapısal geçerliliğini araştırmak amacıyla "Dönüştürülmüş Temel Bileşenler Analizi" uygulanmıştır. Analiz sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin 0,89 olarak oldukça kabul edilebilir bir düzeyde olduğu görülmüştür. Faktör yükü 0.30'dan düşük olan maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı Cronbach Alpha 0,94 olarak tespit edilmiştir. Faktör analizi sonuçlarına göre yıldırma davranışlarını tanımlayan beş alt faktör olduğu görülmüştür. Gerçekleştirilen çalışma ile ölçeğin orijinal halindeki sonuçlarına uygun olarak geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aiello, Nardella ve Bonafede tarafından geliştirilen yıldırma ölçeği çalışmada tek boyutta değerlendirilerek kullanılmıştır.
- Tükenmişlik düzeyini belirlemek için, Maslach tarafından geliştirilen, Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu'nu (1981) Türkçe'ye uyarlama çalışması, İnce ve Şahin (2015) tarafından yapılmış olan ölçek kullanılmıştır. Envanterin her bir maddesinden alınabilecek en düşük puan "1" en yüksek puan ise "7" olarak belirlenmiştir. Bu derecelendirmeye göre "1- Hiçbir zaman, 2- Yılda birkaç kez, 3- Ayda bir kez, 4-Ayda birkaç kez, 5-Haftada bir kez, 6- Haftada birkaç kez, 7- Her gün," (İnce, Şahin, 2015: 390) olarak düzenlenen puanlama seçenekleri araştırmacının veri toplama sürecinde kullanılmıştır. Ölçekten elde edilen yüksek duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları kişinin yüksek seviyede tükenmişlik yaşadığını belirtmektedir. Kişisel başarı boyutunda ise alınan yüksek puanların karşılığı düşük düzeyde yaşanan tükenmişliktir. Bu sebeple araştırmada ölçeğin kişisel başarı boyutuna ilişkin puanları tersine puanlama yapılmasıyla verilerin analizi gerçekleştirilmiştir. Bu şekilde maddelerden ve ölçekten elde edilen yüksek puanın daha çok tükenmişlik sendromuna maruz kalındığının, düşük puanın ise tükenmişlik sendromuna daha az maruz kalındığının göstergesi olacağı değerlendirilecektir. Maslach tarafından geliştirilen tükenmişlik ölçeği yapılan araştırmada tek boyutta değerlendirilerek kullanılmıştır. Maslach ve Jackson 1981 yılında MTE'nin geçerliliğini belirlemek amacıyla birkaç yöntem kullanmıştır. İlk olarak iş arkadaşları ya da eşlerinden, kişilerin davranışlarını değerlendirmeleri istenmiştir. Yapılan değerlendirme ile çalışanların elde ettikleri puanlar ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Tükenmişliğin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutundan yüksek puan alan çalışanların, işlerinde mutsuz ve hizmet verdikleri kişilerden şikâyetçi oldukları görülmüştür. Maslach ve diğerlerine (2010) göre MTE'nin geçerliliğini belirlemek amacıyla uygulanan diğer bir yöntem ise; Hackman ve Oldham'ın İş Betimleme Ölçeğinin bazı boyutları ile MTE'nin boyutları arasındaki ilişkinin araştırılmasına yöneliktir. Sonuçta işten alınan geri bildirim ve işin anlamlılığı ile tükenmişliğin boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için Cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır. Tükenmişlik Envanterin iç tutarlılığını tespit etmek için hesaplanan alfa katsayısının duygusal tükenme boyutunda 0,89, duyarsızlaşma boyutunda 0,77 ve kişisel başarı boyutunda ise 0,74 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu görülmüştür. Çalışmada tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıya yönelik 22 adet sorudan oluşan "Maslach Tükenmişlik Envanteri" (İnce ve Şahin, 2015) kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlamasında her boyut için hesaplanan Cronbach Alpha katsayısı duygusal tükenme boyutu için 0,88; duyarsızlaşma boyutu için 0,78; kişisel başarı boyutu için 0,74 olarak tespit edilmiştir. Yapısal geçerliliği belirlemek için doğrulayıcı

faktör analizi uygulanmıştır. Analizler sonucunda ölçeğin kabul edilebilir uyum seviyesinde olduğu belirtilmektedir.

- d. Sinizm değerlendirme ölçeği; Brandes, Dharwadkar ve Dean tarafından geliştirilen, gerekli faktör analizleriyle uygulanabilirlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış, Kalagan tarafından Türkçe'ye uyarlanmış (Kalagan, 2009; 153-155), Karacaoğlu ve İnce tarafından yeniden geçerlik ve güvenilirliği test edilerek uygulanmış bir ölçektir (Karacaoğlu ve İnce, 2012). Brandes ve diğerleri (1999) tarafından geliştirilen "Örgütsel Sinizm Ölçeği" 13 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel sinizm ölçeğinde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyut vardır. Bilişsel boyut beş madde, duyuşsal boyut dört madde ve davranışsal boyut ise dört maddeden oluşmaktadır. Brandes ve diğerleri (1999) bilişsel boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,63 ile 0,81; duyuşsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,75 ile 0,80 ve davranışsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,54 ile 0,80 arasında değiştiğini tespit etmişlerdir. Ayrıca, ölçeğin boyutlarının Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayılarını sırasıyla 0,86, 0,80 ve 0,78 olarak hesaplamışlardır. Brandes ve diğerleri tarafından geliştirilmiş olan sinizm ölçeği çalışmada tek boyutta değerlendirilerek kullanılmıştır. Kalagan (2009: 153-155) tarafından ölçeğin geçerlik çalışmaları dilsel eşdeğerlik, açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi ile yapılmıştır. Ayrıca ölçeğin güvenilirliği iç tutarlılık katsayıları ve birleşik güvenilirlik ile araştırılmıştır. Hem maddeler hem de alt boyutlar için Pearson korelasyon katsayılarını hesaplamış, ölçekte yer alan tüm maddelerin  $P < 0.01$  düzeyinde anlamlı ilişkiye sahip olduğunu analiz etmiştir. Ulaştığı bulgularla, sinizm ölçeğinin iki uygulaması arasındaki tutarlılığın kabul edilebilir düzeyde olduğu ve formlarda dil eşdeğerliğinin sağlandığı sonucuna ulaşmıştır. 13 maddenin açıklayıcı faktör analizini gerçekleştirerek KMO değeri 0,915 olarak hesaplamıştır. Açıklayıcı faktör analizinde Temel Bileşenler Tekniği ile Varimax Dik Döndürme Yöntemi uygulanmasıyla üç boyutlu sınıflandırma yapmıştır. Analiz sonucunda, ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı yüzde 78,674 olarak tespit edilmiştir. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin güvenilirliği için Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı 0,931 olarak hesaplanmıştır. Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından yapılan çalışmada sinizm ölçeğinin, iç tutarlılık katsayıları ve madde-toplam puan korelasyonları hesaplanarak güvenilirliği analiz edilmiştir. Ölçeğin faktör yapısını belirlemek için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış olup geçerlilik değerlendirmesinde bulunulmuştur. Faktör analizi sonucunda ölçeğin orijinal halinde olduğu gibi; duygusal, bilişsel ve davranışsal olmak üzere üç boyutlu bir yapı sergilediği tespit edilmiştir. Sinizm Ölçeğinin güvenilirliği için Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı 0,91 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca duygusal alt boyut için 0,94, bilişsel alt boyut için 0,87 ve davranışsal alt boyut için 0,82 olarak bulunmuştur. Analiz sonucunda, ölçeğin Türkiye'deki ilgili örneklem grubundan ulaşılan verilere göre geçerlilik ve güvenilirliğe sahip olduğu görülmüştür.

### 3.3. Araştırma Modeli

Araştırmada, genel tarama modeli içinde ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli için yapılan araştırmada; mevcut durumun betimlenmesi maksadıyla araştırmaya konu olan bireyler kendi koşulları içerisinde, olduğu gibi tanımlanmaya çalışılmaktadır (Karasar, 2004: 77). Bununla birlikte ilişkisel tarama modelinde ise araştırmada iki veya daha fazla sayıdaki değişken arasında, birlikte değişimin varlığını ya da derecesini tespit etmek için çalışılacaktır (Karasar, 1998: 81). Bu kapsamda oluşturulan araştırma modelinde üç değişken kullanılarak, yıldırmanın (mobbingin) sinizm üzerine etkisinde tükenmişliğin aracılık rolü incelenecektir. Araştırma modeli Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma modeli

Sunulan araştırma modelinde; Yıldırma (Mobbing) bağımsız değişken, Tükenmişlik aracı değişken, Sinizm ise bağımlı değişken olarak kullanılmıştır.

## 4. BULGULAR

Katılımcılardan anket yöntemi ile elde edilen veriler, araştırmanın amaçları doğrultusunda üniversite tarafından lisansı bulunan SPSS Statistics 23.0 ile istatistiksel analizlere tabi tutulmuş ve bulgular yorumlanmıştır. Araştırmaya konu olan değişkenler arasında doğrusal ilişkileri tespit etmek amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır.

#### 4.1. Ankete Katılanların Demografik Özellikleri

Ankete katılan 303 öğretmenin demografik özellikleri sırasıyla şöyledir: Araştırmaya katılanların %57'si kadın, %43'ü erkektir. %68 gibi çoğunluğu 20-30 yaş, %29'u 31-40 yaş ve %3'ü 41 yaş üzeri gruplarda; %53'ü bekâr, %47'si evli, %92,1'i lisans, %6,3'ü yüksek lisans, %1'i doktora ve %0,7'si ön lisans mezunudur. %43,9'u lise, %28,1'i ilkokul, %26,4'ü ortaokul ve %1,7'si okul öncesi eğitim seviyelerinde görev yapmaktadır. Öğretmenlerin %71,9 oranındaki çoğunluğu 1-5 yıl arası, %16,8'i 6-10 yıl arası, %7,3'ü 11-15 yıl arası ve %4'ü 15 yıl üzeri hizmet sürelerinde çalışmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %93 gibi çoğunluğu 1-5 yıl, %6,3'ü 6-10 yıl, %0,7'si 11-15 yıl arasında aynı görev yerinde çalışmaktadır. Öğretmenlerin %89 gibi büyük çoğunluğu mesleklerini severek/isteyerek, %7'si sevmeden/istemeyerek, %4'ü zorunlu olarak seçtiklerini beyan etmişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %74 gibi çoğunluğu öğretmenlik mesleğini değiştirmeyi düşünmezken, %26'sı öğretmenlik mesleğini değiştirmeyi düşündüklerini ifade etmişlerdir.

#### 4.2. Ölçeklere Ait Betimsel İstatistikler

Yıldırma, tükenmişlik ve sinizm değişkenlerinin ortalaması, standart sapması, çarpıklık ve basıklık değerleri Çizelge 1'de sunulmaktadır. Dağılımın normal olup olmadığını belirlemek ayrıca dağılım yapısının anlaşılmasını sağlamak amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri kontrol edilmiştir. Maddeler için ölçeklerden elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olması normal dağılım için yeterli görülmektedir (Groeneveld ve Meeden, 1984, Hopkins ve Weeks, 1990).

**Tablo 1. Ölçeklerden elde edilen ortalama, standart sapma, basıklık ve çarpıklık değerleri**

Ölçek ve Alt Boyut	X	SS	Çarpıklık	Basıklık
<i>Yıldırma</i>	2,25	1,17	1,34	1,30
İş arkadaşları ile ilişkiler	2,31	1,25	1,12	0,55
Tehdit ve Taciz	1,76	1,25	1,99	2,31
İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	2,46	1,43	1,06	0,35
Özel Yaşama Müdahale	1,97	1,44	1,76	2,47
İşe bağlılık	2,96	1,81	0,67	-0,75
<i>Tükenmişlik</i>	2,74	1,03	0,32	-0,89
Duygusal Tükenme	3,36	1,64	0,54	-0,66
Duyarsızlaşma	2,14	1,51	1,52	1,41
Kişisel Başarı Düzeyi	2,49	1,44	1,51	1,87
<i>Sinizm</i>	2,69	0,96	0,42	-0,51
Duygusal Sinizm	2,35	1,17	0,63	-0,6
Bilişsel Sinizm	2,68	1,17	0,25	-0,94
Davranışsal Sinizm	3,04	1,08	-0,11	-0,73

Çizelge incelendiğinde araştırma kapsamında ele alınan yıldırma, tükenmişlik ve sinizm ölçeklerine ait veri setinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin istenilen sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir. Bundan dolayı verinin normal dağılım koşulunu sağladığı tespit edilmiştir.

Değişkenlere yönelik tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde; *Yıldırma* ölçek puanının ( $2,25 \pm 1,17$ ) orta düzeyde olduğu ( $7-1=6/5=1,20$ ; 1,00-2,20: çok düşük; 2,21-3,4: düşük; 3,41-4,60: orta; 3,61-5,80: yüksek; 5,81-7,00: çok yüksek), *Tükenmişlik* ölçek puanının ( $2,74 \pm 1,03$ ) orta düzeyde olduğu ( $7-1=6/5=1,20$ ; 1,00-2,20: çok düşük; 2,21-3,4: düşük; 3,41-4,60: orta; 3,61-5,80: yüksek; 5,81-7,00: çok yüksek) ve *Sinizm* ölçek puanının ( $2,69 \pm 0,96$ ) yüksek düzeyde olduğu ( $5-1=4/5=0,80$ ; 1,00-1,80: çok düşük; 1,81-2,60: düşük; 2,61-3,40: orta; 3,41-4,20: yüksek; 4,21-5,00: çok yüksek) tespit edilmiştir.



### 4.3. Değişkenler Arası Korelasyon Matrisi Bulguları (Korelasyon Analizi)

Çalışmada; 303 öğretmen ile yapılan anket sonuçlarına göre yıldırma, tükenmişlik ve sinizm ölçek maddelerine verilen cevapların genel ortalaması alınarak analiz yapılmıştır. Yapılan analizde, söz konusu değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla Pearson korelasyon tekniği kullanılmıştır.

**Tablo 2. Korelasyon analizine ilişkin bulgular**

	Yıldırma	Tükenmişlik	Sinizm
Yıldırma	1		
Tükenmişlik	0,484*	1	
Sinizm	0,525*	0,416*	1

\*p< 0.01

Yapılan korelasyon analizinde değişkenler arasında 0,01 düzeyinde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Değişkenler arasındaki korelasyon değerlerine göre; mobbing, tükenmişlik ve sinizm değişkenleri arasında genelde orta düzeyde, anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu görülmektedir.

Yıldırma ile tükenmişlik arasında ( $r=0,484$ ;  $p<0,01$ ) 0,484'lük pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Diğer bir deyişle *yıldırma ile tükenmişlik arasında %48'lik orta düzeyde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır*. Yıldırma ile sinizm arasında ( $r=0,525$ ;  $p<0,01$ ) 0,525'lik pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Diğer bir ifadeyle *yıldırma ile sinizm arasında %52'lik orta düzeyde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır*. Tükenmişlik ile sinizm arasında ( $r=0,416$ ;  $p<0,01$ ) 0,416'lık pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Diğer bir tabirle *tükenmişlik ile sinizm arasında %41'lik orta düzeyde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır*.

### 4.4. Regresyon Analizi ve Hipotezlerin Test Edilmesi

Regresyon analizi; bağımlı bir değişken ile bağımsız değişken ya da değişkenler arasındaki ilişkinin ifade edilmesine imkân sunan bir analiz yöntemidir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 267). Regresyon analizi basit ve çoklu regresyon analizi olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Basit regresyon analizinde bir bağımlı değişken ile bir bağımsız değişken arasındaki ilişki incelenmektedir. Çoklu regresyon analizinde ise bir bağımlı değişken üzerinde birden fazla bağımsız değişkenin etkisi incelenmektedir (Kip ve İşyar, 1976: 9-16).

Tükenmişliğin aracılık rolünü belirlemek amacıyla Baron ve Kenny'nin (1986) önerdiği dört aşamalı yaklaşım olan 'Nedensel Adım Yaklaşımı' çerçevesinde basit ve çoklu regresyon analizleri yapılmıştır (Kalyoncuoğlu, 2017). Aracı değişkeni belirlemek amacıyla Baron ve Kenny'nin (1986) önerdiği yöntemle göre, bir değişkenin aracı değişken olarak kabul edilebilmesi için dört aşamalı basit ve çoklu regresyon analiziyle test edilmesi gerekmektedir. Bu analizde aracılık etkisinden söz edebilmek için bazı koşulların sağlanması gerekmektedir.

- Birinci koşul, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde ( $H_1$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmasıdır.
- İkinci koşul, bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde ( $H_2$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmasıdır.
- Üçüncü koşul, aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde ( $H_3$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmasıdır.
- Son aşamada ise bağımsız değişken ile birlikte aracı değişkende modele dâhil edilerek bağımlı değişken üzerindeki etkisine bakılarak aracılık rolünün tespit edilmesidir ( $H_4$ ).

Analizler sonucunda iki durum söz konusu olabilmektedir. İlk durumda bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde istatistiksel olarak anlamlı olan etkisi; aracı değişkenin modele dâhil edilmesiyle beraber, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı olmayan bir etkisinin ortaya çıkması halinde aracı değişkenin "tam aracılık" rolü bulunduğu tespit edilmektedir. İkinci durumda ise bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki istatistiksel olarak anlamlı olan etkisinde bir azalma meydana gelmesi halinde aracı değişkenin "kısmi aracılık" rolünün bulunduğu tespit edilmiş olmaktadır.

### 4.5. Yıldırmanın Sinizm Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Basit Regresyon Analizi

Yıldırmanın sinizm üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik regresyon analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 3'te verilmiştir. Birinci adımda yıldırmanın sinizm üzerindeki etkisi basit doğrusal regresyon analiziyle test edilmiştir. Analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $R^2=0,276$ ,  $F=114,467$ ,  $p=0,000$ ). Basit regresyon modeline göre yıldırmanın sinizme etkisi pozitif yönde 0,431'dir. Yani yıldırma 1 birim artarsa sinizm 0,431 kadar artacaktır. Analiz sonucunda  $R^2$  değerinin 0,276 olduğu görülmektedir. Buna göre, yıldırma meydana gelen bir birimlik değişim sinizmin %27,6'sını açıklamaktadır. Bu bulgular ışığında; " $H_1$ : Yıldırmanın sinizm üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır" hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 3. Yıldırmanın sinizm üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik basit regresyon analizi çizelgesi**

Adım		Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t değeri	Anlamlılık	R <sup>2</sup>
		B	Standart Hata	Beta			
1	Sabit	1,721	0,102		16,821	0,00	0,276
	Yıldırma	0,431	0,04	0,525	10,699	0,00	

Bağımlı Değişken: Sinizm; F=114,467; Tol=1; VIF= 1,000

**4.6. Yıldırmanın Tükenmişlik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Basit Regresyon Analizi**

Yıldırmanın tükenmişlik üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik regresyon analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4. Yıldırmanın Tükenmişlik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Basit Regresyon Analizi Çizelgesi**

Adım		Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t değeri	Anlamlılık	R <sup>2</sup>
		B	Standart Hata	Beta			
2	Sabit	1,77	0,113		15,693	0,00	0,234
	Yıldırma	0,428	0,045	0,484	9,595	0,00	

Bağımlı Değişken: Tükenmişlik; F=92,06; Tol=1; VIF=1,000

Yıldırmanın tükenmişlik üzerindeki etkisi basit doğrusal regresyon analiziyle test edilmiştir. Analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $R^2 = 0,234$ ,  $F = 92,06$ ,  $p = 0,000$ ). Basit regresyon modeline göre yıldırmanın tükenmişliğe etkisi pozitif yönde 0,428'dir. Analiz sonucunda  $R^2$  değerinin 0,234 olduğu görülmektedir. Bu bulgular ışığında; "H<sub>2</sub>: Yıldırmanın tükenmişlik üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır" hipotezi kabul edilmiştir.

**4.7. Tükenmişliğin Sinizm Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Basit Regresyon Analizi**

Tükenmişliğin sinizm üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik regresyon analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 5'te verilmiştir.

**Tablo 5. Tükenmişliğin sinizm üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik basit regresyon analizi çizelgesi**

Adım		Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t değeri	Anlamlılık	R <sup>2</sup>
		B	Standart Hata	Beta			
3	Sabit	1,633	0,143		11,447	0,00	0,173
	Tükenmişlik	0,386	0,049	0,416	7,941	0,00	

Bağımlı Değişken: Sinizm; F=63,053; Tol=1; VIF=1,000

Tükenmişliğin sinizm üzerindeki etkisi basit doğrusal regresyon analiziyle test edilmiştir. Analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $R^2 = 0,173$ ,  $F = 63,053$ ,  $p = 0,000$ ). Basit regresyon modeline göre tükenmişliğin sinizme etkisi pozitif yönde 0,386'dır. Analiz sonucunda  $R^2$  değerinin 0,173 olduğu görülmektedir. Bu bulgular ışığında; "H<sub>3</sub>: Tükenmişliğin sinizm üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır" hipotezi kabul edilmiştir.

**4.8. Tükenmişliğin Aracılık Rolünü Belirlemeye Yönelik Çoklu Regresyon Analizi**

Tükenmişliğin aracılık rolünü belirlemeye yönelik çoklu regresyon analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 6. Tükenmişliğin Aracılık Rolünü Belirlemeye Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Tablosu**

Adım	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t değeri	Anlamlılık	R <sup>2</sup>
	B	Standart Hata	Beta			
Sabit	1,370	0,135		10,168	0,000	
4 Yıldırma	0,347	0,045	0,422	7,707	0,000	0,305
Tükenmişlik	0,197	0,051	0,212	3,863	0,000	

Bağımlı Değişken: Sinizm; F=67,343; Tol=0,766; VIF=1,306

Yıldırma ile aracı değişken olarak belirlenen tükenmişlik değişkeninin, sinizm üzerindeki etkisi çoklu regresyon analizi ile test edilmiştir. Yıldırma ve tükenmişliğin, sinizm üzerindeki etkisine bakıldığında, yıldırmanın sinizm üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu ( $\beta = 0,422$ ,  $t=7,707$ ,  $p= 0,000$ ) ve tükenmişliğin sinizm üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu ( $\beta = 0,212$ ,  $t=3,863$ ,  $p= 0,000$ ) görülmüştür. Analiz sonucunda  $R^2$  değerinin 0,305 olmuştur.

Tükenmişlik (aracı değişken) modele dâhil edilmesiyle beraber, yıldırmanın (bağımsız değişken), sinizm (bağımlı değişken) üzerindeki etkisi  $\beta = 0,525$ ,  $p=0,000$  değerinden  $\beta = 0,422$ ,  $p= 0,000$  değerine düşerek istatistiksel olarak anlamlı olan etkisi devam etmektedir. Dolayısıyla yıldırma ile sinizm arasındaki ilişkide tükenmişliğin “kısmi aracılık” rolünü üstlendiği tespit edilmiştir. Bu bulgular ışığında, “H<sub>4</sub>: Yıldırmanın sinizme olan etkisinde tükenmişliğin aracılık rolü vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Aracılık modeline ilişkin tüm aşamalarda şartlar sağlanmıştır. Son kısımda ise aracılık modelinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla Sobel Testinden yararlanılmıştır (Kalyoncuoğlu, 2017). Sobel Testinin hesaplanması sonucunda, aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ( $z=6,269$ ,  $p<0,05$ ) olduğu tespit edilmiştir (Yılmaz ve Dalbudak, 2018: 517-534). Bu sonuca göre yıldırma değişkeninin; sinizmi, tükenmişlik değişkeni aracılığıyla etkilemekte olduğu görülmektedir. Yapılan analizde son adımda regresyon modeli içindeki bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusallık olup olmadığını belirlemek amacıyla, değişkenlerin VIF ve Tolerans değerleri gözden geçirilmiştir. Buna göre VIF değerinin 10’dan küçük ve tolerans değerinin 0,20’den büyük bir değer olması, bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusallık sorununun olmadığını göstermektedir. Analiz sonucunda VIF değeri (1,306) ve tolerans değeri (0,766) tespit edildiğinden, çoklu doğrusallık sorununun olmadığını belirlenmiştir (Kalyoncuoğlu, 2017).

## 5. SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Çalışmada, yıldırma ve sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemek ve bu ilişkide tükenmişliğin aracılık rolü olup olmadığını araştırılması amaçlanmaktadır. Çalışmada Ağrı ili Doğubayazıt İlçesinde devlete ait çeşitli eğitim seviyelerinde görev yapmakta olan 303 öğretmene uygulanan anket sonucunda elde edilen veriler kullanılmıştır.

Yıldırma ile ilgili katılımcıların büyük bir kısmının üzerinde uzlaştığı ve en fazla katılmıyorum cevabı verdikleri anket maddesinin 208 olumsuz cevap ile “Cinsel tacize maruz kaldığımı düşünüyorum” cevabı olduğu anlaşılmıştır. Ölçekteki diğer maddelere verilen cevaplar da göz önüne alınarak genel bir değerlendirme yapıldığında öğretmenlerin yıldırma maruz kaldıkları yönünde bir algı olduğu ancak bunun yüksek oranda cinsel taciz kaynaklı olmadığı tespit edilmiştir. Söz konusu araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlere etkin, verimli ve huzurlu bir çalışma ortamının sağlanması, iş arkadaşlarıyla ilişkilerinin iyi olması, kendilerinden yapılması istenen faaliyetlerin iş tanımları içerisinde olması, adil bir ücretlendirme sisteminin varlığı durumunda yıldırma yönelik algılarının olumlu şekilde azalacağı düşünülmektedir. Tükenmişlik kavramı açısından katılımcıların çoğunluğunun üzerinde uzlaştığı maddenin ‘Bazı öğrencilere ne olduğunu gerçekten umursamıyorum’ cevabı olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin tüm gün öğrencilerle çalışmaları onları zorlasa ve mesleklerinden duygusal olarak soğuduklarını hissetseler dahi öğrencilerine değer verdikleri ve onları önemsedikleri görülmektedir. Tükenmişlik açısından genel bir değerlendirme yapıldığında; öğretmenlerin iş yüklerinin fazla olmasının beraberinde iş hayatlarında fiziksel ve zihinsel yorgunluklarının onları zorladığı ve işe duyulan tatmin duygularında azalma olduğu gözlenmiştir. Sinizm kavramı açısından katılımcıların çoğunluğunun üzerinde uzlaştığı maddenin “Başkalarıyla, çalıştığım kurumda işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum” olduğu tespit edilmiştir. Buna göre öğretmenlerin çalışma yaşamlarında işleyişe yönelik olarak eleştirel bir tavır içinde oldukları gözlenmiştir. Sinizm açısından genel bir değerlendirme yapıldığında ise öğretmenlerin, kurumlarında yapılacağı söylenenler ile fiiliyatın aynı olmadığına dair inançlarının varlığı dikkat çekmektedir.

Korelasyon analizi sonucunda yıldırma ile tükenmişlik ve yıldırma ile sinizm arasında orta düzeyde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Aynı zamanda tükenmişlik ile sinizm arasında da orta düzeyde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Cansever (2017), Ulukoş (2017), Bayraktar

(2016), Seifolahi ve Hassanzade (2019) yıldırma ve sinizm arasında; Yüksel (2017), Çam (2010), Anna (2019) yıldırma ve tükenmişlik arasında; Karakaya (2019), Çatalkaya (2017), Amasralı (2016), Aditya ve diğerleri (2014), Oyam ve Gail (2017) tükenmişlik ve sinizm arasında anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir. Bu bağlamda araştırmadaki değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik ulaşılan analiz sonuçları, alanyazındaki sonuçlarla uyumluluk göstermektedir.

Öğretmenler üzerinde yapılan araştırma sonucunun ilk aşamasında, yıldırmanın sinizm üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Yani öğretmenlerin yıldırma maruz kaldıklarına ilişkin algıları artarsa, sinik davranışların da artacağı görülmüştür. Eğitim ve öğretim kurumları içerisinde fiziksel şiddet uygulayarak, suç sayılan eylemleri dolayısıyla cezai sorumluluk altına girmek istemeyen kimseler, psikolojik şiddet uygulamaya yönelmektedir. Sonuçta suç olarak sayılmayan, ispat edilmesi kolay olmayan ve maruz kalan kişiye psikolojik olarak zarar veren davranışların yapılması kişide olumsuz tepkilerin ortaya çıkmasına neden olabilecektir. Öğretmenlerin psikolojik olarak zarar görmesi, onların bireysel performanslarına da etki edebilecek ve buldukları kuruma ya da kişilere karşı olumsuz bir tutum içerisinde girebileceklerdir. Yıldırma ile ilgili yapılan araştırmalarda hangi davranışların bu duruma sebebiyet verdiğinin, bunun yanı sıra bu davranışlara mağdurun ne sıklıkta maruz kaldığının belirlenmesinin vaziyetin saptanması yönünden oldukça önemli olduğu vurgulanmaktadır (Çöğenli ve Asunakutlu, 2016). Bunun neticesinde kurumsal bağlılık duygusunun da azalmasıyla öğretmenler negatif davranışlarda bulunabileceklerdir. Mobbinge maruz kalan öğretmenlerin sinik davranışlarda bulunması söz konusu olacaktır. Bireysel ve örgütsel düzeyde verimliliğin azalması, örgütsel rekabetçi başarıya engel olabileceği görülmektedir.

Araştırma, yıldırmanın tükenmişlik üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur. Yani öğretmenlerin yıldırma maruz kaldıklarına ilişkin algıları artarsa tükenmişlikleri de artmaktadır. Yıldırma maruz kalan öğretmenler zamanla çalışma hayatından zevk almamaya başlayacak, verimliliklerini azaltacaktır. Kendilerine huzursuzluk veren bir işyerinde çalışma mecburiyetinde olan ve rahat bir çalışma ortamı bulamayan öğretmenler yaşadıkları sorunlarla beraber mutsuz ve çalışmaktan bezmiş kimseler haline dönüşebileceklerdir. Yıldırma süreci sahneye konulan bir oyun olarak değerlendirildiğinde; oyun içerisinde hasarı en çok gören oyuncu kesinlikle kurban olacaktır. Bu oyunun kuralları, kurban tarafından değil, yıldırma uygulayan tarafından belirlenmektedir. Haksızlıkla karşı karşıya olan yıldırma mağduru, yalnız başına hiçbir kuralı değiştiremez. Artık kurban, kuralları başkaları tarafından belirlenen bu oyun içindeki rolünü kabul etmek zorundadır (Leymann ve Gustafsson, 1996). Bu durum da kişilerin duygusal olarak işten uzaklaşmalarına ve kendilerini tükenmiş hissetmelerine neden olabilecektir. Yani öğretmenlerin çalıştıkları kurumda yıldırma maruz kalmaları onların tükenmişliklerinde artışa neden olacaktır.

Araştırmada, tükenmişliğin sinizm üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerindeki artış, sinik davranışlarında da artış meydana getirecektir. Öğretmenlerin yaşadığı tükenmişlik ve onlarda yarattığı stresin beraberinde getirdiği psikolojik çöküntü, başkalarına karşı olumsuz davranışlarda bulunmalarına neden olabilecektir. Yaptığı işten zevk almayan, iş tatmini azalan, tükenmiş öğretmenler de zamanla daha karamsar hale gelebilecek ve işine, diğer çalışma arkadaşlarına karşı negatif düşünceler ve duygular barındıracaklardır. İşyerinde kişiden beklentiler olağanüstü seviyede olduğunda, bu çalışma şartlarıyla ilgili olarak ortaya çıkan stres ile başa çıkmak zamanla imkânsız bir hale gelmektedir. Bunun sonucunda kişi diğerleriyle arasına mesafe koyabilmekte, başkalarının davranışlarına olumsuz reaksiyonlar gösterme eğiliminde bulunabilmektedir. Bu da iş yerinde huzursuz bir çalışma ortamının oluşmasına neden olabilmektedir (Xiomng, ve diğerleri, 2014). Psikolojik olarak yıpranan öğretmenlerin sosyal bağları da zarar görmeye başlayacak ve sinik davranışlar gösterme eğilimleri artacaktır. Yani öğretmenlerin yaşadığı tükenmişliğin artması sinik davranışlar sergilemelerinde artışa sebep olacaktır.

Araştırmada; yıldırmanın sinizme etkisinde, tükenmişliğin kısmi aracı değişken olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş yerinde yıldırma maruz kalan öğretmenlerin sinik davranışlarındaki artışın bir kısmı, onların yaşadığı tükenmişlikle açıklanmaktadır. Yani yıldırma uğrayan öğretmenlerin başka faktörler yanında yaşadıkları tükenmişlik, onların sinik davranışlarda bulunmasına neden olmaktadır.

Eğitim ve öğretimin gün geçtikçe öneminin artması sonucunda öğretmenlerin de üzerine düşen iş yükünün arttığı bir gerçektir. Uygarlığın ve kalkınmanın sağlanması, eğitim kalitesinin yükseltilmesi, etkin ve verimli bir çalışma ortamı ile olabilecektir. Bunun için de eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin fiziksel ve psikolojik olarak sağlıklı olması ve örgütsel güven ve destek sağlanmış bir kurum içerisinde eğitim hizmeti vermeleri gerekmektedir. Çalışanların türlü sebeplerden ötürü istenilen kalitede hizmet sunamamasının nedenlerinden biri de çalıştıkları yerde yaşadıkları psikolojik olaylardır. Bu tür olaylar hem çalışanlara hem de örgüte büyük zararlar vermektedir (Konaklıoğlu ve Yapıcı, 2016). Bu sebeple öğretmenlerin yıldırma ilişkin algılarının sonucu olarak tükenmişlik yaşamaları ve sinik davranışlarda bulunmalarının önüne geçilmesi gerekmektedir. Öğretmenlerin özellikle çalışma arkadaşlarından ve iş tanımlarını yerine getirirken yöneticilerinden yıldırma gördüklerine dayanan algıları söz konusudur. Yani iş arkadaşlarıyla iyi bir iletişimlerinin olmaması, onlar tarafından eleştirilmek ve önemsenmemek, çalışma

ortamlarında rahatsız edici unsurların olması gibi nedenler yıldırma algısını artırmaktadır. Bunun yanında iş tanımlarına uymayan işleri yapmalarının beklenmesi, uzman oldukları alanlar dışında veya gereksiz işler verilmesi, iş yaşamının gereklerine ve değişen koşullara uygun olarak ücretlendirmelerinin yapılmaması dolayısıyla psikolojik şiddete maruz kaldıkları görülmektedir. Eğitim kurumlarında uygulanan yıldırma sonucunda yıldırma uğrayan öğretmenle birlikte diğer öğretmenler, öğrenciler, ailesi ve geniş kapsamda toplum da olumsuz şekilde etkilenmiş olmaktadır. İş yerlerinde yıldırmanın sebep olduğu duygusal gerilim gün geçtikçe büyüyen problemlerin de ortaya çıkmasına neden olabilecektir. Yıldırma maruz kalan öğretmenler zamanla mutsuz, usanmış ve verimsiz bir kişi haline dönüşebileceklerdir. Bunun sonucunda öğretmenlikten duygusal olarak soğumaları, kendilerini yorgun hissetmeleri, iş yükünün fazlalığıyla kendilerini tükenmiş hissetmeleri söz konusu olabilecektir. Tükenen kişi ise zamanla çalıştığı kurumdaki uygulamalarla ilgili çevresine yakınan, uygulamaları ve politikaları eleştiren, çalıştığı kurumu düşündükçe gerilim yaşayan bir kişi haline dönüşebilecektir. Çalışanların mutsuz olmasının beraberinde getirdiği performans düşüklüğüyle örgüte ve işe olan bağlılıkları azalabilecek, devamında kişilerin işten ayrılma niyeti ortaya çıkabilecektir (Engin ve diğerleri, 2015). Sonuç olarak birey çalıştığı kurumda söylem-eylem farklılıklarını yaşadıkça sinikleşebilecektir. Yani, öğretmenlerin yıldırma uygulandığına dair algılarının artarak sinik davranışlarda bulunmasında tükenmişlik belli oranda açıklayıcı olmaktadır. Sonuçlar göstermektedir ki yıldırma ve tükenmişliğin azalması sinizmin azaltılmasında etkili olmaktadır. Eğitim-öğretim faaliyetlerinin verimlilik temelinde bireysel ve toplumsal faydası mutlak artacaktır.

Yapılan araştırmada ulaşılan sonuçlar neticesinde kurum yöneticilerine, çalışanlara ve araştırmacılara yönelik öneriler aşağıdaki şekildedir:

Yöneticiler; öğretmenlerin uygulamalara dair söz hakkına sahip olmalarını sağlayabilir, onlara değer verildiği hissettirebilir. Bunun yanında öğretmenlere gereğinden daha fazla iş yükü yüklemeyebilir ve onların verimli bir şekilde çalışmasını sağlayacak tedbirler alınabilir. Öğretmenlerin kendi derslerine yönelik tüm materyallerin bulunduğu kendi sınıfları olabilmelidir. Eğitim öğretim yılı başında ve sonundaki seminer dönemlerinde öğretmenlerin verdiği eğitimin kalitesini artırmaya yönelik ne gibi önlemler alınabileceği görüşülebilir. Eğitim kurumlarında öğrenciler, idareciler ve öğretmenler arasındaki iletişimi artırıp samimi ilişkiler kurmak amacıyla çeşitli faaliyetler gerçekleştirilebilir. Ayrıca öğretmenlerin kurumlarında adaletli uygulamalar yapıldığını görmeleri, güvene dayalı ilişkilerin varlığına inanmaları ve emeklerinin karşılığını almalarının sağlanması, onların imkân bulduğunda mesleğini değiştirmeyi düşünmelerinin önüne geçebilecektir. Araştırma sonucunda mesleğini değiştirme düşüncesinin yıldırma algısında, tükenmişlik düzeyinde ve sinik davranışlarda bulunma durumu üzerindeki olumsuz etkisi göz önüne alındığında, bu düşüncenin ortadan kaldırılmasına yönelik uygulamaların gerekli olduğu görülmektedir.

Çalışanların ilk olarak yıldırma ve tükenmişliğin ne olduğunu ve bunların belirtilerinin neler olduğunu bilmesi, hayatında farkındalık oluşturması önerilebilir. Bunun yanında sağlıklı beslenmeye önem vermeli, spor yapmalı ve verimliliğini artırmak amacıyla yaşamlarında zaman yönetimi uygulamalıdır. Farklı hobiler edinerek stresten uzak durmaya çalışabilirler. Diğer kişilerle iletişim halinde olmaya özen göstererek, yaşadıkları herhangi bir sorun varsa bunu konuşarak, duygularını paylaşarak, sahip oldukları olumsuz duygularla başa çıkabilmelidirler. Ayrıca çalışanlar kendilerine yıldırma uygulandığını düşünüyorlarsa, gerekli mercilere başvuruda bulunmaları teşvik edilebilir. Bunun yanında gerekiyorsa psikolojik yardım alabilirler.

Doğubayazıt'ta öğretmenler üzerinde gerçekleşen çalışmada söz konusu olguların kültürel ve coğrafi faktörlerden de etkilenmesi muhtemeldir. Bu sebeple öğretmenlerin bu faktörlerin farkında olarak çalışma hayatını sürdürmeleri onları başarıya götürecektir.

Araştırmanın hayatımızın her döneminde önemli bir yeri olan eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerimizi kapsamı, çalışmanın önemli katkılarından birisi olmakla beraber; Ağrı ili Doğubayazıt ilçesindeki devlete ait çeşitli kademelerdeki okullarda yapılması, çalışmanın kısıtlılığı olarak da değerlendirilmelidir. Bundan dolayı araştırmacılara verilebilecek öneriler ise şöyledir: Türkiye'de değişik ilçeler, iller ya da bölgelerde gerçekleştirilecek araştırmalarla bu konuya katkı sağlanabilir. Bunun yanı sıra, çalışma kapsamında incelenen değişkenler arasındaki ilişkilerin farklı sektör ve meslek gruplarını barındıran kurumlarda da gerçekleştirilmesi önerilebilir.

**KAYNAKÇA**

- Aditya, S., David, F.E. ve Han-Chung, H. (2014). "The Moderated Relationship Between Job Burnout and Organizational Cynicism", *Management Decision*, 52(3), 482-504.
- Akhigbe, O.J., Gail, O.J. (2017). "Job Burnout and Organizational Cynicism Among Employees in Nigerian Banks", *European Scientific Journal*, 13(22), 125-140.
- Akman, G. (2013). "Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Amasralı, A. (2016). "Ortaokul ve Lise Matematik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (Amasya İli Örneği)", Yüksek Lisans Tezi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Anna, G.S. (2019). "Experiencing Mobbing at Workplace Facing Psychological Gender and Occupational Burnout", *Management*, 23(1), 156-173.
- Arı, S.G. ve Bal, Ç.E. (2008). "Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi", *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 132-148.
- Aydın, A.F. (2018). "Ameliyathane Hemşirelerinde Mobbing ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Baron, R.M. and Kenny, D.A. (1986). "The Moderator Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Başaran, İ.E. (2004). "Yönetimde İnsan İlişkileri, Yönetimsel Davranış", Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Bayraktar, D. (2016). "İlkokul Öğretmenlerinin Duygusal Taciz Yaşama Düzeyi ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Sebhattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Brandes, P., Dharwadkar, R. ve Dean, J.W. (1999). "Does Organizational Cynicism Matter?, Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes", *Eastern Academy of Management Proceedings*, 1999, 150-153.
- Çam, Z. (2010). "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (Van İli Örneği)", Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Cansever, S. (2017). "Mobbing ve Örgütsel Sinizm Etkisi Gebze'deki Ortaokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çatalkaya, M.A. (2017). "İlkokul ve Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Çoban, S. (2007). "Yıldırma Sorununun Çözümüne Yönelik Bir Yaklaşım: İçsel Pazarlama", *Verimlilik Dergisi*, 2, 37-54.
- Çöğenli, M.Z. ve Asunakutlu, T. (2016). "Akademide Mobbing: Adım Üniversiteleri Örneği", *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (ERZSOSDE)*, IX, 17-32.
- Davenport, N., Schwartz, R.D. ve Elliott, G.P. (2003). "Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz" (Çev. O.C. ÖnerToy), Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Dean, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). "Organizational Cynicism", *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Deniz, K. (2020). "Rehberlik Öğretmenlerinin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki (Bitlis İli Örneği)", Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Siirt.
- Droogenbroeck, F.V., Spruyt, B. ve Vanroelen, C. (2014). "Burnout Among Senior Teachers: Investigating the Role of Workload and Interpersonal Relationships at Work", *Teaching and Teacher Education*, 43, 99-109.
- Engin, G., Oguzhan, A. ve Unsar, S. (2015). "Duygusal Tacizin İşten Ayrılma ve Bağlılığa Olan Etkisi: Konu ile İlgili Bir Araştırma", *Verimlilik Dergisi*, 4, 65-76.
- Ercan, B. (2016). "Tükenmişlik ve Sinizm İlişkisinde Liderlik Tarzlarının Rolü: Hastane Çalışanlarında Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Erdost, H.E., Karacaoglu, K. ve Reyhanoglu, M. (2007). "Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi", 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 514-524.
- Ertürk, M. (2014). "Milli Eğitim Müdürlüğü Çalışanlarının Mobbing ve Tükenmişlik Düzeyleri: İzmir İli Örneği", Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Groeneveld, R.A. ve Meeden, G. (1984). "Measuring Skewness and Kurtosis", *Journal of the Royal Statistical Society, Series D (The Statistician)*, 33(4), 391-399.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). "Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri" (4. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara.

- Hopkins, K.D. ve Weeks, D.L. (1990). "Tests for Normality and Measures of Skewness and Kurtosis: Their Place in Research Reporting", *Educational and Psychological Management*, 50, 717-729.
- Ince, B.N. ve Şahin E.A. (2015). "Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Forumu'nu Türkçeye Uyarlama Çalışması", *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6(2), 3859-3990.
- Kalagan, G. (2009). "Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalyoncuoğlu, S. (2017). "Markaya Duyulan Güven ile Marka Sadakati İlişkisinde Marka Aşkıının Aracılık Rolü: Starbucks Markası Üzerine Bir Araştırma", *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(4), 383-402.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2012). "Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği", *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 3, 77-92.
- Karakaya, B. (2019). "Resmi ve Özel Okullarda Beden Eğitimi Öğretmenlerinde Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik Düzeyleri", Yüksek Lisans Tezi, Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Karasar, N. (1998). "Bilimsel Araştırma Yöntemleri", Nobel Yayınevi, Ankara.
- Karasar, N. (2004). "Bilimsel Araştırma Yöntemleri", Nobel Yayınevi, Ankara.
- Karsavuran, S. (2011). "Ankara'daki Sağlık Bakanlığı Hastaneleri Yöneticilerinin Yıldırma Maruz Kalmalarıyla Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kip, E. ve İşyar, Y. (1976). "Basit ve Çoklu Regresyon Analizlerinin Zirai Ekonomi Problemlerine Uygulanması", Atatürk Üniversitesi Yayınları, No:460, 9-16.
- Konaklıoğlu, E. ve Yapıcı O.Ö. (2016). "Örgütlerde Çatışma Çözüm Yöntemlerinin Psikolojik Şiddetin Çözümü Açısından Kullanılabilirliği: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Çalışma", *Verimlilik Dergisi*, Sayı 2, 85-102.
- Kondori, B.G. (2015). "Mobbing and Individual Antecedents in Commercial Banks of North Cyprus", Yüksek Lisans Tezi, Doğu Akdeniz Üniversitesi, Gazimağusa, KKTC.
- Laçın, S. (2011). "Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Belediye Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Laleoğlu, A. ve Özmete, E. (2014). "Mobbing Ölçeği; Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması," *T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Hakemli Araştırma Dergisi*, Yıl 14, 31, 16-25.
- Leymann, H. ve Gustafsson, A. (1996). "Mobbing at Work and the Development of Post-Traumatic Stress Disorders", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275.
- Maslach, C. (2003). "Job Burnout New Directions in Research and Intervention", *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.
- Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1981). "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Jackson, S.E., Leiter, M.P., Schaufeli, B.W., Schwab, L.R., (2010). "Maslach Burnout Inventory Manual", (3rd ed.), <https://www.mindgarden.com/117-maslach-burnout-inventory-mbi>, (Erişim Tarihi: 22.4.2019).
- Mastin, L. (2009). "History of Cynicism?", <https://www.philosophybasics.com/branch/cynicism.html>, (Erişim Tarihi: 25.5.2019).
- MEB, "Millî Eğitim İstatistikleri, Örgün Eğitim 2018-2019 Dönemi İstatistikleri", [https://sgb.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2019\\_09/30102730\\_meb\\_istatistikleri\\_organ\\_egitim\\_2018\\_2019.pdf](https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2019_09/30102730_meb_istatistikleri_organ_egitim_2018_2019.pdf), (Erişim Tarihi: 30.7.2019).
- Mobbing Ortak Akıl Çalıştayı Sonuç Bildirgesi. (2018). <https://mobbing.org.tr/mobbing-ortak-akil-calistayi-sonuc-bildirgesi/>, (Erişim Tarihi: 25.5.2019).
- Naser, S. ve Tooraj, H. (2019). "Investigating the Effect of Organizational Cynicism on Workplace Bullying", *Transformation Management Research Journal*, 10(19), 167-183.
- Omoankhanlen, J.A.O. ve Jajaboma, G. (2017). "Job Burnout and Organizational Cynicism Among Employees in Nigerian Banks", *European Scientific Journal*, 13(22), 125-140.
- Özgener, Ş., Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2008). "İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm", *Örgütsel Davranışta Seçme Konular*, (Editörler: M. Özdevecioğlu ve H. Karadal), İlke Yayınevi, Ankara.
- Pelletier, K.L. ve Bligh, M.C. (2008). "The Aftermath of Organizational Corruption: Employee Attributions and Emotional Reactions", *Journal of Business Ethics*, 80, 823-844.
- Seifolahi, N. ve Hassanzade, T. (2019). "Investigating the Effect of Organizational Cynicism on Workplace Bullying", *Transformation Management Journal*, 10(1), 167-183.

- Serin, A.E., Balkan, M.O. ve Doğan. H. (2014). "The Perception and Causes of Mobbing: Turkey Example", *Journal of Business, Economics & Finance*, 3(1), 5-17.
- Şimşek, M.Ş., Emhan, A., Demirtaş, Ö. ve Topuz, G.S. (2015). "Mobbing, Algılanan Örgütsel Adalet ve Tükenmişlik İlişkileri Üzerine Bir Alan Araştırması", *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6(11), 199-214.
- Takır, R. (2019). "Yetişkin Eğitime Yönelik Kurs Veren Kurumlarda Görev Yapan Usta Öğreticilerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- TDK. (2019). "Güncel Türkçe Sözlük", <http://sozluk.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 25.5.2019).
- Tınaz, P. (2006). "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 4(11), 13-28.
- Ulukoş, D. (2017). "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mobbing ve Örgütsel Sinizm Algıları", Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Xiomng, Y., Ma, B-J., Chich, C.L.C. ve Shieh, J. (2014). "Effects of Workload on Burnout and Turnover Intention of Medical Staff: A Study, Natural Science Foundation of China", *Ethuo Med*, 8(3), 229-237.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). "SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri", Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yıldırım, F. ve Kayapalı, S. (2016). "Effects of Cynicism on Empowerment in Organizations", *Journal of Human Sciences*, 13(3), 5740-5750.
- Yılmaz, V. ve Dalbudak. İ.Z. (2018). "Aracı Değişken Etkisinin İncelenmesi: Yüksek Hızlı Tren İşletmeciliği Üzerine Bir Uygulama", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2), 517-534.
- Yüksel, Y.H. (2017). "Psikolojik Danışmanların Algıladıkları Yıldırma Davranışları, Tükenmişlik Düzeyleri ve Psikolojik Danışmadaki Öz Yeterliliklerinin İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.