# SİNİZM, TÜKENMİŞLİK VE KİŞİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİLER: BİLİŞİM SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI KAPSAMINDA BİR İNCELEME

## Hale ALAN[[1]](#footnote-1)

## Cemalettin Öcal FİDANBOY[[2]](#footnote-2)

# ÖZET

Bu çalışmanın amacı, insanın doğasına ilişkin olumsuz bir görüşü yansıtan insanın yaşamının mutsuzluk ürettiğini, insanların diğerlerini suistimal ettiğini ve sosyal kurumlara güvensizliği ifade eden sinizm ve stresin ilerlemiş şekli olan tükenmişlik ile bireylerin kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmaktır. İş yaşamında strese bağlı geri çekilme tepkileri arasında yer alan sinizm tükenmişliğin boyutlarından biri olarak savunulmuştur. Çalışanların kurumlarına veya işverenlerine karşı umutsuzluk, hüsran, hayal kırıklığı ve güvensizlik hissetmeleri bunun sonucudur. Bireylerin kişilik özelliklerinin sinik tutumları ve tükenmişlik düzeyleri üzerine olan etkileri bu çalışmada ortaya çıkartılmıştır. Bu araştırma Ankara ilinde bilişim sektöründe çalışan 45 kişi kapsamında gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri Maslach Tükenmişlik Envanteriyle, sinik tutumlar Brandes Sinizm Ölçeğiyle ve kişilik özellikleri Beş Faktör Kişilik Envanteri Ölçeği kullanılarak veriler toplanmıştır. Çalışanların sinik tutumları, tükenmişlik düzeyleri ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri kapsamlı bir şekilde inceleyen bu çalışmanın, bu konuda gelecekte araştırma yapacak olan araştırmacılara yol gösterici nitelikte olacağı düşünülmektedir.

***Anahtar Kelimeler:*** *Sinizm, Tükenmişlik, Kişilik Özellikleri, Bilişim Sektörü*

# THE RELATIONSHIP AMONG CYNICISM, BURNOUT AND PERSONALITY: AN INVESTIGATION ON INFORMATION SECTOR EMPLOYEES

# ABSTRACT

The aim of this study is to find out the relationship among cynicism which reflects a negative opinion about human nature and expresses production of unhappiness lifes and people’s abusement to others and distrust to social institutions, burnout which is advanced form of stress and personality traits. Cynicism is located one of stress-induced withdrawal reactions in work life and have been advocated one of burnout dimensions. Despair, frustration, disappointment and insecurity feelings of employees against their institutions or employers are results of cynicism. This study examined the effects of personality traits on cynical attitudes and burnout levels. This study was conducted among forty five IT sector employees. For scaling burnout levels we used Maslach Burnout Inventory, for cynical attitudes Brandes scale and for personality traits Big Five Personality Traits. Comprehensively examining relationship among cynical attitudes, burnout levels and personality traits of employees, this study is considered to impact and guide future researchers who are leading to research on this issue,

***Key Words:*** *Cynicism, Burnout, Personality Traits, IT Sector*

1. GİRİŞ

Son yıllarda davranış bilimlerinde önemi artan konulardan birisi de sinizmdir. Tükenmişlik ise örgütte olumsuzlukların ve devamsızlıkların yaşanmasına, işgören devir hızının artmasına ve verimliliğin azalmasına da neden olan, kişilerde fiziksel ve ruhsal sorunlara yol açan önemli bir sorundur. Bu çalışmada örgütsel sinizm ve tükenmişlik kavramlarının bilişim sektöründe çalışan yöneticilerin kişilik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

1.1. Sinizm Kavramı ve Boyutları

Sinizm terimi geliştirilerek günümüzde kullanılan anlamı ile çeşitli tanımları ise; bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarcı kabul eden kimse olarak açıklanan ‘sinik’ ve bunu açıklamaya çalışan düşünceye ‘sinizm’ denilmektedir. Sinizme ilişkin temel inanç; dürüstlük, adalet ve içtenlik ilkelerinin kişisel çıkarlara kurban edildiği yönündedir (James, 2005 aktaran Erdost ve diğerleri, 2007: 514).

Bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarcı kabul eden, kişilere olumsuz düşünceler besleyen kimse olarak açıklanan sinik ve bunu açıklamaya çalışan düşünceye sinizm denilmektedir. Sinik kişi; zor beğenir, kusur bulur ve eleştireldir. Örgütsel sinizm ise, örgüte yönelik olumsuz inançlar, etkiler ve davranışsal eğilimlerden oluşan bir tutumdur. Kişilerin sinik olması, bir başka deyişle yukarıda da ifade edildiği gibi, negatif duygulara sahip olmasının temelinde yatan birçok kişisel ve örgütsel faktör bulunmaktadır. Bu faktörler içerisinde ‘güven’ duygusunun ayrı bir yerinin ve öneminin olduğu düşünülmektedir (Özler vd, 2010).

Umutsuzluk, yılma, engellenme, tükenme ve hayal kırıklığı ile karakterize edilen bir tutum olan sinizm, aşağılama, iğrenme ve güvensizlik ile ilişkilendirilir. Bu bağlamda, her örgütte karşılaşılabilen ve sonuçları itibariyle bireysel ve örgütsel anlamda yıkıcı etkileri bulunan söz konusu iki örgütsel problem arasında çok yakın ilişkiler bulunmaktadır.

Andersson (1996) ve Dean ve arkadaşları (1998) tanımlarında bir takım farklılıklarına rağmen, sinizmin duygusal, bilişsel ve davranışsal öğeleri olan geniş ve belirli bir güce dayanan olumsuz bir tutum olduğu noktasında hem fikirdirler. Gelişmekte olan bir konu olarak örgütsel sinizm, bir kişinin çalıştığı örgüte karşı üç boyutta oluşan olumsuz bir tutumdur. Bu boyutlar:

• Örgütün bütünlükten yoksun olduğuna dair inanç,

• Örgüte yönelik olumsuz etkiler,

• Bu inanç ve eğilimleri etkileyen örgütü küçük gören eleştirel davranışlardır.

Literatürde örgütsel sinizme yol açan birçok neden sıralanmıştır. Bu nedenlerin başında çalışan ile örgüt arasında var olduğuna inanılan psikolojik sözleşme ihlalleri, gücün dengesiz dağılımı, adaletsizlik, klasik iş yöntemleri ve değerleri, çok uzun çalışma süreleri, mobbing, kötü yönetim, etkin olmayan liderlik, örgütsel küçülme, yeniden yapılanma, yöneticilerin işten çıkarılması, yüksek yönetici ücretleri, ani ve acımasız şekilde yapılan işten çıkarmalar, düşük örgütsel performans ve örgütsel değişim gibi bilişsel, duygusal ve örgütsel birçok faktör yer almaktadır.

1.2. Tükenmişlik Kavramı ve Boyutları

Tükenmişlik tanımları içinde bugün en çok kabul edileni Maslach (1981) tarafından yapılmıştır. Bu araştırmacıya göre tükenmişlik, insanlara yönelik işlerde çalışan kişilerde oluşan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinin azalması sendromudur (Maslach ve Jackson, 1981: 99). Maslach ve Jackson tükenmişliği; duygusal tükenme, kişisel başarının azalması ve duyarsızlaşma olmak üzere üç boyutta tanımlamışlardır (Maslach ve Jackson, 1981: 99). Duygusal tükenme (emotional exhaustion); tükenmişliğin bireysel ve stres boyutunu belirtmekte ve bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalmayı ifade etmektedir (Budak ve Sürgevil, 2005:96). Duyarsızlaşma (depersonalizasyon); çalışanların hizmet verdikleri kişilere birer nesne gibi davranması, küçültücü sözler sarf etmesi, umursamaz alaycı bir tutum sergilemeleridir. Duygusal tükenmeyi yaşayan kişi, kendini diğer insanların sorunlarını çözmede güçsüz hisseder. Başkalarının hislerine, duygularına soğuk ve kayıtsız kalırlar (Güllüce, 2006: 6). Kişisel başarının azalması (lack of personal accomplishment); bireyin kendisi üzerindeki olumsuz değerlendirme eğilimi olarak ifade edilebilir (Budak ve Sürgevil, 2005:96). Tükenmişlik en çok birebir insan ilişkilerinin yoğun olduğu mesleklerde daha fazla hissedilmektedir. Bilişim sektörü çalışanlarının mesleklerinden dolayı pek çok meslek üyesininkinden daha yoğun stres altında bulundukları söylenebilir. En stresli meslekler sıralamasında teknoloji kullanma zorunluluğu olan meslekler daima üst sıralarda yer almaktadır.

Tükenmişliğin aynı sinizmde olduğu gibi beklentiyle ilgisi büyüktür. Çalışanın örgütünden hem yaptığı iş konusunda, hem bulunduğu örgütün sosyal durumundan, hem de işinin karşılığındaki aldığı ücret konusunda beklentileri vardır. Çalışan işini yaparken ruhen ve bedenen rahat bir ortamda olmak, kişisel olarak kendini geliştirecek faaliyetlerde bulunmak ve işinin karşılığı olan ücreti almak isteyecektir. Çalışan örgüt için yaptığı iyi niyetli çabalar karşısında beklediklerini bulamadığında da engellenmişlik, güvensizlik ve hayal kırıklığı hissedecektir. Ardından bedensel ve zihinsel olarak tükenmeye başlayacağı gözlemlenebilmektedir.

1.3. Kişilik Kavramı ve Boyutları

Kişilik, bir insanın duyuş, düşünüş, davranış biçimlerini etkileyen etmenlerin kendine özgü görüntüsüdür. Devamlı olarak içten ve dıştan gelen uyarıcıların etkisi altında olan kişilik, bireyin biyolojik ve psikolojik, kalıtsal ve edinilmiş bütün yeteneklerini, güdülerini, duygularını, isteklerini, alışkanlıklarını ve bütün davranışlarını içine alır (Tınar, 1999)

1.3.1. Kişilik Boyutları

Yirminci yüzyılın ilk yarısından itibaren, kişilik özellikleri boyutlarını tespit etmek üzere faktör analizi çalışmaları yapılmıştır. Bu analizlerde kişilik modellerinin faktör sayılarının üç ve yedi arasında değiştiği gözlenmiştir (Salgado, Viswesvaran ve Öneş, 2001). Goldberg (1981), sözlükteki sıfatlara dayalı olarak yaptığı çalışmada beş güçlü faktörün ortaya çıktığını belirtmiş ve birçok kişilik kavramının bu beş faktör çerçevesinde kuramsal olarak organize edilebileceğini ileri sürmüştür. Bugüne kadar geliştirilen kişilik özellikleri modelleri içerisinde beş faktör modelinin bu kadar geniş çapta kabul görmesinin temel sebebi, bu modelin insan kişiliğini tanımlamakta geçerli ve güvenilir olduğunun bilimsel olarak kanıtlanmış olmasıdır (Hough ve Öneş, 2001).

Kişiliğin Beş Büyük Boyutu

|  |  |
| --- | --- |
| **Dı**ş**a dönüklük** | Konuşkan, cesur, şamatacı, zorlayıcı, girişken, doğal, gösterimci, enerjik, maceracı, dostça, sözünü sakınmayan, yüksek sesli, gürültülü, hırslı, baskın, baskın, sosyal |
| **Uyumluluk** | Sıcak, nazik, işbirliği gösteren, bencil olmayan, esnek, dürüst, kibar, bağışlayıcı, yardımsever, memnun, sevgi dolu, ince, iyi kalpli, sempatik, güvenli, cömert, düşünceli, uyumlu |
| **Özdisiplin/Sorumluluk** | Örgütlü, dayanabilir, dikkatli, sorumlu, çalışkan, etkili, yeterli, ihtiyatlı, özen gösteren, dakik, pratik, mükemmel, idareli, tedbirli, ciddi, ekonomik, güvenilir |
| **Duygusal Denge** | Duygusal ve kıskanç olmayan, rahat, nesnel, sakin, dengeli mizaçlı, iyi huylu, durağan, halinden memnun, güvenli, ağırbaşlı, talepkar olmayan, uysal, barışçıl |
| **Kültür/Ya**ş**antıya Açıklık** | Zeki, uyanık, meraklı, hayal gücü yüksek, çözümleyici, derin düşünen, sanatsal, içgörürü, keşfedici, akıllı, esprili, yaratıcı, karmaşık düşünen, bilgili, entelektüel, ilgileri geniş, çok yönlü, özgün, derin, kültürlü |

Kaynak: Charles T. Morris, Psikolojiyi Anlamak, Ankara, Türk Psikologlar Derneği Yayını No:23, 2002,s.470.

1.4. Örgütsel Sinizm, Tükenmişlik ve Kişilik Arasındaki İlişkiler

Çalışanlarda örgütlerine yönelik ciddi şekilde güvensizlik, yılma, monotonluk, tedirginlik, kuşku, yabancılaşma ve benzeri bir takım olumsuz düşünce, tutum ve davranışların gelişmesine sebebiyet veren, örgüte karşı duyulan güveni sarsan bir eğilim olan sinizm ile çaresizlik ve umutsuzluk duyguları, duygusal tükenme, fiziksel tükenme, olumsuz benlik algısı ve işe, yaşama ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlar geliştirme durumu olan tükenmişlik kavramı (Aydın, 2004: 15) ve kişinin herhangi bir belirlenmiş durumda ne yapacağını belirleyen, her ortama uymasında önemi olan kişilik kavramı arasındaki ilişkiler birçok çalışmada araştırılmıştır. Kişilik özelliklerinin tükenmişliği ve sinizmi etkileyen önemli unsurlar olduğu ortaya çıkmış ve bu bulgu birçok çalışma tarafından da desteklenmiştir.

Örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında çeşitli benzerlikler ve farklılıklar yer almaktadır. Sinizm kavramı, tükenmişlik kavramının “duyarsızlaşma” boyutu ile benzer görülmektedir. Özellikle, Maslach ve diğerleri (1981) “duyarsızlaşma” yerine sinizm kavramını kullanmayı tercih etmişlerdir. Ancak çeşitli araştırmalarda, bu iki kavram arasında anlamlı farklılıklar olduğu gözlenmiştir. Tükenmişlik kavramında, çalışanın örgütüne ve müşterisine ilişkin olumsuz tutumu yer alırken; örgütsel sinizm kavramında sadece çalışanın çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz tutumu vurgulanmaktadır. Duyuşsal olarak, hem örgütsel sinizm hem de tükenmişlik kavramında hayal kırıklığı ve hüsran gibi negatif duygular yer almaktadır.

Tükenmişlikte, negatif duygular meslektaşlara ve bireyin kendisine yönelik iken; örgütsel sinizmde daha çok örgüte ya da üst düzey yöneticilere yöneliktir.

 Davranışsal olarak, tükenmişlik sıklıkla çalışanların örgütsel yaşamdan geri çekilme davranışını ifade etmektedir. Sinizm kavramında ise, sinik birey daha çok savunmacı bir tutum sergileyebilir. Savunmacı tutumu, örgütsel eylemlere karşı sözlü olarak ya da örgütsel girişimlere alaycı davranışlarda bulunarak gerçekleştirebilir. Buna karşılık, her iki kavramda da bireyleri aşağılama ve küçümseme özelliği vardır.

Literatürde tükenmişliğin sonuçları sağlığa zararlı iken, sinizmin sonuçları bazen pozitif etkiler de oluşturabildiği görülmektedir (Brandes ve Das, 2006:245). Johnson ve OLeary-Kelly (2003:643), yaptıkları araştırma ile tükenmişlik ile örgütsel sinizm arasında güçlü bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

Maslach sinizm ve tükenmişlik hakkında çalışmalar yapmıştır. Yapılan çalışmalarda tükenmişlik, sinizmle bağlantılı olarak şu şekillerde tanımlamıştır: Tükenmişlik, üç ayrı boyuttan oluşan çok yüzlü bir kavramdır: sinik tutumlara bir yönelme olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hisleridir. (Andersson, 1996).

Genellikle iş ahlakı güçlü olan işgörenler çok çalışmaya ve örgütlerine daha fazla katkı yapmaya eğilimlidirler. Ayrıca bu tür işgörenler birbirlerine saygı ve itibar gösterme beklentisi içersindedirler. Ancak örgüt tarafından gayretli, fedakâr özetle yüksek iş ahlakına sahip işgörenlerin beklentilerini karşılanmaz ise yaşanılan hayal kırıklığı ve hüsran neticesinde sinizm meydana gelir. Dolayısıyla sinizm çalışanların tükenme aşamasına geldiklerinin göstergesidir (Kalagan, 2009:42).

2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmada, bilişim sektörü çalışanlarının tükenmişlik, örgütsel sinizm ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Elde edilen sonuçların, hem bilişim sektörü çalışanlarına öneri niteliğinde olması hem de bu konuda daha sonra yapılacak çalışmalara ışık tutması amaçlanmıştır. Bu çalışmanın amacı, bilişim sektöründe çalışan bireylerin örgütsel sinizm, tükenmişlik düzeylerinin kişilik özellikleri üzerine etkilerini belirlemek ve çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel sinizm ve tükenmişlik düzeylerine etkili olup olmadığı sorusuna cevap aramaktır.

3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

İlgili yazında; Örgütsel sinizm, tükenmişlik ve kişilik özellikleri kavramlarının üçünü birden inceleyen çalışmalara rastlanılmadığı için, bu çalışmanın gelecekte bu kapsamda yapılacak çalışmalara ışık tutacağı değerlendirilmektedir.

4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Çalışmanın evrenini bilişim sektöründe görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi 45 bilişim sektörü çalışanından oluşmaktadır. Çalışanların seçiminde basit rastgele örneklem tekniği kullanılmıştır. İstatistiksel analizlerde, SPSS 18.0 paket programından yararlanılmıştır. Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri Maslach tarafından duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük başarı hissi sendromu olmak üzere üç boyutta geliştirilen ve sadece hizmet sektöründeki çalışanlar ile sınırlandırılan ve en çok tanınan ve bu alandaki çalışmalara öncülük eden tükenmişlik envanteriyle, örgütsel sinizmi ölçmek için Brandes’in (1997) bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç boyutta geliştirdiği örgütsel sinizm ölçeği ve kişilik özellikleri Amerikalı bir kişilik araştırmacısı olan Goldberg tarafından geliştirilen beş faktör kişilik envanteri ölçeği kullanılarak veriler toplanmıştır.

Tablo 1. Ölçeklerin Güvenilirlik Göstergeleri

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Değişkenler** | **Soru Sayısı** | **Cronbach Alfa Katsayıları (α)** |
| Maslach Tükenmişlik Ölçeği | 22 | ,899 |
| Beş Faktör Kişilik Envanteri | 50 | ,728 |
| Örgütsel Sinizm Ölçeği | 13 | ,883 |

Tablo 1’de görüldüğü üzere ölçeklerin her birinin ayrı ayrı SPSS’de Cronbach Alpha güvenirlilik analizleri yapılmış ve güvenirlilikleri 0.72 ve 0.89 arasında bulunmuştur. Dolayısıyla tüm değişkenlerin güvenilirlikleri kabul edilebilir 0.70’lik Cronbach α düzeyinin üzerinde değerlere sahiptir.

**5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ**

Bu çalışmanın araştırma sorusu, bilişim sektörü çalışanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel sinizm ve tükenmişlik düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığıdır. Bu araştırma, bilişim sektörü çalışanlarının kişilik özelliklerinin örgütsel sinizm ve tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkisinin olup olmadığını ortaya çıkartmayı hedeflemektedir. Bu bağlamda, çalışmada sınanması planlanan hipotezler aşağıda verilmiştir:

**H1:** Çalışanların örgütsel sinizm ile tükenmişlikleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

**H2:** Çalışanların kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

**H3:** Çalışanların kişilik özellikleri ile örgütsel sinizm boyutları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

**6. ARAŞTIRMANIN BULGULARI**

Anket sorularının güvenirlik analizi (Cronbach's Alpha) sonucunda, sorulara verilen yanıtlar tutarlı bulunmuştur. Veriler nonparametrik dağılım özelliği göstermektedir. Parametrik olmayan testlerden iki gruplu veriler için Mann-Whitney testi ikiden fazla gruplu veriler için Kruskal Wallis testi kullanılarak ilişkiler analiz edilmiştir. Analizlere demografik değişkenlerle (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim seviyesi, günlük ve haftalık çalışma süresi ve görev) örgütsel sinizm, tükenmişlik ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler araştırılarak başlanmıştır.

Analizler sonucunda; Çalışmaya katılanların %73.3’ü erkek, %26.7’si bayandır, %35.6’sı 31-40 yaş aralığında, %33.3’ü 21-30 yaş aralığındadır. %73.3’ü evli, %26.7’si bekârdır. %62.2’si yüksek lisans, %33.3’ü üniversite mezunudur.

Anlam değeri 0,05’lik hata payından küçük olduğu için cinsiyet ile tükenmişlik boyutları ve kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile duygusal denge boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık söz konusudur (p=0,000, p=0,002, p=0,005, p=0,000, p=0,007).

Yaşın tükenmişlik ve örgütsel sinizm boyutları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık söz konusu değildir. Çalışanlar hangi yaşta olursa olsun tükenmişlik ve sinizm yaşayabilir (p=0,150, p=0,765, p=0,455, p=0,740, p=0,856, p=0,876).

Yaşın kişilik özelliklerinden sorumluluk ve duygusal denge boyutları üzerinde etkili olduğu sonucu bulunmuştur. Sorumluluk 51-60 yaş arası çalışanlarda en yüksek düzeydedir. Duygusal denge ise 41-50 yaş arası çalışanlarda en yüksek düzeydedir (p=0,000, (p=0,002, p=0,005, p=0,000, p=0,007).

Medeni durum ile tükenmişlik ve kişilik özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık söz konusu değildir (p=0,250, p=0,465, p=0,555, p=0,440, p=0,556, p=0,376, p=0,456, p=0,576). Çalışanların medeni durumları ile örgütsel sinizmleri arasında anlamlı bir ilişki vardır (p=0,005, p=0,000, p=0,007). Evli çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri daha yüksektir.

Eğitim düzeyinin tükenmişlik boyutlarından duyarsızlaşma ve kişilik özellikleri boyutlarından dışa dönüklük ve sorumluluk arasında anlamlı farklılık yoktur (p=0,476, p=0,416, p=0,376). Çalışanların örgütsel sinizm boyutlarıyla eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur (p=0,006, p=0,002, p=0,003). Doktora eğitimi olan çalışanların duygusal sinizm düzeyleri en yüksek düzeydedir.

Toplam hizmet süresi ile tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık söz konusudur (p=0,000, p=0,002, p=0,005) ve kişilik özellikleri boyutlarından da duygusal denge boyutu ile arasında anlamlı bir farklılık söz konusudur. Örgütsel sinizmin duygusal ve davranışsal boyutları ile toplam çalışma süresi arasında anlamlı farklılık vardır (p=0,009, p=0,012, p=0,015).

Çalışanların görevlerinin örgütsel sinizmleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucu bulunmuştur (p=0,276, p=0,316, p=0,276). Duygusal tükenmişlik ile kişilik özellikleri boyutlarından sorumluluk ve gelişime açıklık üzerinde de görevin etkisi yoktur (p=0,276, p=0,246, p=0,231).

Günlük çalışma süresi, örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında anlamlı farklılık olduğu ortaya çıkmıştır (p=0,011, p=0,015, p=0,018, p=0,009, p=0,012, p=0,010). Kişilik özelliklerden gelişime açık olma boyutu ile çalışanların günlük çalışma saatleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır (p=0,276).

Çalışanların haftada çalıştıkları gün sayısı ile tükenmişlik ve örgütsel sinizm arasında anlamlı farklılık vardır (p=0,001, p=0,019, p=0,000, p=0,000, p=0,045, p=0,000).

Gelişime açık olma ile çalışanların haftada kaç gün çalıştıkları arasında anlamlı farklılık vardır (p=0,031).

Çalışanların kişilik özellikleri, tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel sinizm boyutları arasındaki ilişkiler korelasyon analizi yapılarak incelenmiştir. Buna göre; çalışanların örgütsel sinizmleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif yönde güçlü bir ilişkiye rastlanmıştır (0.754). H1 kabul edilmiştir.

Tükenmişlik boyutları ile kişilik özellikleri boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde; duygusal tükenme ile sorumluluk ve uyumluluk arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur (0.653, 0,754). Düşük başarı hissi ile duygusal denge arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki vardır (.876). H2 kısmen kabul edilmiştir.

Örgütsel sinizm boyutları ile kişilik özellikleri boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde; bilişsel sinizm ile sorumluluk ve uyumluluk arasında güçlü ve pozitif yönde bir ilişki olduğu (0.486, 0,453, 0,467), davranışsal sinizm ile uyumluluk (. 546) arasında güçlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. H3 kısmen kabul edilmiştir.

**7. SONUÇ**

Günümüzde çalışanları olumsuz yönde etkileyen faktörler arasında üst sıralarda örgütsel sinizm ve tükenmişlik yer almaktadır. Bunlara maruz kalan çalışanlar ve örgütlerin yaşadıkları olumsuz olayların etkileri çok ciddi boyutlara ulaşmıştır. Çalışanların kişilik özelliklerinin bu iki kavramla ilişkilendirilmesi sonucunda ne gibi sonuçlar ortaya çıkacağını araştırmak için Ankara ili sınırları içinde görev yapan bilişim sektörü çalışanlarına ulaşılmıştır. Araştırma için 200 anket dağıtılmış, sadece 45 anket geri dönmüş ve araştırma bu anketlerden elde edilen veriler kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Örgütsel sinizm, örgüt içinde yaşanılan tecrübeler neticesinde ortaya çıkar ve doğuştan gelen ve değişmez nitelikte bir kişilik özelliği değildir. Örgütsel sinizmin yoğunluğu ve etkisi çalışanların kişilik özelliklerine göre değişmektedir.

Çalışma hayatında çok sık karşılaşılan sinizm ve tükenmişlik sendromunun kişilik özellikleriyle ilişkisini inceleme amacıyla yapılan bu çalışmada literatürle benzer sonuçlar bulunmuştur. Johnson ve OLeary-Kelly (2003:643) tarafından yapılan çalışmada sinizm ile tükenmişlik arasında ilişki bulunmuştur, bu araştırmada da örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında bir ilişkiye rastlanılmıştır.

Çalışmanın hipotezleri değerlendirildiğinde H1 hipotezi kabul edilmiştir, H2, ve H3 hipotezleri kısmen kabul edilmiştir. Çalışanların yaşı ilerledikçe sorumluluk alma ve duygusal dengede olma kişilik özellikleri ağırlık kazanmaktadır. Bu çalışmaya katılanların yaptıkları işlerin örgütsel sinizme neden olmadığı sonucu çıkmıştır.

Örgütsel sinizm ve tükenmişliğin engellenmesi yapılması gerekenlerin başında çalışanları güvende olduklarını hissettirmek gelmelidir. Örgütsel sinizmin en önemli boyutu, çalışanların örgütlerine karşı güvensizlikleri nedeniyle günden güne örgütlerinden ve işlerinden soğumalarıdır. Sonuç olarak tükenmiş bireyler olmaktadırlar. Bu durumları yaşayan çalışanların kişilik özelliklerinde kötü yönde değişim olmaktadır. Başarılı, sorumluluk sahibi, uyumlu ve kendini aşma amacında olarak çalışmaya başlayan bir çalışanın belli bir zaman sonra tükenmişlik ve sinizmle yüzleşerek işe başladığı zamanki kişilik özelliklerini kaybederek yerine istenmeyen özellikleri olan çalışanlara dönüşebilirler. Örgütlerin çalışanlarına daha fazla değer vermesi, sinizm ve tükenmişlik sendromu yaşamalarını engelleyecek önlemler almalarının önemi bu çalışmanın vurgulamak istediği en önemli sayıtlılardır.

**KAYNAKLAR**

ANDERSSON, L. M. Ve Bateman, Thomas S. (1997), “Cynicism İn The Workplace: Some Causes And Effects”, Journal Of Organizational Behavior, 18(5), 449-469.

ANDERSSON, L. M. (1996), “Employee Cynicism: An Examination Using A Contract Violation Framework”, Human Relations, 49(11), 1395-1418.

AYDIN, K. (2004), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri Ve Tükenmişliği Etkileyen Bazı Faktörlerin İncelenmesi: Aksaray İli Örneği” Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi), Ankara.

BRANDES, P. Ve Das, D. “Locating Behaviour Cynicism At Work : Construct Issues And Performance Implications”, Employee Health, Coping And Methodologies (Edt.Pamela L.Perrewe, Daniel C. Ganster), Jaı Press, (2006), New York, 233-266

BUDAK, G., Sürgevil, O., (2005), “Tükenmişlik Ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama”, D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt:20, Sayı:2, 95-108.

CHARLES T. Morris, Psikolojiyi Anlamak, Ankara, Türk Psikologlar Derneği Yayını No:23, 2002, S.470.

DEAN, J. W., Brandes, P. Ve Dharwadkar, R. *“*Organizational Cynicism*”,* Academy Of Management Review, 23:2, 1998, 341-352.

ERDOST, E., Karacaoğlu, K. Ve Reyhanoğlu, M. (2007). “Örgütsel Sinizm Kavramı Ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi” 15. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı (25–7 Mayıs), Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. Sakarya. Ss. 514- 524.

GÜLLÜCE, A. Ç., (2006) Mesleki Tükenmişlik Ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişki: Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 6.

HOUGH, L.M. Ve Ones, D.S. (2001). The Structure, Measurement, Validty And Use Of Personality Variables İn İndustrial Work And Organizational Psychology, Handbook Of Industrial Work And Organziational Psychology,(Vol.1; P.233-277). London, Sage Publication.

JOHNSON, J. L. Ve O'leary-Kelly, A.M., “The Effects Of Psychological Contract Breach And Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal”, Journal Of Organizational Behavior, 24 (5), (2003), 627-647

JAMES, Matrecia S. M. (2005), “Antecedents And Consequences Of Cynicism İn Organizations: An Examination Of Potantial Positive And Negative Eeffects On School Systems”, Unpublished Doctoral Dissertation, College Of Business, The Florida State University, Usa

KALAĞAN, G., (2009), Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Programı, Yüksek Lisans Tezi, Antalya, S.42

MASLACH, Christina, Susan E. Jackson. (1981), “The Measurement Of Experienced Burnout”, Journal Of Occupational Behaviour, Vol: 2, 99-113.

ÖZLER, D., Derya, E., Atalay, C. Ve Şahin, M., Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle Mi Bulaşır? Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 2, Sayı 2, 2010 Issn: 1309 -8039

SALGADO, J.F., Viswesvaran, C. Ve Ones, D.S. (2001). Predictors Used For Personnel Selection: An Overwiev Of Constructs, Methods And Techniques, Handbook Of Industrial Work And Organziational Psychology(Vol.1; P.165-199). London, Sage Publication.

TINAR, M.Y. (1999). Çalışma Yaşamı Ve Kişilik, Mercek Dergisi, Sayı 14, Mess Yayınları

1. Başkent Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon Bölümü Doktora Öğrencisi, [↑](#footnote-ref-1)
2. Başkent Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon Bölümü Doktora Öğrencisi, [↑](#footnote-ref-2)