

# ORTAOKUL VE LİSE MATEMATİK ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ<sup>1</sup>

## THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CYNICISM AND BURNOUT LEVELS OF SECONDARY SCHOOL AND HIGH SCHOOL MATHEMATICS TEACHERS

Akın AMASRALI<sup>2</sup>

Hüseyin ASLAN<sup>3</sup>

Başvuru Tarihi: 19.06.2017

Yayına Kabul Tarihi: 18.08.2017

DOI: 10.21764/efd.52063

**Özet:** Bu araştırma ortaokul ve lise matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Araştırmaya 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Amasya merkez ve ilçelerinde görev yapan 272 ortaokul ve lise matematik öğretmeni katılmıştır. Araştırmada veri toplamak amacıyla örgütsel sinizm ölçeği ve Maslach tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma değerleri ile Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis H ve Sperman korelasyon katsayısı testleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, matematik öğretmenlerinin orta düzeyde örgütsel sinizm ve duygusal tükenme yaşadığı bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı farklılık bulunmazken; medeni durum ve mesleki kıdemleri arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Aynı zamanda katılımcıların cinsiyetleri ile duyarsızlaşma düzeyleri arasında; medeni durum ve mesleki kıdemleri ile tükenmişliğin tüm alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları arasında pozitif; kişisel başarı boyutu arasında ise negatif doğrusal bir ilişki bulunmuştur.

Anahtar sözcükler: *Örgütsel sinizm, tükenmişlik, matematik öğretmeni*

**Abstract:** This study aims to indicate the relationship between organizational cynicism and burnout levels of secondary school and high school mathematics teachers. The research used a relational survey model. The sample of this descriptive study consisted of 272 mathematics teachers, who work in center, county secondary schools, high schools of Amasya during 2014-2015 academic years. In the research, organizational cynicism scale and Maslach burnout scale is used in order to gather data. Frequency, percent, arithmetic mean, standard deviation, Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis H tests and Sperman correlation coefficient are calculated. It is reached the conclusion that mathematics teachers sustained moderate level of organizational cynicism and emotional exhaustion. While there is no a significant variation between teachers' levels of organizational cynicism and sex variables, a significant variation is observed between marital status and professional experience variables. It is observed that there are significant variations among sex variable and sub-dimension of depersonalization, and between variables of marital status, professional experience and all sub-dimensions of burnout. It is observed that they have a negative relation with personal accomplishment while cognitive, affective and behavioral cynicisms have a positive relation with emotional exhaustion and dimensions of depersonalization.

Keywords: *Organizational cynicism, burnout, mathematics teacher*

<sup>1</sup> Bu çalışma birinci yazarın ikinci yazarın danışmanlığında hazırladığı Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.

<sup>2</sup> Öğrt., Ankara Yenimahalle Osman Ülkümen Ortaokulu, MEB, [akin.amasrali@hotmail.com](mailto:akin.amasrali@hotmail.com)

<sup>3</sup> Yrd. Doç. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, [huseyarslan@yahoo.com](mailto:huseyarslan@yahoo.com)

## Giriş

Bilgi teknolojilerindeki hızlı gelişmeler, yönetimlerin plan ve stratejilerini önemli ölçüde etkilemiş, kısa vadeli hedefler yerine uzun vadeli hedefler üretmelerinin gerekliliğini ön plana çıkarmıştır. Yönetimlerin belirledikleri uzun vadeli hedeflerin gerçekleşebilmesi için ise öncelikle çalışanların verimliliğinin artırılması gerekmektedir. Sürekli olarak iyileşme ve değişime uyum çabası içinde olan örgütler aynı zamanda çalışanlarının verimini düşüren birçok sorunla da baş etmek durumundadır (Pelit ve Pelit, 2014). Bu sorunlardan önemli bir tanesi de son zamanlarda örgütlerde giderek yaygınlaşan, örgütleri ve çalışanlarını olumsuz yönde etkileyen sinizm kavramıdır (Gül ve Ağıröz, 2011). Öfke, umutsuzluk, yılma, engellenme, şüphe ve tükenme gibi negatif duygularla karakterize edilen sinizm, bireysel ve örgütsel anlamda yıkıcı etkileri bulunan çok geniş boyutlu bir kavramdır (Kalağan, 2009).

Örgütsel sinizm 1980'li yıllardan itibaren örgüt çalışanları arasında oldukça yaygındır. Özellikle örgütsel değişim ve iyileştirme çabaları örgütlerde sinizmi doğurmuştur (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Son dönemlerde, eğitim örgütlerinde de çeşitli gelişmeler ve yapısal yenilikler yaşanmaya başlamıştır. Bu sürecin sağlıklı ve düzgün yürütülmesindeki anahtar faktör ise öğretmenlerdir. Okulları istenen başarıya ulaştırmak, verimli, kaliteli ve yeni eğitim uygulamaları gerçekleştirmek, öğretmenlerin hayata bakış açıları ve örgüte ilişkin görüş ve tutumlarıyla ilgilidir. Bu kapsamda kişilerin bireysel özellikleri ile çalışma şartlarından kaynaklanan örgüte ilişkin bir tutum olan sinizm kavramı daha da önem kazanmaktadır (Aslan ve Yılmaz, 2013; Kalağan ve Güzeller, 2010).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde sinizmin en önemli sonuçlarından birinin tükenmişlik olduğu görülmektedir (Balıkcıoğlu, 2013; Kalağan, 2009; Naus, 2007; Pelit ve Pelit, 2014). Ayrıca örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında güçlü bir ilişki olduğunu, sinizmin örgütlere tükenmişlik şeklinde yansıtılarak örgütün ve çalışanların verimliliğini düşürdüğünü gösteren araştırmalar da bulunmaktadır (Alan ve Fidanboy, 2013; Gün, 2015; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Özler ve Atalay, 2011; Üçok, 2012). Tükenmişlik, kişilerin işleri nedeniyle duygusal ve fiziksel açıdan aşırı yorgun, yıpranmış ve yüklenilmiş hissettiklerini ifade eden bir kavramdır (Izgar, 2003). Hem bireyler hem de örgütler açısından iş yaşamını önemli ölçüde etkileyen tükenmişlik, çalışanların sıklıkla insanlarla yüz yüze etkileşim içinde olduğu meslek gruplarında oldukça fazla görülen bir durumdur. Dolayısıyla eğitim örgütlerinde çalışanlarında tükenmiş olma riski oldukça yüksektir (Barut ve Kalkan, 2002).

Okullardaki örgüt iklimini bozan, eğitim-öğretim sürecini olumsuz etkileyen ve de geriletken, davranış bilimlerinde gittikçe önemi artan sinizm ve tükenmişlik ile ilgili çalışmalar (Dalkılıç,

2014; Dean vd., 1998; Delken, 2004; Maslach ve Jackson, 1981; Tokgöz ve Yılmaz, 2008) incelendiğinde cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, gelir düzeyi, kişilik yapısı gibi faktörlerin yanı sıra öğretmenlerin sinizm ve tükenmişlik düzeylerinin branşlarına göre de değiştiği görülmektedir (Izgar, 2001; Şahin, 2007; Kalağan ve Güzeller, 2010). Bazı branşların öğretmenlere fazladan sorumluluk ve iş yükü getirmesi, branşın zorluk veya kolaylık derecesi, branşa karşı veli ve öğrencide oluşan olumlu veya olumsuz inanç ya da ön yargı bu değişimin nedenleri arasında sayılabilir. Örneğin, Türkiye’de matematik dersinin diğer derslere oranla daha zor olduğuna ilişkin yaygın bir inanç yerleştiği görülmektedir. Araştırmacılar tarafından yapılan gözlemlerde matematik dersinin önemli; görsel sanatlar, beden eğitimi, müzik ve benzeri beceri derslerinin ise önemsiz olduğu, hatta onları dersten saymama gibi bir yanlış yapıldığı saptanmıştır. Ayrıca Türkiye’deki bol kazançlı ve yüksek statülü bir meslek sahibi olma tutkusunun bu yanlış düşünceyi pekiştirdiği söylenebilir (Başar, Ünal ve Yalçın, 2002). Tüm bilim dallarının temeli olan matematik, aynı zamanda bir gelişmişlik ölçüsüdür. Matematik alanında ileri olan toplumlar gelişmiş; geri kalan toplumlar ise gelişmekte olan ülkeler sınıfına girmektedir (Rıza, 2000). Matematiğin bu öneminden dolayı matematik öğretmenlerine de büyük sorumluluk düşmektedir.

Küreselleşen dünyada ülkeler, eğitim alanında yapılan ulusal değerlendirme çalışmalarının yanı sıra, uluslararası düzeyde de konularını belirlemek amacıyla PISA (Programme for International Student Assessment: Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı), TIMSS (Trends in International Mathematics and Science Study: Uluslararası Matematik ve Fen Eğilimleri Araştırması) ve benzeri eğitim göstergelerine ihtiyaç duymaktadırlar. Belirli referans noktalarına göre ülkelerin eğitim alanında hangi düzeyde olduğunun, giderilmesi gereken eksikliklerin ve alınması gereken tedbirlerin belirlenmesi amacıyla yapılan bu araştırmalara Türkiye’de bir OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü) üyesi olarak katılmaktadır.

Tablo 1 ve Tablo 2’de Türkiye için önemli sonuçlar içeren PISA ve TIMSS sınavlarına ait bazı bilgiler yer almaktadır (MEB, 2011, 2014, 2016a, 2016b).

Tablo 1

*Yıllara Göre PISA Matematik Okuryazarlığı Ortalama Puanlar*

	PISA 2009	PISA 2012	PISA 2015
OECD Ortalaması	496	494	490
Tüm Ülkeler Ortalaması	465	470	461
Türkiye Ortalaması	445	448	420
Sıralama	41	44	50
Katılan Ülke Sayısı	65	65	72

Tablo 1’de PISA matematik okuryazarlığı alanındaki ortalama puanlar yıllara göre incelendiğinde Türkiye’deki öğrencilerin PISA 2015 performansının PISA 2009’a ve PISA 2012’ye göre daha düşük olduğu görülmektedir. Türkiye PISA 2009’da 65 ülke arasında 41., PISA 2012’de 65 ülke arasında 44. ve PISA 2015’te ise 72 ülke arasında 50. sırada yer almaktadır. Ayrıca tüm yıllarda Türkiye ortalaması, OECD ve tüm ülkeler ortalamalarının altında kalmıştır.

Tablo 2

*Yıllara Göre TIMSS Matematik Okuryazarlığı Ortalama Puanlar (8. Sınıf Düzeyinde)*

	TIMSS 2007	TIMSS 2011	TIMSS 2015
TIMSS Ölçek Ortalaması	500	500	500
Türkiye Ortalaması	432	452	458
Sıralama	30	24	24
Katılan Ülke Sayısı	49	42	39

Tablo 2’de görüldüğü gibi 8. sınıf düzeyinde Türkiye matematik başarı ortalaması, TIMSS 2007’de 49 ülke arasında 30., TIMSS 2011’de 42 ülke arasında 24. ve TIMSS 2015’te ise 39 ülke arasında 24. sırada yer almaktadır. Ayrıca tüm yıllarda Türkiye ortalamasının, TIMSS ölçek ortalamasının altında olduğu görülmektedir.

Matematik öğretiminin eğitimin her kademesinde yeni nesillere en iyi şekilde öğretilmesi gerektiği açıktır. Fakat bu sonuçlara göre, Türkiye’de eğitim sisteminin önemli reformlara ihtiyaç duyduğu, matematik eğitiminin ise yadsınamaz sorunlarının olduğu görülmektedir. Elbette bu sorunların tümünün matematik öğretmenleri ile birebir ilgili olduğu söylenemez. Ancak öğretmenlerin eğitimin önemli bir paydaşı olduğu unutulmamalıdır.

Öğretmenlerin sağlıklı bir iş ortamında yüksek motivasyonla verimli bir şekilde çalışmalarını sağlamak ve eğitim-öğretim sürecine verilebilecek zararları en aza indirebilmek için öncelikle öğretmenlerin örgütsel sinizm ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda yapılan bu çalışmanın sinizm ve tükenmişlik kavramlarına ilişkin farkındalık yaratması ve böylelikle ortadan kaldırılmasına yönelik stratejilere katkıda bulunması hedeflenmiştir. Çalışmanın, yetkilileri öğretmenlerin sinizm ve tükenmişliğini azaltacak tedbirler almaya yönlereceği ve eğitiminde kaliteyi artırma çalışmalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## **Örgütsel Sinizm**

Bir yaşam biçimi ve düşünce tarzı olan sinizm, yaklaşık 2500 yıl öncesinde eski Yunanda ortaya çıkmıştır. Bu terim adını, sinik okulunun bulunduğu Atina yakınlarında bir kasaba olan Cynosarges’ten veya Yunancada köpek anlamına gelen “Kyon” kelimesinden almış olabileceği belirtilmektedir (Dean vd., 1998; Mantere ve Martinsuo, 2001). Siniklerin en temel ilkesi erdemdir.

Erdem ise, insanın içinden bağımsız ve ruhunun özgür oluşudur. Mutluluğa ancak erdemle ulaşacaklarını düşünen sinikler, erdemde de mülkiyet, aile, din ve benzeri dünyevi hazları yadsımakla oluşabileceğini savunmuşlardır. Ayrıca sinik kişiler, aşırı bireycidirler. Dinle de ilgileri yoktur (Gökberk, 2015). Sosyal ve ahlaki kuralları reddederek, doğanın kurallarına göre yaşamayı tercih etmektedirler (Kalağan ve Güzeller, 2010).

Geçmişten günümüze siniklerin durumları incelendiğinde, günümüzde siniklerin M.Ö 5. yüzyıldaki gibi olmadıkları gözlenmektedir. Eski sinikler acımasız, katı kuralları olan, alaycı eleştirilenler olarak bilinirken; günümüzde bu kavram yerini karamsarlığa ve güvensizliğe bırakmıştır. İş ortamlarında ise sinik bireyler, örgütlerini küçümsemeleri ve hor görmeleri ile tanınmışlardır. Ayrıca sinikler kişisel hedeflerine ulaşabilmek için mizahı güçlü ve ayrıcalıklı bir araç olarak kullanmışlardır. Eski ve modern sinikler arasındaki ortak nokta ise umutsuzluktur (Dean vd., 1998).

Dean ve diğerleri (1998) sinizm kavramının beş odak noktasının olduğunu belirtmişlerdir. Sinizm türlerini oluşturan bu odak noktaları; kişilik yaklaşımı, toplumsal/kuramsal odak, mesleki sinizm odağı, işgören sinizm odağı ve örgütsel değişim odağı şeklinde sıralanmaktadır. Abraham (2000) teorik olarak bu beş türün, bireyin çevresel ve kişisel yaşamındaki farklı tutumlarından kaynaklandığını belirtmiştir. Buna göre çalışma hayatında iki farklı sinizm kavramı ortaya çıkmaktadır. Bunlar, bireyin doğuştan gelen kişisel özellikleri ve hayat görüşü ile ilgilenen kişilik sinizmi (genel sinizm) kavramı ile kişide sinik tutumların görülmesine sebep olan örgütsel etkenleri inceleyen örgütsel sinizm kavramıdır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Örgütsel sinizm, kişilik sinizmi dışındaki diğer sinizm tanımlarına bir düzen getirerek tüm sinizm çeşitlerini bünyesinde toplamaktadır (Abraham, 2000).

Örgütsel sinizm ilk olarak, Kanter ve Mirvis tarafından 1989 yılında Amerikalı iş görenler hakkında hazırlanan kitap ile birlikte gelişme göstermeye başlamıştır. Kitap, sinizmin örgütlerde neden yaygınlaştığını sorgulamak için hazırlanmıştır (James, 2005). Alanyazın incelendiğinde örgütsel sinizmle ilgili birçok tanım yapılmıştır (Naus, 2007). Bu tanımlardan en yaygın kullanılanı ise Dean ve diğerlerinin (1998) örgütsel sinizm tanımıdır. Dean ve diğerlerine (1998) göre örgütsel sinizm, kişilerin çalıştığı örgüte ilişkin olumsuz tutumlarını içeren üç boyutlu (inanç, duygu ve davranış) bir kavramdır.

### **İnanç (Bilişsel) Boyutu**

Örgütsel sinizmde ilk boyut, örgütün bütünlükten yoksun olduğu vurgulayan inanç boyutudur. Bu boyutta örgütsel sinikler, örgütteki uygulamalarda samimiyet, dürüstlük ve adalet gibi ilkelere ihanet edildiğini düşünmektedirler. Sinikler örgütlerinde çoğu kez bu ilkelerin göz ardı edildiğine ve ahlaksız davranışların norm haline dönüştüğüne inanırlar. Ayrıca insan davranışlarının

güvenilmez, tutarsız, yalan dolan ve hile gibi olumsuz davranışlar içerdiğine ve çoğunlukla davranışların arkasına gizlenmiş güdülerin ve kişisel çıkarların olduğuna inanmaktadırlar. Bu yüzden de samimiyet yerine aldatılmayla karşılaşmayı beklerler (Dean vd., 1998).

### **Duygu (Duyuşsal) Boyutu**

Bireylerin inançları duygusal tepkilerini etkilemektedir. Duygu boyutu küçümseme, sıkıntı çekme, öfkelenme ve utanç duyma gibi olumsuz duyguların aşırı bir şekilde uyarılması sonucu oluşan bir boyuttur. Sinizm yaşayan bireyler örgütlerindeki olaylara serinkanlı yargılarla değil, güçlü duygusal tepkilerle yaklaşır. Sinikler örgütlerine karşı nefret ve güvensizlik hissedebilir ya da örgütlerini düşündükleri zaman öfkelenebilir, üzüntü, bıkkınlık ve utanç yaşayabilirler. Bu nedenle örgütsel sinizm birçok olumsuz duygu ile ilişkilendirilmektedir (Abraham, 2000; Dean vd., 1998).

### **Davranış (Davranışsal) Boyutu**

Örgütsel sinizmin bu son boyutu, genellikle aşağılayıcı ve olumsuz davranışlara yönelik tutumlardan oluşur. Örgütlerde sinik tutuma sahip bireyler genellikle dürüstlük ve samimiyetten uzak, olumsuz ve küçümseyici davranış eğilimindedirler. Çalışanlar ayrıca sinik tutumlarını göstermek için mizahı, özellikle de alaycı mizahı kullanırlar. Örgütün gelecekteki eylemleri hakkında kötümser tahminlerde bulunabilirler (Dean vd., 1998).

Örgütlerde sinizm yaşayan işgörenler hem kendi hayatlarını hem de örgütlerini olumsuz etkilemektedirler. Yaşanan bu olumsuz sonuçları bireysel ve örgütsel olmak üzere iki bölümde incelemek mümkündür. Örgütlerde işgörenlerin beklentilerinin karşılanmaması sonucunda oluşan örgütsel sinizm, çalışanlarda hayal kırıklığı, uykusuzluk, duygusal çöküntü ve depresyon gibi ruhsal ve sinirsel bozukluklara; öfke, endişe, gerilim, hiddetlenme, zulüm ve savunmacı davranışlar gibi bazı psikolojik sonuçlara neden olmaktadır. Ayrıca örgütsel sinizm çalışanların ruh sağlığının yanında, beden sağlığını da olumsuz etkilemektedir. Çalışanların hasta olmasıyla birlikte öncelikli olarak performans düşüklüğü daha sonra ise işe geç gelme ya da gelmeme veya işten ayrılma gibi davranışlar gözlenebilir. Bu durumlarda ise örgütler ciddi zarara uğrayacaklardır (Eaton, 2000; Kalağan, 2009). Sinizmin örgütlerde birçok olumsuz etkisinin olduğu belirtilmektedir. Sinizmin örgütsel sonuçları; iş doyumsuzluğunun, işe yabancılaşmanın, örgütsel küçülmelerin, işten çıkarılma veya ayrılma oranlarının artması, örgütte hırsızlık, sabotaj ve dolandırıcılık gibi davranışların yaşanması, etik olmayan ricalara uyma, duygusal tükenmişlikte, örgütü aşağılamada, örgüte güvensizlikte ve işe devamsızlıklarda artış, değişim için çaba sarf etmeme, kendini yetersiz hissetme, örgütsel bağlılığın, motivasyonun, lidere ve diğer örgüt çalışanlarına duyulan güvenin azalması, örgütsel performansın düşmesi, itaatsizlik gibi faktörlerdir (Abraham, 2000; Bommer, Rich ve Rubin, 2005; James, 2005; Naus, 2007; Reichers, Wanous ve Austin, 1997). Sinizmin

özellikle örgütteki dinamizmi ve verimliliği düşüren, örgütte maddi ve manevi hasarlara yol açan birçok soruna neden olduğu görülmektedir.

### **Tükenmişlik**

Tükenmişlik, insan odaklı çalışan, hizmet, eğitim ve sağlık gibi meslek gruplarında oldukça fazla rastlanan bir durumdur. Sık sık personel-müşteri etkileşimi yaşayan çalışanlar, aynı zamanda müşterilerinin psikolojik, sosyal veya fiziksel sorunları ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu etkileşim çoğu zaman öfke, utanç, korku veya çaresizlik gibi duygular taşıyabilir. Bu sorunları çözüme kavuşturmak her zaman kolay değildir. Böylece duruma belirsizlik ve hayal kırıklığı da eklenir. Sürekli bu koşullar altında çalışan işgörenlerde kronik strese bağlı olarak duygusal boşalma ve tükenmişlik tehlikesi görülebilir. Tükenmişlik, ilk olarak 1970'lerin ortalarında Freudenberger (1974-1975) ve Maslach (1976) tarafından tartışılmış, aradan geçen yıllarda da pek değişime uğramamıştır. Bu tartışmaların ortak noktaları ise; bitkinlik, hayal kırıklığı, öfke, sinik duygular ve başarısızlık duygusudur (Maslach ve Goldberg, 1998; Maslach ve Jackson, 1981). Tükenmişliği mesleki bir tehlike olarak gören klinik psikolog Freudenberger (1974) tükenmişliği, başaramama, yıpranma ya da aşırı talepler sonucunda enerji, güç ya da kaynaklar üzerindeki tükenme durumu, olarak tanımlamıştır.

Uzun süren iş stresinin tükenmişliğe neden olduğunu söyleyen Maslach, tükenmişliği insanlarla sürekli olarak yüz yüze çalışan kişilerde sıklıkla görünen, çalışanların kendilerini duygusal ve fiziksel yönden bitkin hissettikleri, müşterileri hakkında olumsuz duygu ve sinik bir tutum geliştirdikleri ve iş ile ilgili kendilerini başarısız olarak değerlendirdikleri üç boyutlu bir kavram olarak tanımlamıştır (Maslach ve Jackson, 1981; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Bu boyutlar tükenmişlik yaşayan kişilerin yaşamlarındaki değişimleri ifade etmektedir. Buna göre; birey kendini yorgun hisseder, işinden uzaklaşır, kendini çeker ve giderek artan bir şekilde işinde başarısızlık yaşar (Dalkılıç, 2014). Daha özel olarak tükenmişlik, örgütte sınırlı kapasiteyle çalışan insanlarda görülebilen, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma duygusu içeren bir sendromdur. Bu üç boyut tükenmişlik sendromunun nedenlerini ve sonuçlarını inceleyen çok sayıdaki araştırmanın odak noktası olmuştur (Leiter ve Maslach, 1988).

### **Duygusal Tükenme**

Duygusal tükenme, kişiye duygusal anlamda aşırı yüklenilmiş ve kişinin duygusal kaynaklarının tükenmiş olma durumlarını ifade etmektedir. Bu boyutun temelinde iş yükü ve iş yerindeki kişisel çatışma vardır. İnsanlar herhangi bir kaynak olmaksızın kendilerini bitkin ve tükenmiş hissetmektedirler. Duygusal tükenme, tükenmişliğin stres boyunu temsil etmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998). Maslach ve diğerleri (2001), tükenmişlik sendromunun en net belirtisinin ve en

temel boyutunun duygusal tükenme olduğunu ifade etmişlerdir. Bu boyut kendini, kişinin duygusal kaynaklarının bitmiş olması ve enerjisini düşük hissetmesi ile gösterir. Kişi, duygusal yorgunluk hissederek, işgören olarak eskisi kadar verimli olmadığı ve sorumlu davranmadığını düşünmeye başlar (Izgar, 2003). Bu durumu aşamayan bireyler için başka bir gün tekrar işe gidecek olmak bir kabus gibi algılanır. Ayrıca işgörenlerde işe devamsızlık, işe geç kalma, ilerleyen aşamalarında ise işten ayrılmaya kadar gidebilecek birtakım olumsuz davranışlar gözlenebilmektedir (Cordes ve Dougherty, 1993).

### **Duyarsızlaşma**

Tükenmişliğin başka bir bileşeni olan duyarsızlaşma ya da insandan uzaklaşma, insanlara birer nesne gibi davranmaya işaret eder. Duyarsızlaşan çalışanlar örgütte, müşterilere ve diğer çalışanlara karşı katı, umursamaz, kaba ve alaycı bir şekilde davranmaktadırlar (Cordes ve Dougherty, 1993). Tükenmişliğin kişilerarası boyutunu temsil eden duyarsızlaşma, genellikle idealizm kaybı içeren, diğer insanlara karşı geliştirilen negatif, duygusuz ya da aşırı ilgisiz bir tepki anlamına gelmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998). Duyarsızlaşma bir yönden çalışanların kendilerini hayal kırıklığından, tükenmeden ve yaşadıkları stresten uzaklaştırma girişimi ya da kaçış yolu olarak düşünülebilir. Bir anlamda bu uzaklaşma davranışı, kişinin kendini koruma stratejisidir (Maslach vd., 2001). Bu etkiyle duyarsızlaşma yaşayan kişilerde aşağılayıcı ve kaba bir dil kullanma, insanları sınıflandırma, sürekli başkalarından kötülük geleceğine inanma, örgütteki diğer çalışanların rica ve isteklerini göz ardı ederek katı ve aldırılmaz tutumlar gösterme gibi davranışlar gözlenebilmektedir (Izgar, 2000).

### **Kişisel Başarı**

Tükenmişliğin son bileşeni olan kişisel başarı boyutu bu aşamada, kişinin kendini negatif değerlendirme eğiliminde olması, şeklinde göstermektedir (Cordes ve Dougherty, 1993). Tükenmişliğin öz değerlendirme boyutunu temsil eden bu boyut, işteki yeterlik ve verimlilik duygularında bir düşüş yaşanması anlamına gelir. Azalmış öz-yeterlik duygusu, işteki taleplerle başa çıkma esnasında geliştirilen depresyon ve başarısızlık duyguları ile bağlantılıdır. Bu duygulara örgütteki sosyal destek ve kendini geliştirme fırsatı eksikliği de eklendiğinde bu eğilim giderek şiddetlenebilmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998). Tükenmişliğin duyarsızlaşma aşamasından sonra kişinin, örgüte ve diğer çalışanlara karşı geliştirdiği olumsuz tutum, kendi hakkında da olumsuz bir kanı edinmesine yol açabilir. Bu durumun sonucunda kişi kendini suçlu hissederek, hiç kimse tarafından sevilmediğini, yetersiz kaldığını ve başarısız olduğunu düşünebilir. Böylece kişisel başarının azalması boyutu ortaya çıkar (Izgar, 2003).



Yapılan birçok araştırma ve gözlem sonucunda tükenmişliğin çalışanların kişisel yaşamını ve çalışma hayatını etkileyen birçok olumsuz sonuç doğurduğu bilinmektedir. Tükenme duygusu yaşayan bireylerin gittikçe artan bir işten soğuma duygusu yaşadıkları, işini aksatma ve savsaklama, hizmet kalitesini düşürme, hastalık bahanesiyle sık sık izin alma ya da izni uzatma, işe gelmeme veya geç gelmede artış, işten ayrılma niyeti, iş dışındaki ve işteki insanlarla çatışma ve uyumsuzluk, iş kazalarında artış, iş doyumsuzluğu, iş performansında düşüş gibi iş yaşamını olumsuz etkileyen sonuçlara yol açtığı görülmektedir (Çam, 1995; Izgar, 2003; Solmuş, 2010).

Tüm sektörlerde ve işletmelerde önemli kayıplara yol açan örgütsel sinizm ve tükenmişlik, çalışanların verimliliğini, iş doyumunu, mesleki başarılarını ve hizmet kalitesini olumsuz etkileyen önemli faktörlerdendir (Pelit ve Pelit, 2014). Örgütlere gizlice giren, yavaş yavaş ilerleyen ve ağır sonuçlar doğurabilen bu iki kavram, sadece öğretmenlerin kendi hayatını ve sağlığını etkileyen bir durum değildir. Eğitim-öğretim sürecini ve öğrenci gelişimini de olumsuz etkilemektedir. Eğitim, bir ülkenin gelişmişlik seviyesini gösteren en önemli unsurdur. Eğitimin vazgeçilmez ögesi olan öğretmenler ise ülkelerin geleceğinin şekillenmesinde büyük bir rol oynar. Bu yüzden amacı insan yetiştirmek olan öğretmenlerin meslekleri hakkında olumlu bir düşünce ve algıya sahip olmaları gerekmektedir. Çünkü öğretmenlerin niteliği, yetiştirdikleri yeni nesillerin niteliği ile özdeşleşir. Bu bağlamda öğretmenlerin örgütsel sinizm ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi önemli görülmektedir.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın genel amacı, ortaokul ve lise matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Ortaokul ve lise matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve tükenmişlik düzeyleri nedir?
2. Ortaokul ve lise matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve tükenmişlik düzeyleri, cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Ortaokul ve lise matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

### **Yöntem**

Araştırmanın bu bölümünde sırasıyla araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplamada kullanılan ölçme araçları, verileri toplama işlemi ve veri analizi için uygulanan istatistiksel teknikler ile ilgili açıklamalara yer verilmiştir.

## Araştırma Modeli

Bu araştırmada ortaokul ve lise matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha çok değişken arasındaki ilişkinin herhangi bir şekilde bu değişkenlere müdahale edilmeden incelendiği araştırma modelidir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2014). İlişkisel tarama modelindeki araştırmalar sadece değişkenler arası ilişkinin betimlenmesi amacıyla yapılan, değişkenlerden birinde gözlenen değişimin diğer değişkenden ne kadar kaynaklandığını gösteren, tarama modeli araştırmaların bir türü olarak değerlendirilir (Can, 2014).

## Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Amasya merkez ve ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi devlet okullarında görev yapan 329 ortaokul ve lise matematik öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın tarama modelinde yapılması ve evrenin ulaşılabilir olması nedenleriyle örneklem alınmamış, evrenin tamamına ulaşmak hedeflenmiştir. Büyüköztürk ve diğerlerine (2014) göre, araştırmada amaç evren hakkında bilgi toplamaktır ve evreninin tümüne ulaşılabilirdiği durumlarda örnekleme ihtiyacı duyulmaz. Araştırma kapsamında toplam 329 anket dağıtılmış ancak 272 tane anketin geri dönüşü sağlanmıştır. Veri toplama aracının geri dönüş oranı %82 düzeyindedir. Doğru ve güvenilir bir yorum yapabilmek için anketlerin %70-80'in üzerinde bir geri dönüş oranına sahip olması gerekir (Büyüköztürk vd., 2014). Bu doğrultuda geri dönüş oranının yeterli olduğu görülerek araştırma 272 anket üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Çalışmaya katılan matematik öğretmenlerinin %47.1'i (128 kişi) liselerde çalışırken %52.9'u ortaokullarda çalışmaktadır. Öğretmenlerin %46'sı (125 kişi) erkeklerden oluşurken %54'ü (147 kişi) ise kadınlardan oluşmaktadır. Araştırmaya kadın katılımcıların daha fazla ilgi gösterdiği görülmektedir. Katılımcıların yaşları kategorize edilmiş ve %20.2'sinin (55 kişi) 21-25 yaş aralığında, %26.5'inin (74 kişi) 26-30 yaş aralığında, %24.6'sının (67 kişi) 31-35 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %16.9'u (46 kişi) 36-40 yaş aralığında iken 41 yaş ve üzeri öğretmenler toplam örneklemin %11.8'ini (32 kişi) oluşturmaktadır. En yoğun katılım 26-30 yaş arasındaki öğretmenler tarafından gerçekleşirken, 41 yaş ve üzeri yaşlardaki katılım daha az olduğu gözlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %52.9'u (144 kişi) bekâr iken %47.1'i (128 kişi) ise evli olduklarını belirtmişlerdir. Araştırmaya bekar öğretmenlerin daha fazla katıldığını söylemek mümkündür. Çalışmada yer alan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine bakıldığında %32'sinin (87 kişi) 1-5 yıldır, %26.5'inin (72 Kişi) 6-10 yıldır, %25'inin (68 kişi) 11-15 yıldır ve %16.5'inin (45 kişi) ise 16 ve daha uzun süredir öğretmenlik hayatına devam ettikleri görülmektedir.

## Veri Toplama Araçları

Ortaokul ve lise matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılan bu çalışmada örgütsel sinizm ve Maslach tükenmişlik ölçeği uygulanmıştır.

**Örgütsel sinizm ölçeği.** Bu ölçek, Brandes (1997) tarafından geliştirilen ve 14 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeğinin, Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından gözden geçirilerek, davranışsal boyuttan bir madde çıkarılmış formudur (Kalağan, 2009). Türkiye’de ilk olarak Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu (2007) 14 maddelik örgütsel sinizm ölçeğini Türkçeye uyarlamış ve ölçeğin faktör yapısını incelemiştir. Kalağan (2009) ise 13 maddeden oluşan ve bu araştırmada kullanılan örgütsel sinizm ölçeğinin dilsel eşdeğerlik analizini yaparak ölçeği Türkçeye uyarlamıştır. Ölçek bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bilişsel sinizm boyutunda beş madde (1, 2, 3, 4, 5), duyuşsal sinizm boyutunda dört madde (6, 7, 8, 9) ve davranışsal sinizm boyutunda dört madde (10, 11, 12, 13) bulunmaktadır. Ölçek alt boyutlarının Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı sırasıyla bilişsel boyutta .89, duyuşsal boyutta .95 ve davranışsal boyutta .74 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Araştırmada beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçek maddeleri, tamamen katılıyorum (5), katılıyorum (4), kısmen katılıyorum (3), katılmıyorum (2) ve hiç katılmıyorum (1) şeklinde puanlanmış ve ortalama değerler alınmıştır. Ayrıca ölçek boyutlarının puan ortalamalarının yorumlanmasında (5-1) / 3 değerlendirme aralığı temel alınmış olup, 1-2.33 arası “düşük”, 2.34-3.67 arası “orta”, 3.68-5 arası ise “yüksek” düzeyde sinizmi ifade etmektedir. Puanların yükselmesi örgütsel sinizm düzeyinin arttığını göstermektedir.

**Maslach tükenmişlik ölçeği.** Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen, literatüre Maslach’ın adıyla geçen ölçek, 22 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Duygusal tükenme boyutunda dokuz madde (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), duyarsızlaşma boyutunda beş madde (5, 10, 11, 15, 22) ve kişisel başarı boyutunda sekiz madde (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) bulunmaktadır. Türkiye’de ölçekle ilgili ilk çalışma, Ergin’in (1992), sağlık çalışanları üzerine yaptığı araştırmadır. Ölçeğin öğretmenler üzerinde uygulanması ise ilk kez Girgin (1995) tarafından gerçekleştirilmiştir (Girgin ve Baysal, 2005). Bu araştırmada Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanan 22 maddeden oluşan beş seçenekli ölçek kullanılmıştır. Ölçek alt boyutlarının Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı sırasıyla duygusal tükenme .90, duyarsızlaşma .81 ve kişisel başarı .83 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, duygusal tükenme boyutunun yüksek derecede güvenilir; duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarının ise oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Ölçekte duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları ile ilgili maddeler olumsuz, kişisel başarı alt boyutu ile ilgili

olanlar ise olumludur. Araştırmada beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçek maddeleri, hiçbir zaman (1), çok nadir (2), bazen (3), çoğu zaman (4), her zaman (5), şeklinde puanlanmış ve ortalama değerler alınmıştır. Ayrıca ölçek boyutlarının puan ortalamalarının yorumlanmasında (5-1) / 3 değerlendirme aralığı temel alınmış olup, 1-2.33 arası “düşük”, 2.34-3.67 arası “orta”, 3.68-5 arası ise “yüksek” düzeyde tükenmişlik ifade etmektedir. Tükenmişliğin yüksek düzeyi duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında yüksek puanı, kişisel başarı boyutunda ise düşük puanı; orta düzeyi her üç alt boyutta da orta düzeyi; düşük düzeyi ise duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında düşük, kişisel başarı boyutunda ise yüksek puanı yansıtır.

### Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde nicel araştırma yönteminden yararlanılmıştır. Çalışmanın istatistiksel analizinde SPSS-22 paket programı kullanılmıştır. Araştırma kapsamında yüzde, standart sapma, aritmetik ortalama ve frekans değerlerine yer verilmiştir. Araştırma verileri analiz edilmeden önce Kolmogorov-Smirnov testi ve çarpıklık ve basıklık değerleri incelenerek dağılımın normalliği kontrol edilmiştir. Büyüköztürk (2014) veri sayısının 50'nin üzerinde olduğu durumlarda Kolmogorov-Smirnov normallik testini önermektedir. Testten elde edilen p değerinin 0.05'ten büyük olması normalliğin sağlandığı anlamına gelmektedir. Can'a (2014) göre, veri grubunun çarpıklık ve basıklık değerleri  $\pm 1.96$  aralığında ise dağılım normal olduğu kabul edilebilmektedir. Buna göre, Tablo 3 incelendiğinde tüm alt boyutların çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağılımın dışında kaldığı görülmektedir. Ayrıca Kolmogorov-Smirnov normallik testi sonuçlarına göre ise tüm alt boyutların normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 3

#### *Normallik Testi Bulguları*

	Boyutlar	n	Çarpıklık	Basıklık	p
Örgütsel Sinizm	Bilişsel	272	-.53	-2.41	.000
	Duyuşsal	272	4.49	-2.03	.000
	Davranışsal	272	-.63	-1.40	.001
Tükenmişlik	Duygusal Tükenme	272	1.76	-2.61	.000
	Duyarsızlaşma	272	3.20	-2.66	.000
	Kişisel Başarı	272	-3.26	6.07	.000

Bu araştırmada normallik testi sonuçlarına göre dağılımın normal olmadığı kabul edilmiş ve araştırma verilerinin analizinde parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Araştırmada parametrik olmayan testlerden iki değişkenli analizlerde Mann-Whitney U testi kullanılırken, ikiden çok değişkenli analizlerde Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Kruskal-Wallis testi sonucu anlamlı çıkan durumlarda hangi ikili gruplar arasında fark olup olmadığı incelenmesi gerekir. Bununla ilgili çoklu karşılaştırma testi komutu SPSS-17 ve öncesinde bulunmamaktadır. Bu durumda grupları ikili

karşılaştırmak için Mann-Whitney U testi uygulanarak farkın kaynağı hakkında fikir edinebilir. Ancak uygun olanı SPSS-18 ve üstü versiyonlarında bulunan Kruskal-Wallis testi sonrası için parametrik olmayan çoklu karşılaştırma testini kullanmaktır (Büyüköztürk, 2014). Araştırmada örgütsel sinizm ile tükenmişlik alt boyutları arasındaki ilişkinin derecesini ve yönünü tespit etmek için ise Sperman korelasyon katsayı ( $r$ ) analizi kullanılmıştır. Verilerin analizinde .05 anlamlılık düzeyi esas alınmıştır.

### Bulgular

Araştırmaya katılan matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4

*Matematik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik Düzeylerine ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri*

	Boyutlar	n	$\bar{x}$	S
Örgütsel Sinizm	Bilişsel	272	3.00	1.09
	Duyuşsal	272	2.31	1.25
	Davranışsal	272	2.95	.95
	Toplam	272	2.77	.92
Tükenmişlik	Duygusal Tükenme	272	2.76	1.00
	Duyarsızlaşma	272	2.13	.88
	Kişisel Başarı	272	3.68	.70

Tablo 4’te matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm boyutlarından aldıkları puan ortalamaları incelendiğinde en yüksek düzeyin, bilişsel ( $\bar{x} = 3.00$ ) boyutta ortaya çıktığı; bunu davranışsal ( $\bar{x} = 2.95$ ) ve duyuşsal ( $\bar{x} = 2.31$ ) boyutun takip ettiği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin bilişsel ve davranışsal sinizm boyutlarında orta düzeyde, duyuşsal sinizm boyutunda ise düşük düzeyde sinizm yaşadığı görülmektedir. Ölçekten alınan toplam puan ( $\bar{x} = 2.77$ ) değerlendirildiğinde katılımcıların orta düzeyde sinizm yaşadığı söylenebilir. Matematik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri boyutlar bakımından karşılaştırıldığında duygusal tükenme ( $\bar{x} = 2.76$ ) boyutunda orta düzeyde, duyarsızlaşma ( $\bar{x} = 2.13$ ) ve kişisel başarı ( $\bar{x} = 3.68$ ) boyutunda düşük düzeyde tükenmişlik tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan matematik öğretmenlerinin cinsiyet değişkeni bakımından örgütsel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5

*Matematik Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması*

Boyutlar	Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	Sıra toplamı	U	p
Bilişsel	Erkek	125	137.82	17227.00	9023.00	.799
	Kadın	147	135.38	19901.00		
Duyuşsal	Erkek	125	140.29	17536.00	8714.00	.457

	Kadın	147	133.28	19592.00		
<b>Davranışsal</b>	Erkek	125	127.42	15927.00	8052.00	.078
	Kadın	147	144.22	21201.00		

$p > .05$

Tablo 5 incelendiğinde, matematik öğretmenlerinin bilişsel ( $U = 9023.00$ ;  $p > .05$ ), duyuşsal ( $U = 8714.00$ ;  $p > .05$ ) ve davranışsal ( $U = 8052.00$ ;  $p > .05$ ) sinizm düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı düzeyde değişmediği tespit edilmiştir. Buna göre matematik öğretmenlerinin erkek ya da kadın olmalarının sinik tutumlarını etkilemediği görülmüştür.

Araştırmaya katılan matematik öğretmenlerinin medeni durum değişkeni bakımından örgütsel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6  
*Matematik Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması*

Boyutlar	Medeni Durum	n	Sıra Ortalaması	Sıra toplamı	U	p
<b>Bilişsel</b>	Evli	144	121.31	17468.50	7028.50	.001*
	Bekar	128	153.59	19659.50		
<b>Duyuşsal</b>	Evli	144	125.81	18116.00	7676.00	.016*
	Bekar	128	148.53	19012.00		
<b>Davranışsal</b>	Evli	144	119.64	17228.50	6788.50	.000*
	Bekar	128	155.46	19899.50		

\* $p < .05$

Tablo 6 incelendiğinde, matematik öğretmenlerinin bilişsel ( $U = 7028.50$ ;  $p < .05$ ), duyuşsal ( $U = 7676.00$ ;  $p < .05$ ) ve davranışsal ( $U = 6788.50$ ;  $p < .05$ ) sinizm düzeyleri ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Tüm boyutlarda bekâr öğretmenlerin, evli olanlara göre sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan matematik öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkeni bakımından örgütsel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla yapılan Kruskal-Wallis H testi sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7  
*Matematik Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması*

Boyutlar	Mesleki Kıdem	n	Sıra Ort.	df	$\chi^2$	p	Anlamlı Fark
<b>Bilişsel</b>	A.0-5 yıl	87	142.84	3	10.93	.012*	B-D
	B.6-10 yıl	72	156.06				
	C.11-15 yıl	68	122.86				
	D.16 yıl ve üzeri	45	113.57				
<b>Duyuşsal</b>	A.0-5 yıl	87	144.05	3	9.02	.029*	A-D B-D
	B.6-10 yıl	72	146.55				
	C.11-15 yıl	68	136.39				
	D.16 yıl ve üzeri	45	106.00				

<b>Davranışsal</b>	A.0-5 yıl	87	169.99	3	27.88	.000*	A-B
	B.6-10 yıl	72	130.75				A-C
	C.11-15 yıl	68	124.07				A-D
	D.16 yıl ve üzeri	45	99.73				

\* $p < .05$

Tablo 7 incelendiğinde, matematik öğretmenlerinin bilişsel [ $\chi^2_{(3)} = 10.93$ ;  $p < .05$ ], duyuşsal [ $\chi^2_{(3)} = 9.02$ ;  $p < .05$ ] ve davranışsal [ $\chi^2_{(3)} = 27.88$ ;  $p < .05$ ] sinizm düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı bulunmuştur. Parametrik olmayan çoklu karşılaştırma testi sonucunda bu farkın bilişsel boyutta B-D grupları arasında; duyuşsal boyutta A-D, B-D grupları arasında; davranışsal boyutta ise A-B, A-C ve A-D grupları arasında olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan matematik öğretmenlerinin cinsiyet değişkeni bakımından tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8

*Matematik Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması*

Boyutlar	Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	Sıra toplamı	U	p
<b>Duygusal Tükenme</b>	Erkek	125	140.88	17609.50	8640.50	.397
	Kadın	147	132.78	19518.50		
<b>Duyarsızlaşma</b>	Erkek	125	146.66	18333.00	7917.00	.049*
	Kadın	147	127.86	18795.00		
<b>Kişisel Başarı</b>	Erkek	125	134.01	16751.50	8876.50	.630
	Kadın	147	138.62	20376.50		

\* $p < .05$

Tablo 8 incelendiğinde, matematik öğretmenlerinin duygusal tükenme ( $U = 8640.50$ ;  $p > .05$ ) ve kişisel başarı ( $U = 8876.05$ ;  $p > .05$ ) düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı düzeyde değişmediği; duyarsızlaşma ( $U = 7917.00$ ;  $p < .05$ ) düzeyinin ise cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Duyarsızlaşma boyutundaki farklılık incelendiğinde; erkek matematik öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeylerinin kadın olanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan matematik öğretmenlerinin medeni durum değişkeni bakımından tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9

*Matematik Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması*

Boyutlar	Medeni Durum	n	Sıra Ort.	Sıra toplamı	U	p
<b>Duygusal Tükenme</b>	Evli	144	123.60	17799.00	7359.00	.004*
	Bekar	128	151.01	19329.00		
<b>Duyarsızlaşma</b>	Evli	144	122.80	17683.50	7243.50	.002*
	Bekar	128	151.91	19444.50		
<b>Kişisel Başarı</b>	Evli	144	147.73	21273.00	7599.00	.012*
	Bekar	128	123.87	15855.00		

\* $p < .05$

Tablo 9 incelendiğinde, matematik öğretmenlerinin duygusal tükenme ( $U = 7359.00$ ;  $p < .05$ ), duyarsızlaşma ( $U = 7243.50$ ;  $p < .05$ ) ve kişisel başarı ( $U = 7599.00$ ;  $p < .05$ ) düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Tüm boyutlarda bekar matematik öğretmenlerinin, evli olanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür.

Araştırmaya katılan matematik öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkeni bakımından tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla yapılan Kruskal-Wallis H testi sonuçları Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10

*Matematik Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması*

Boyut	Mesleki Kıdem	n	Sıra Ort.	df	$\chi^2$	p	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	A.0-5 yıl	87	154.76	3	14.78	.002*	A-D
	B.6-10 yıl	72	140.14				B-D
	C.11-15 yıl	68	133.62				
	D.16 yıl ve üzeri	45	99.73				
Duyarsızlaşma	A.0-5 yıl	87	168.43	3	40.41	.000*	A-C, A-D
	B.6-10 yıl	72	149.37				B-D
	C.11-15 yıl	68	129.04				C-D
	D.16 yıl ve üzeri	45	75.13				
Kişisel Başarı	A.0-5 yıl	87	109.66	3	38.18	.000*	A-C
	B.6-10 yıl	72	121.77				A-D
	C.11-15 yıl	68	148.65				B-D
	D.16 yıl ve üzeri	45	193.60				C-D

\* $p < .05$

Tablo 10'a göre, matematik öğretmenlerinin duygusal tükenme [ $\chi^2_{(3)} = 14.78$ ;  $p < .05$ ], duyarsızlaşma [ $\chi^2_{(3)} = 40.41$ ;  $p < .05$ ] ve kişisel başarı [ $\chi^2_{(3)} = 38.18$ ;  $p < .05$ ] düzeylerinin mesleki kıdem değişkeni göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Tüm boyutlarda mesleki kıdem azaldıkça tükenmişliğin arttığı görülmüştür. Parametrik olmayan çoklu karşılaştırma testi sonucunda bu farkın duygusal tükenme boyutunda A-D, B-D grupları arasında; duyarsızlaşma boyutunda A-C, A-D, B-D, C-D grupları arasında; kişisel başarı boyutunda ise A-C, A-D, B-D, C-D grupları arasında olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan matematik öğretmenlerinin algılarına göre, örgütsel sinizm ile tükenmişlik alt boyutları arasındaki korelasyon analizi sonuçları Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11

*Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki*

Ölçek	1	2	3	4	5	6
1. Bilişsel Sinizm	-					
2. Duyuşsal Sinizm	.675**	-				
3. Davranışsal Sinizm	.482**	.546**	-			
4. Duygusal Tükenmişlik	.456**	.685**	.444**	-		
5. Duyarsızlaşma	.386**	.528**	.432**	.731**	-	
6. Kişisel Başarı	-.247**	-.395**	-.257**	-.516**	-.612**	-

\*\* $p < .01$

Tablo 11 incelendiğinde bilişsel sinizm ile duygusal tükenme ( $r = .456$ ;  $p < .01$ ) ve duyarsızlaşma ( $r = .386$ ;  $p < .01$ ) boyutları arasında orta düzeyde pozitif doğrusal bir ilişki; bilişsel sinizm ile kişisel başarı ( $r = -.247$ ;  $p < .01$ ) boyutları arasında ise düşük düzeyde negatif doğrusal bir ilişki bulunmuştur. Duyuşsal sinizm ile duygusal tükenme ( $r = .685$ ;  $p < .01$ ) ve duyarsızlaşma ( $r = .528$



$p<.01$ ) boyutları arasına orta düzeyde pozitif doğrusal bir ilişki; duyuşsal sinizm ile kişisel başarı ( $r = -.395$ ;  $p<.01$ ) boyutları arasında ise orta düzeyde negatif doğrusal bir ilişki bulunmuştur. Davranışsal sinizm ile duygusal tükenme ( $r = .444$ ;  $p<.01$ ) ve duyarsızlaşma ( $r = .432$ ;  $p<.01$ ) boyutları arasına orta düzeyde pozitif doğrusal bir ilişki; davranışsal sinizm ile kişisel başarı ( $r = .257$ ;  $p<.01$ ) boyutları arasında ise düşük düzeyde negatif doğrusal bir ilişki bulunmuştur.

### **Tartışma, Sonuç ve Öneriler**

Araştırma kapsamında örgütsel sinizm ölçeğinden elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmaya katılan öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel sinizm yaşadığı tespit edilmiştir. Bu bulgu birçok araştırma sonucu tarafından desteklenmektedir (Arslan, 2012; Gün, 2015; Kalağan ve Güzeller, 2010; Nartgün ve Kartal, 2013; Yetim ve Ceylan, 2011; Yıldırım, 2015). Buna göre eğitim kuruluşlarında azımsanmayacak düzeyde sinizm yaşayan öğretmenin bulunduğu görülmektedir. Bu durumun eğitim kuruluşlarındaki gelişimi, verimi ve kurumsal başarıyı olumsuz yönde etkileyeceği ve bazı sorunlar yaratacağı açıktır. Öğretmenlerin sinik tutumlarını en aza indirmek ya da ortadan kaldırmak için ilk olarak yöneticilere, önleyici/engelleyci politika ve stratejiler geliştirmeleri önerilebilir.

Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri boyutlar bakımından karşılaştırıldığında en yüksek düzeyin bilişsel sinizm boyutunda ortaya çıktığı; bunu davranışsal ve duyuşsal sinizm boyutlarının izlediği tespit edilmiştir. Bu bulgu Gün'ün (2015) araştırma bulguları ile paralel niteliktedir. Matematik öğretmenlerinin en fazla inanç (bilişsel) boyutunda sinizm yaşadığı görülmektedir. Örgütsel sinizmin en yüksek bilişsel boyutta yaşanmasının nedenleri; matematik öğretmenlerinin sürekli değişen müfredat ve uygulamaları artık ciddiye alınmamaları, kurumlarındaki insan davranışlarının tutarsız ve güvenilmez olduğunu düşünmeleri ve kişiler arası ilişkilerde ve örgüt içinde alınana kararlarda çıkarların ön planda tutulduğunu görmeleri olabilir. Ayrıca yaygın olarak Türkiye'deki matematik dersine olan olumsuz tutumun değişmeyeceği inancı da onları sinizme itmiş olabilir. Bu yüzden öğretmenlerin örgütlerine olan inançlarını değiştirmek ve güvenlerini arttırmak için eğitim kurumlarındaki yöneticilerin öğretmenlerin karşılaştıkları sorun ya da zorluklarda danışmanlık, mentorluk, koçluk gibi görevler üstlenerek onlara yardımcı olmaları ve desteklemeleri sağlanmalıdır.

Araştırma kapsamında tükenmişlik ölçeğinden elde edilen bulgular doğrultusunda katılımcıların duygusal tükenme boyutunda orta düzeyde, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutunda ise düşük düzeyde tükenmiş olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu Çelebi (2013) ve Ulutaşdemir'in (2011) araştırma sonuçları tarafından desteklenmektedir. Tükenmişliğin üç boyutu arasında en çok analiz ve rapor edilen boyut, duygusal tükenme boyutudur. Tükenmişlik yaşayan kişiler kendilerini

tanımlarken daha çok duygusal tükenme hissi yaşadıklarını belirtmektedirler (Dalkılıç, 2014). Bu bulgu duygusal tükenme boyutunun tükenmişliğin en net belirtisinin ve en temel boyutunun olduğu görüşü ile benzer niteliktedir (Maslach vd., 2001). Ayrıca Akgül (2014) çalışmasında tükenmişliğin en yüksek duygusal tükenme boyutunda görüldüğünü ve matematik öğretmenlerinin orta düzeyde duygusal tükenme yaşadıklarını tespit etmiştir. Bu doğrultuda matematik öğretmenlerinin çoğunun tükenmişliğin ilk basamağı ve merkezi olan duygusal tükenme boyutunda olduğu söylenebilir. Matematik öğretmenlerinin orta düzeyde duygusal tükenmişlik yaşamasının nedenleri; matematik dersinden alınan başarısız sonuçların bu derse olan ilgiyi, dikkati ve önemi arttırarak öğretmenlerde aşırı yüklenilmiş hissi oluşturmaları, öğretmenlerin kendilerini zorlamaları, diğer insanların duygusal talepleri altında ezilmesi ve yoğun matematik müfredatını belirli bir zaman limiti içinde aktarmanın oluşturduğu zorluk ve stres olabilir. Tükenmişliğin en görünür belirtisi kişideki motivasyon ve performans düşüklüğüdür. Tükenmiş kişi işini kötü yapmaya başlayarak, daha başarılı ve daha verimli olmak için kaygılanmayı bırakabilir. Ayrıca artık sonuçlarla çok ilgilenmediği için mesleki ve kişisel başarısında azalma görülebilir. Öğretilmesi ve öğrenilmesi diğer branşlara oranla daha zor olan matematik dersinin, bir de tükenmiş öğretmenler tarafından uygulanması, işi içinden çıkılmaz bir duruma sokabilir. Tükenmişliğin daha çok duygusal tükenme boyutunda yaşandığı göz önüne alındığında, aşırı derecede duygusal taleplere maruz kalan öğretmenlere psikolojik destek verilmeli, stresle başa çıkma yöntemleri öğretilmeli ve öğretmenlerin iş yükü azaltılmalıdır.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde değişmediği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin erkek ya da kadın olmaları sinik tutumlarını etkilememektedir. Bu bulgu örgütsel sinizm ile ilgili yapılan çalışmalarda cinsiyet değişkeninin çalışanların sinik tutumlarını belirlemede anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görüşüyle örtüşmektedir (Erdost vd., 2007; Efilti, Gönen ve Öztürk, 2008; Güzeller ve Kalağan, 2008; James, 2005; Reichers vd, 1997; Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Aynı zamanda katılımcıların duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı düzeyde değişmediği bulunmuşken; duyarsızlaşma düzeyinde ise bir farklılaşma tespit edilmiştir. Erkek öğretmenlerin kadınlara oranla daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları saptanmıştır. Tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde cinsiyet değişkeninin çalışanların sadece duyarsızlaşma boyutunda anlamlı bir farklılık yarattığını belirten araştırmalar bulunmaktadır (Emlek, 2005; Girgin ve Baysal, 2005; Gümüş, 2006; Türker, 2007). Ayrıca Girgin ve Baysal (2005) ve Türker (2007), erkek çalışanların kadınlara göre daha fazla duyarsızlaşma yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Bu farklılık çalışma koşullarından, ailesel ve ekonomik durumlardan, kişisel özelliklerden ya da yönetimle ilgili sorunlardan kaynaklanabilir. Fakat günümüzde erkeklerin sosyal hayatın yanı sıra iş hayatında da kadınlara oranla daha etkin bir role sahip olmasından dolayı erkeklerin duyarsızlaşmaya daha açık oldukları düşünülebilir. Bu

doğrultuda sosyal hayattaki ve aile hayatındaki baskı ve zorluklar erkekleri kadınlara oranla daha fazla tükenmişliğe itmiş olabilir. Bu konuda araştırmaya dönük nitel bir çalışma yapılarak konunun derinlemesine incelenmesi önerilebilir.

Katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Tüm alt boyutlarda bekâr matematik öğretmenlerinin evli olanlara oranla daha fazla sinizm yaşadıkları görülmektedir. Delken (2004) araştırmasında bekar çalışanların evli olanlara göre daha yüksek seviyede sinik tutum sergilediklerini bulmuştur. Bekâr matematik öğretmenlerinin en çok davranışsal sinizm yaşadığı bunu bilişsel ve duyuşsal boyutun takip ettiği saptanmıştır. Evli olan çalışanların örgütlerindeki olumsuz durumları, yanlış politika ve uygulamaları aile bireyleri ile paylaşarak eleştirme imkânı buldukları için davranışsal olarak rahatladıkları düşünülebilir. Bu durum sinizmin örgüte olan yansımalarını biraz da olsa hafifletecektir. Fakat bekâr çalışanların aile bireyleri tarafından sağlanan sosyal destek imkânı bulunmadığından örgütle ilgili eleştirilerini, yakınmalarını ve alaycı davranışlarını örgüt içinde yaşayacaklardır. Bu da onları sinizme götürebilir. Ayrıca evli olanların genel olarak aile içinde mutlu yaşantıları dolayısıyla işlerinden daha fazla doyum aldıkları düşünülebilir. İşinden memnun olan bireyin, örgüte ilişkin olumsuz bir tutum sergilemesi çok düşük bir ihtimal olarak değerlendirilmektedir. Aynı zamanda öğretmenlerin tükenmişlikleri ile medeni durumları arasındaki ilişki incelendiğinde tüm alt boyutlarda anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bekâr katılımcıların, evli olanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı bulunmuştur. Bu sonuç, Dilsiz (2006), Engin (2006) ve Gümüş (2006) ve Gün'ün (2015) araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Evli öğretmenlerin bekârlara göre daha az tükenmişlik yaşama nedenleri; evli olanların daha sabit ve düzenli bir yaşama sahip olmaları, aile hayatının diğer insanların sorunlarıyla ilgilenmede, bir arada çalışma ve yaşama konusunda daha deneyimli hale getirmesi, aile üyeleri tarafından sağlanan sevgi, şefkat ve yardımın bireye iş stresiyle daha etkili bir şekilde başa çıkmasına yardım etmesi olarak sıralanabilir. Sinizm ve tükenmişlik daha çok bekar çalışanlarda görülmektedir. Kişinin olumsuz bir durumun üstesinden gelebilmesi için öncelikle ilgi ve desteğe ihtiyacı vardır. Bu nedenle bekar öğretmenlere öncelikle yaşantılarını paylaşabilecekleri, farklı bakış açıları ve empati yeteneği kazanabilecekleri duygusal ve sosyal destek alanları oluşturulmalıdır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizmin tutumlarının mesleki kıdem değişkeni göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Mesleki kıdemi az olan katılımcıların sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgu alanyazındaki bazı araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir (James, 2005; Mirvis ve Kanter, 1991; Naus, 2007). Mesleğe yeni başlayan öğretmenler, idealist düşünce yapısı ile yeniliklere ve değişime açık ve inançlı olmasına karşın,

kurumların katı uygulamalarını ve değişmeyen politikalarını tanıdıkça örgüte ilişkin sinik tutumlar geliştirebilirler. Hizmet süresi fazla olan öğretmenlerin ise kurumlarını iyi tanıdıkları ya da durumu kabullendikleri için sinizmden daha az etkilenecekleri düşünülebilir. Aynı zamanda katılımcıların mesleki kıdemlerinin, tükenmişliğin tüm alt boyutlarını etkilediği ve anlamlı farklılıklar yarattığı görülmektedir. Mesleki kıdemi az olan katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgu alanyazındaki bazı araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir (James, 2005; Mirvis ve Kanter, 1991; Naus, 2007). Babaoğlu (2006) ve Öztürk (2006) mesleki kıdemin sadece duyarsızlaşma alt boyutunda farklılıklar yarattığını; Izgar (2000) ise mesleki kıdemin sadece azalan kişisel başarı duygusu alt boyutunda farklılıklar yarattığını tespit etmiştir. Mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin daha az tükenmişlik yaşama nedenleri olarak; genellikle aynı kurumda uzun süre çalışmaları ve bu nedenle okula bağlanmaları, okulun çalışma prensibine ve okul ortamına alışmaları, çoğunlukla mesleki heyecanlarını kaybetmelerinden dolayı da az hayal kırıklığı yaşamaları ve meslekte birçok başarı elde etmeleri sayılabilir. Araştırma sonucunda sinizm ve tükenmişliğin mesleki kıdemi az olan öğretmenlerde daha fazla görüldüğü sonucu ortaya çıkmıştır. Bu yüzden mesleğe yeni başlayan genç öğretmenlerin gerçekçi hedef ve beklentilerle işe başlaması sağlanmalıdır. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlayacak ve kendileri rahat bir şekilde ifade edebilecekleri ortamlar oluşturulmalıdır. Ayrıca örgüt içinde adil bir iş bölümü yapılmalı, samimi ve dürüst ilişkiler kurulmalı ve tüm öğretmenler ortak hedeflere yönlendirilmelidir.

Örgütsel sinizm ile tükenmişlik alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir. Tükenmişliğin kişisel başarı boyutu ile bilişsel ve davranışsal sinizm boyutları arasında negatif yönde ve düşük düzeyde; duyuşsal sinizm boyutu arasında ise negatif yönde ve orta düzeyde doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir. İki kavramın ilişkisi üzerine çalışmalar yapan araştırmacılardan Johnson ve O'Leary-Kelly (2003), örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Özler ve Atalay (2011), Üçok (2012) ve Alan ve Fidanboy (2013) çalışanların sinik tutumları ile tükenme duyguları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Ross ve diğerleri araştırmalarında (aktaran Üçok, 2012) çalışanların örgüte yönelik sinizm geliştirmeye başlamasıyla beraber, başarı ve performans grafiklerinde gözlenen düşüşün, tükenmişliğin kişisel başarı boyutu ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Gün (2015) ise, örgütsel sinizm ile tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit ederken, kişisel başarı boyutu ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamamıştır. Sonuç olarak öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri artarken, kişisel başarıları azalmaktadır. Öğretmenlerin sinik davranışlarının artmasıyla tükenmişliklerinin artabileceği

sonucuna varılmıştır. Sinik tutuma sahip öğretmenler, kurum yöneticilerinin, çalışanlarının huzur ve mutluluğundan çok, kendi hedef ve ihtiyaçlarını benimsediklerini, ayrıca kişiler arası ilişkilerin çıkarıcı, tutarsız ve güvenilmez olduğunu düşünebilirler. Bu düşüncelere sahip öğretmenler aynı zamanda çalıştıkları kuruma karşı kızgınlık hissedebilir, kariyerlerine yönelik endişe duyabilir ve olumsuz bir ruh hali içine girebilirler. Olumsuz bir örgüt ikliminde çalışmak zorunda kalan öğretmenlerin, kendilerini duygusal açıdan çöküntüye uğramış hissettikleri, öğrencilerinden uzaklaşarak duyarsızlaştıkları ve kişisel başarıları hakkında olumsuz değerlendirmeler yaptıkları, dolayısıyla da tükendikleri gözlenebilir. Mevcut durum iyileştirilir ve geliştirilirse bu sorunların yaratacağı olumsuz etkiler azaltılarak, sağlıklı ve verimli bir örgüt ortamı oluşturulabilir.

### Kaynaklar

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: bases and consequences. *Genetic Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Akgül, Z. (2014). *Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin matematik öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Alan, H. ve Fidanboy, C. Ö. (2013). Sinizm, tükenmişlik ve kişilik arasındaki ilişkiler: bilişim sektörü çalışanları kapsamında bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 165-176.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12-27.
- Aslan, H. ve Yılmaz, E. (2013). The study of teachers' general cynicism inclinations in term of life satisfaction and other variables. *Creative Education*, 4(9), 588-591.
- Babaoğlu, E. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişlik (Düzce ili örneği)* (Yayımlanmamış doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Balıkçioğlu, S. (2013). *Antalya bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Barut, Y. ve Kalkan, M. (2002). Ondokuz mayıs üniversitesi öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 66-77.
- Başar, M., Ünal, M. ve Yalçın, M. (2002). İlköğretim kademesiyle başlayan matematik korkusunun nedenleri. *V. Ulusal Fen Bilimleri ve Matematik Eğitimi Kongresi*, ODTÜ, Ankara.
- Bommer, W. H., Rich, G. A. & Rubin, R. S. (2005). Changing attitudes about change: Longitudinal effects of transformational leader behaviour on employee cynicism about organizational change. *The Journal of Organizational Behaviour*, 26(7), 733-753.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Can, A. (2014). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Yayınları.

- Cordes, C. L. & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *The Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Çam, M. O. (1995). *Tükenmişlik*. İzmir: Saray Medikal Yayıncılık.
- Çelebi, E. (2013). *Elazığ ve Malatya il merkezinde bulunan özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve ilgili faktörler* (Yayımlanmamış doktora tezi). Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Dalkılıç, O. (2014). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu- tükenmişlikle mücadele teknikleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Dean J. W., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Delken, M. (2004). *Organizational cynicism: A study among call centers* (Unpublished master's thesis). Faculty of Economics and Business Administration University of Maastricht, Maastricht.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya ilindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Dolunay, A. B. (2002). Keçiören ilçesi genel liseler ve teknik-ticaret-meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durum araştırması. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 56 (1), 51-62.
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism* (Unpublished master's thesis). Faculty of Graduate Studies York University, Toronto.
- Efiliti, S., Gönen, Y. ve Öztürk, F. (2008). Örgütsel sinizm: Akdeniz üniversitesinde görev yapan yönetici sekreterler üzerinde bir alan araştırması. *7. Ulusal Büro Yönetim ve Sekreterlik Kongresi*, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, 1-14.
- Emlek, S. (2005). *İlköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Engin, A. (2006). *Milli Eğitim Bakanlığı ilköğretim müfettişlerinin tükenmişlik duygusu üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 1-5.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, Ankara: Türk Psikoloji Derneği Yayınları, 143-154.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. Erişim: 15 Mart 2015, <http://onlinelibrary.wiley.com/>
- Girgin, G. ve Baysal, A. (2005). Tükenmişlik sendromuna bir örnek: Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 172-187.
- Gökberk, M. (2015). *Felsefe Tarihi*. İstanbul: Remzi Kitapevi.

- Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: hemşireler üzerinde bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(2), 27-47.
- Gümüüş, H. (2006). *Farklı mesleklerde çalışanların iş ve yaşam doyumlarının tükenmişlik düzeyleri açısından karşılaştırılması* (Yayımlanmamış doktora tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Gün, F. (2015). *Öğretim elemanlarının algularına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Güzeller, C. O. ve Kalağan, G. (2008). Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçeye uyarlanması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi. *16. Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Antalya, 87-94.
- Izgar, H. (2000). *Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri (burnout), nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi (Orta Anadolu örneği)* (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Izgar, H. (2003). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems* (Unpublished doctoral dissertation). The Florida State University, Florida.
- Johnson, J. L. & O'leary-Kelly, A. M. (2003). The effect of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627-647.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek alguları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalağan, G. ve Güzeller, O. C. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Leiter, M. P. & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Occupational Behavior*, 9, 297-308.
- Mantere, S. & Martinsuo, M. (2001). Adopting and questioning strategy: Exploring the roles of cynicism and dissent. *Presented at 17th European Group for Organization Studies Colloquium*, Lyon, France.
- Maslach, C. & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applice And Preventative Psychology*, 7, 63-74.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- MEB, (2011). *TIMSS 2007 ulusal matematik ve fen raporu: 8. sınıflar*. T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı.
- MEB, (2014). *TIMSS 2011 ulusal matematik ve fen raporu: 8. sınıflar*. T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü. Erişim adresi: <http://timss.meb.gov.tr/wp-content/uploads/TIMSS-2011-8-Sinif.pdf>

- MEB, (2016a). *PISA 2015 ulusal ön raporu*. T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, Ölçme, Değerlendirme ve Sınav Hizmetleri Genel Müdürlüğü. Erişim adresi: [http://pisa.meb.gov.tr/wpcontent/uploads/2014/11/PISA2015\\_UlusalRapor.pdf](http://pisa.meb.gov.tr/wpcontent/uploads/2014/11/PISA2015_UlusalRapor.pdf)
- MEB, (2016b). *TIMSS 2015 ulusal matematik ve fen ön raporu: 4. ve 8. sınıflar*. T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, Ölçme, Değerlendirme ve Sınav Hizmetleri Genel Müdürlüğü. Erişim adresi: [http://timss.meb.gov.tr/wp-content/uploads/TIMSS\\_2015\\_Ulusal\\_Rapor.pdf](http://timss.meb.gov.tr/wp-content/uploads/TIMSS_2015_Ulusal_Rapor.pdf)
- Mirvis, P. H. & Kanter, D. L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.
- Nartgün, Ş. S. ve Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47-67.
- Naus, A. J. A. M. (2007). *Organizational cynicism on the nature, antecedent and consequences of employee cynicism toward the employing organization* (Unpublished doctoral dissertation). Maastricht University, Maastricht.
- Özler, D. & Atalay, C. (2011). A research to determine the relationship between organizational cynicism and burnout levels of employees in health sector. *Business and Management Review*, 1(4), 26-38.
- Öztürk, A. (2006). *Okulöncesi öğretmenlerinin duygusal zeka yetenekleri, iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından karşılaştırmalı olarak incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Pelit, N. ve Pelit, E. (2014). *Örgütlerde kanser yapıcı iki başat faktör: Mobbing ve örgütsel sinizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P. & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Rıza, E. T. (2000). *Eğitim teknolojileri ve materyal geliştirme*. İzmir: Anadolu Matbaası.
- Solmuş, T. (2010). *İşyeri terapisi*. İstanbul: Papatya Yayıncılık.
- Şahin, E. D. (2007). *Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri (Ankara ili ilköğretim ve ortaöğretim kurumları örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 238-305.
- Türker, P. (2007). *İlköğretim 1.kademe öğretmenlerinin algıladıkları problem davranış düzeylerinin bazı sosyo-demografik değişkenler ve tükenmişliğe göre incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Ulutaşdemir, N. (2011). *Kilis kent merkezinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve etkileyen faktörlerin incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Üçok, D. I. (2012). *Sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısının tükenmişlik üzerine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yetim, S. A. ve Ceylan, Ö. Ö. (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. *e-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*, 6(1), 682-695.



Yıldırım, G. (2015). *Lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

## Extended Abstract

### Introduction

Organizational cynicism has been quite common among the organization's employees since the 1980s. Especially organizational change and improvement efforts revealed a new concept as organizational cynicism. Cynicism characterized by negative emotions such as anger, hopelessness, attrition, frustration, suspicion and exhaustion is a very wide-ranging concept with destructive effects in terms of both individuals and organizations. When studies on organizational cynicism are examined, it can be seen that one of the most important causes of cynicism is burnout. There is a strong correlation between organizational cynicism and burnout, and research has shown that cynicism is reflected in formal burnout, reducing the efficiency of associations and employees. The tension between the institution and the employee are transformed into the stress in the first and the long term, the feeling of exhaustion. Burnout is a concept that defines that people feel emotionally and physically overly tired, worn, and burdened by their work.

Organizational cynicism is a three-dimensional concept including the negative attitudes of the people toward their work. It has three dimensions as cognitive, affective and behaviour.

- **Cognitive Dimension:** The first dimension in organizational cynicism is the faith emphasizing that the organization is lack of the sense of integrity. At this dimension, organizational cynics are inclined to think in superstitious manners, they think that principles such as sincerity, honesty and justice are disregarded and betrayed in the organization.
- **Affective Dimension:** Emotional dimension is something that the negative emotions such as disdain, distress, anger and shame are the main emotions that are reflected.
- **Behavioral Dimension:** It usually consists of attitudes towards degrading and negative behavior. Individuals with cynicism in organizations tend to be far from being honest and sincere, negative and disdainful behavior.

Burnout is a syndrome that can be seen in people working with limited capacity in the organization, including emotional exhaustion, depersonalization, and reduced sense of personal accomplishment.

- **Emotional Exhaustion:** Emotional exhaustion refers to situations where an individual is over sensitiveness in an emotional sense and one's emotional resources are exhausted. The basis for this dimension is the workload and personal conflict at work. People feel exhausted without any resources and support. Emotional exhaustion represents the stress of your exhaustion.

- **Depersonalization:** Another component of burnout, depersonalization or avoiding interacting with others, refers to behaving other people as objects. Insensitive workers behave rigidly, irresponsibly, rudely, and sarcastically against organization, customers and other employees.
- **Personal Accomplishment:** The personal success dimension, the last component of burnout, shows itself at this stage in the way that one tends to be a negative self-evaluation.

There are also cynicism and burnout employees in organizations in educational area just as in all organizations. These two concepts that are sneakily leaking into organizations, slowly progressing are not only causing severe consequences for teachers' own lives and their health but also negatively affects the educational process and student development. Education is the most important component of a country showing the level of development of an country. Teachers, the indispensable element of education, play a major role in shaping the future of countries. That is why teachers with the aim of educating the people should have a positive opinion and perception about their profession because the quality of teachers is identified with the quality of the new generations they grow up. In order to enable teachers to work more efficiently with a high motivation in a healthy work environment and to minimize the possible damages to the education-training process, it is necessary to develop policies to determine the attitudes of teachers and their burnout levels.

### **Purpose**

The main objective of this research is to determine the relationship between organizational cynicism and burnout levels of secondary school and high school mathematics teachers. For this purpose, the following questions were sought.

1. What are organizational cynicism and burnout levels of secondary school and high school mathematics teachers?
2. Do the organizational cynicism and burnout levels of secondary school and high school mathematics teachers show a significant differences in terms of the variables such as gender, marital status and occupational seniority?
3. Is there a significant relationship between organizational cynicism and burnout levels of secondary school and high school mathematics teachers.

### **Method**

The research is a relational survey model. The population of the study consists of 329 secondary school and high school mathematics teachers working in formal state schools affiliated to the Ministry of National Education in Amasya centers and districts in the academic year 2014-2015. 272 mathematics teachers participated in the research. Organizational Cynicism Scale and Maslach Burnout Scale were used in this study.

### **Organizational Sycicism Scale**

This scale was developed by Brandes (1997) and the 14 item cynical cynicism scale was examined by Brandes, Dharwadkar and Dean (1999). Kalağan (2009) was adapted to the Turkish scale by analyzing the linguistic equivalence of the 13 items of organizational cynicism scale used in this research. The scale consists of three sub-dimensions, cognitive cynicism, affective cynicism and behavioral cynicism. The Cronbach's Alpha reliability coefficient of the scale subscales was calculated as .89 in the cognitive dimension, .95 in the affective dimension and .74 in the behavioral dimension, respectively. This result shows that our scale is reliable.

### **Maslach burnout scale**

The scale, consists from 22 items and three sub-dimensions (emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment) developed by Maslach and Jackson (1981) entitled as the name of Maslach in the literature. The scale is adapted to Turkish by Ergin (1992). Cronbach's Alpha reliability coefficients of the subscales were calculated as .90 for emotional exhaustion as .81 for depersonalization and as .83 for personal accomplishment. This result shows that the emotional exhaustion dimension is highly reliable; depersonalization and personal accomplishment dimensions are rather reliable.

Analyzes of the data were made with the help of SPSS 22 program. Before analyzing the data, Kolmogorov-Smirnov test and skewness and kurtosis values were examined and it was found that the distribution was not normal. Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis H and Sperman correlation coefficient tests were used for frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation values and non-parametric tests in the analysis of research data and .05 significance level was taken as basis.

### **Findings**

When the mean and standard deviation values of the organizational cynicism level of the mathematics teachers participating in the research were examined, it was found that the teachers had moderate level of cognitive ( $\bar{x} = 3.00$ ) and behavioral ( $\bar{x} = 2.95$ ) cynicism; it was found that they had a low level of emotional ( $\bar{x} = 2.31$ ) cynicism. When the occupational burnout levels of teachers was compared in terms of dimensions, the level of emotional exhaustion ( $\bar{x} = 2.76$ ) was moderate; It was determined that there was a low level of burnout in the dimension of depersonalization ( $\bar{x} = 2.13$ ) and personal accomplishment ( $\bar{x} = 3.68$ ). Although there was no significant difference between teachers' attitudes of organizational cynicism and their gender ( $p > .05$ ), it was found that there was a significant relationship between marital status and occupational

seniority ( $p < .05$ ). Significant differences ( $p < .05$ ) was also found between the genders of the participants and the dimension of depersonalization and between marital status and occupational seniority and all sub-dimensions of burnout.

According to the results of analysis of correlation; between organizational cynicism and burnout sub-dimensions, it was found that there was a moderate linear correlation among cognitive cynicism, emotional exhaustion ( $r = .456$ ;  $p < .01$ ) and depersonalization ( $r = .386$ ;  $p < .01$ ) and there was a low negative linear relationship between cognitive cynicism and personal accomplishment ( $r = -.247$ ;  $p < .01$ ) dimensions. There was a moderate positive linear relationship between affective cynicism and emotional exhaustion ( $r = .685$ ;  $p < .01$ ) and depersonalization ( $r = .528$   $p < .01$ ) dimensions; there was a moderate negative linear relationship between affective cynicism and personal accomplishment ( $r = -.395$ ;  $p < .01$ ) dimensions. A moderate positive linear relationship between behavioral cynicism and emotional exhaustion ( $r = .444$ ;  $p < .01$ ) and depersonalization ( $r = .432$ ;  $p < .01$ ) dimensions; There was a low negative linear relationship between behavioral cynicism and personal accomplishment ( $r = -.257$ ;  $p < .01$ ) dimensions.

### **Conclusions and Discussion**

It has been determined that the teachers experienced moderate level of organizational cynicism within the scope of the research. This finding is supported by many researchers (Arslan, 2012; Gün, 2015; Kalağan ve Güzeller, 2010; Nartgün ve Kartal, 2013; Yetim ve Ceylan, 2011; Yıldırım, 2015). When participants' levels of organizational cynicism were compared, the highest level appeared in the dimension of cognitive cynicism; then the behavioral and affective cynic dimensions follow this. This finding is similar to the research findings of Gün (2015). Administrators may be advised to develop preventive policies and strategies first to reduce or eliminate the cynical attitudes of teachers.

Within the scope of the research, teachers' levels of emotional exhaustion were in moderate level; and in the dimensions of depersonalization and personal success, has been found to be at a low level. This finding is supported by the research results of Çelebi (2013) and Ulutaşdemir (2011). Considering that burnout is more experienced in emotional exhaustion, teachers who are exposed to extreme emotional demands should be given psychological support, their workload should be reduced and be informed about methods of coping with stress.

According to the results of the research, the gender of the teachers do not affect their cynical attitudes. This finding overlaps with the opinion that the gender variable does not have a significant effect in determining the cynical attitudes of employees (Efilti, Gönen and Öztürk, 2008; Erdost et

al., 2007; Güzeller and Kalağan, 2008; James, 2005; Reichers et al, 1997; Tokgöz and Yılmaz, 2008). It was determined that male teachers had more depersonalization than women in the study. When studies on burnout are examined, there is research indicating that the gender variable makes a significant difference only in the dimension of depersonalization (Emlek, 2005; Girgin and Baysal, 2005; Gümüş, 2006; Türker, 2007).

According to the results of the research, it was determined that the single teachers had more cynicism than the married ones. This finding is similar to that of Delken (2004). In parallel with this, it was found that single teachers had more burnout than married ones. This result is supported by the research results of Dilsiz (2006), Engin (2006), Gümüş (2006) and Gün (2015). In the direction of these results, burnout with cynicism is seen mostly in single employees. First of all, a person needs attention and support in order to get over a negative situation. For this reason, emotional and social support areas should be established for single teachers to be able to share their experiences, gain different perspectives and empathic ability.

It has been found that cynicism levels of teachers with low vocational seniority are higher in the scope of the research. This finding is supported by some research results (James, 2005; Mirvis and Kanter, 1991; Naus, 2007). At the same time, it was found that the burnout levels of teachers with low vocational seniority were higher. The findings of James (2005), Mirvis and Kanter (1991) and Naus (2007) support this finding. In this direction, the result is that cynicism and burnout seem to be more common in teachers with fewer vocational seniority. Therefore, inexperienced teachers who have just started their profession should be provided with realistic goals and expectations. There should be environments in which teachers can contribute to their professional development and express themselves comfortably. In addition, a fair division of labor should be established within the organization, sincere and honest relationships should be established and all teachers should be directed to common goals.

Within the scope of the research, positive correlation among cognitive, emotional and behavioral cynicism and emotional exhaustion and depersonalization dimensions; and a negative linear relationship was found between personal accomplishment dimension. This result is similar to the results of the research by Johnson and O'Leary-Kelly (2003), Özler and Atalay (2011), Üçok (2012), Alan and Fidanboy (2013) and Gün (2015). As the level of organizational cynicism of teachers increases, emotional exhaustion and depersonalization levels increase while personal accomplishment decreases. It was found that as the teacher's cynical behavior increased, the burnout level could be increased.