

# **Örgütsel Davranış**

**Örgütlerde Tükenmişlik - Sinizm**

**Spor Bilimleri Anabilim Dalı**

# Örgütlerde Tükenmişlik - Sinizm

- Beklenen aşırı taleplerden dolayı başarısız olmak, yavaş yavaş yıpranmak ya da yorulmaktır.
- **Tükenme üç boyutta oluşmaktadır:**



## **Duygusal Tükenme**

Çalışanların yorgunluktan ve duygusal yönden kendilerini yıpranmış olarak hissetmelerindeki artış, enerji kaybı, halsizlik ve aşırı yorgunluk hali olarak tanımlanmaktadır.

## **Duyarsızlaşma**

Hizmet verilen bireylere karşı tutumlarda ve tepkilerdeki olumsuz değişimler (sinir, idealizm kaybı) olarak tanımlanmaktadır.

## **Kişisel Başarı Yetersizliği**

Depresyon, düşük moral, kişiler arası ilişkilerde geri çekilme, üretkenliğin azalması, baskılarla baş edebilme, yetersizlik, başarısızlık duygusu ve zayıf özgüven olarak tanımlanmaktadır.

-Mesleğe kendini adanmış kişilerde daha çok tükenmişlik görülür, çünkü daha yoğun çalışırlar.

-Erkeklerde duyarsızlaşma, kadınlarda ise duygusal tükenme daha çok görülür.

-İş doyumu, rol belirsizliği ve çatışma ile ilgili konular doğrudan tükenmişliği etkiler.

# Örgütlerde Tükenmişlik - Sinizm

## Bireysel Faktörler

- Tükenmişliğin nedenleri, genellikle bireylerin beklentilerinin gerçekleşme ihtimaliyle ilgilidir.
- Bireyin beklentileriyle gerçek durum arasındaki farkın fazla olduğu durumlarda tükenmişlik meydana gelmektedir.
- bireysel faktörler,
- demografik faktörler,
- dış kontrol odaklı olma,
- kendine yeterlilikten,
- empati yeteneğinden,
- duygusal kontrolden uzak olma
- beklenti düzeyi gibi faktörlerdir.



## Örgütlerde Tükenmişlik - Sinizm

- Örgütün yapısı,
- yapılan işin niteliği,
- meslek tipi,
- çalışma saatleri,
- nöbetler,
- fazla mesai,
- iş yerinin sahip olduğu fiziksel durumu,
- işyerindeki aşırı yasaklamalar,
- iş yükü,
- düşük ücret,
- rol belirsizliği,
- rol çatışması,
- eğitim durumu,
- iş arkadaşları ve amirlerin sosyal desteği,
- örgüt içi ödül sistemi,
- örgüt içi ilişkiler,
- örgütsel çatışma,
- bireyin yeterli takdir görmediği düşüncesi,
- kariyer fırsatlarının olmaması,
- olumsuz fiziksel koşullar,
- örgüt kültürü gibi birçok faktör sıralanabilir

## Örgütsel Faktörler



# Örgütlerde Tükenmişlik - Sinizm

## Sinizm:

Bir kişinin çalıştığı kurumuna karşı negatif tutum sergilemesi olarak ele aldığı örgütsel sinizm üç alt boyutta incelenir.

## Bilişsel boyut,

İşgörenlerin örgütün dürüstlükten, adillikten yoksun olması durumu olarak algılanması şeklinde tanımlanmaktadır.

## Duyuşsal boyut,

İşgörenlerin bilişsel boyuttaki algılaması sonrasında; sinirlenme, kızma, gerilim hissetme, endişe duyma gibi duygusal tepkileridir.

## Davranışsal boyutta,

İşgörenlerin işletme ile ilgili olarak, çevresine olumsuz olarak aktarması, şikayet etmesi, eleştiride bulunması olarak ifade edilmektedir.

- Eski Yunan'daki sinikler din ve devlet gibi saygı gösterilen kurumların gereksizliğine ve doğal olmadığına inanmaktadırlar.
- Sinikler insanoğlunun eğilimlerinin doğal olmadığına, başkalarına muhtaç oldukları için onlarla zorunlu ilişki kurduklarına ve iyi geçindiklerini düşünürler.
- Ayrıca maddi zenginliklerin çekiciliğine kapılıp lüksün, bolluğun amaç edinilmesi, iyiliğe sırt çevrilerek kötülüğün seçilmesi demektir.



**Sinik kişi; zor beğenir, kusur bulur ve eleştireldir.**

# Örgütlerde Tükenmişlik - Sinizm

## Örgütsel Sinizmin Nedenleri

- Örgüt içinde sinizme neden olan bir çok farklı unsurun olduğu görülmüştür.
- Yanlış yönetilen değişim çabaları, aşırı stres ve rol yükü, kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, yetersiz sosyal destek, rekabet düzeyine kıyasla yetersiz düzeyde terfi, amaç çatışması, artan örgütsel karmaşıklık, karar alımında etkili olma düzeyinin düşüklüğü, iletişimsizlik, psikolojik sözleşme ihlalleri, işten çıkarma da sinizmin nedenlerinden bazılarıdır.
- Özellikle sinizmin düşük liderlik potansiyeli, aşırı şüphecilik, yüksek endişe, içedönüklük ve istismarcı bir inanç sistemi ile pozitif bir ilişki içinde oluşu ifade edilmektedir.
- Ayrıca obsesif-kompulsif bozukluklar, negatif duygusallık gibi kişilik özellikleri de örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında etkili olabilir.

Örgütsel bağlılık, bir bireyin, örgütünün amaç ve değerlerine taraflı ve etkili bağlılığı olarak tanımlanmaktadır.

Bağlılık duyan bir çalışan, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde inanmakta, emir ve beklentilere gönülden uymaktadır.

Tükenmişlik ve Sinizm örgütsel bağlılığı düşürebilir...

# Örgütlerde Tükenmişlik - Sinizm

## 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 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.
- 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.



Sinizme ün kazandıran asıl isim Diogenes'tir.

Diogenes'in bütün ihtiyaçlarından sıyrılarak bir fiçı içinde yaşadığı rivayet edilmektedir.

Büyük İskender'i "Gölge etme başka ihsan istemem" diye yanıtlayarak yaşam tarzını örnek olarak sunmuştur.