



Araştırma Makalesi • Research Article

İşyerinde Yalnızlığın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Tükenmişliğin Aracı Rolünün İncelenmesi

Examining the Mediating Role of the Burnout in the Effect of Workplace Loneliness on Organizational Cynicism

Burak Özdemir*

Öz: Bu araştırma kaynakların korunması teorisi kapsamında işyerinde yalnızlık algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracı rolünü incelemeyi amaçlamaktadır. Bu amaca uygun olarak araştırma evreni öğretmenler olarak belirlenmiş ve kolayda örneklem yöntemi ile 362 öğretmenden 21.05.2019-05.08.2019 tarihleri arasında veriler elde edilmiştir. Araştırmada katılımcılara demografik bilgi formu, işyerinde yalnızlık ölçeği, tükenmişlik ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeği uygulanmıştır. İşyerinde yalnızlık ölçeği, sosyal yalnızlık ve duygusal yalnızlık olmak üzere iki boyutu içermektedir. Örgütsel sinizm ölçeğinde üç boyut bulunmaktadır. Bunlar duygusal, bilişsel ve davranışsal sinizmdir. Tükenmişlik ölçeği iki boyuttan oluşmaktadır. Bunlar duygusal tükenme ile duyarsızlaşma ve düşük başarı hissidir. Araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkiler yapısal eşitlik modeli ile incelenmiştir. Araştırma bulguları duygusal yalnızlığın, duygusal, bilişsel ve davranışsal sinizmi pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Ayrıca, sosyal yalnızlık duygusal, bilişsel ve davranışsal sinizm üzerinde negatif etkiye sahiptir. Son olarak, duygusal tükenme ile duyarsızlaşma, duygusal yalnızlık ile duygusal sinizm ve bilişsel sinizm arasındaki ilişkide kısmi aracı role sahipken, duygusal yalnızlık ile davranışsal sinizm arasındaki ilişkide tam aracı role sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Kaynakların Korunması Teorisi, İşyerinde Yalnızlık, Tükenmişlik, Örgütsel Sinizm

Abstract: This research aims to examine the mediating role of burnout in the effect of workplace loneliness on organizational cynicism within the scope of conservation of resources theory. Following this aim, the research population is determined as teachers and data are obtained from 362 teachers between 21.05.2019 and 05.08.2019 using the convenience sampling method. In the research, demographic information form, workplace loneliness scale, burnout scale, and organizational cynicism scale are applied to the participants. The workplace loneliness scale contains two dimensions; social companionship and emotional deprivation. There are three dimensions in the organizational cynicism scale; affective, cognitive, and behavioral cynicism. The burnout scale consists of two dimensions. These are emotional exhaustion with depersonalization and reduced personal accomplishment. Relationships between variables are examined through the structural equation model. Research findings reveal that emotional deprivation positively affects affective, cognitive and behavioral cynicism. In addition, social companionship has negative effects on affective, cognitive and behavioral cynicism. Finally, while emotional exhaustion with depersonalization has a partial mediator role in the relationship between emotional deprivation and affective cynicism and cognitive cynicism, it has a full mediator role in the relationship between emotional deprivation and behavioral cynicism.

* Dr. Öğr. Üyesi, Kastamonu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü.
ORCID: 0000-0002-2710-4112, bozdemir@kastamonu.edu.tr

Received/Geliş: 10 March/Mart 2021

Düzeltilme/Revised form: 01 July/Temmuz 2021

Accepted/Kabul: 10 July/Temmuz 2021

Published/Yayın: 25 October/Ekim 2021

Keywords: Conservation of Resources Theory, Workplace Loneliness, Burnout, Organizational Cynicism

Giriş

İnsan unsurunun hizmet kurumları için en değerli varlık olduğu yaygın bir şekilde kabul edilmektedir (Ghadi, 2017). Eğitim alanında özellikle öğretmenler, gelecek nesillerin yetiştirilmesi ve becerilerinin geliştirilmesinde veya kurumlarının başarılarını arttırmaları açısından toplumun ilerleyişine yön veren kilit bir rol oynamaktadır. Bu önemli role istinaden örgüt psikolojisi yazınında örgütsel bağlılık (Somech ve Bogler, 2002), örgütsel vatandaşlık davranışı (Oplatka, 2009), örgütsel adalet algısı (Hoy ve Tarter, 2004), iş stresi (Schwarzer ve Hallum, 2008), iş tatmini (Crossman ve Harris, 2006), örgütsel güven (Altınkurt ve Yılmaz, 2012) ve benzeri birçok farklı kavram kapsamında öğretmenler örneklem alınarak çalışmaların konusu olmuştur. Örgütsel psikoloji yazınından hareketle öğretmenlerin sahip oldukları kaynakların yetersiz olması ya da kaynak kaybı yaşamaları (örneğin işyeri yalnızlığı) durumunda tükenmişlik ve ardından örgütsel sinizm algısı gibi yıpratıcı ve zorlayıcı süreçlerle karşı karşıya kalmasının, bu insan unsurunun motivasyonunu ve inancını etkileyerek sahip olduğu kilit rolü etkin ve etkili bir şekilde yerine getirmesine mani olacaktır. Bu bilgiler ışığında ilgili fenomenler arasındaki ilişkinin teorik çerçevesi aşağıda Kaynakların Korunması Teorisi (KKT) bağlamında ele alınmaktadır.

KKT, psikolojik stresin doğasını ve olası sonuçlarını incelemektedir (Hobfoll ve Ford, 2007: 563). KKT'ye göre; (1) bireye ait kaynaklara yönelik tehdit olduğunda, (2) bireye ait kaynaklar gerçekten kaybedildiğinde veya (3) bireyin elindeki kaynakları tüketmesine rağmen buna karşılık yeterli kaynak elde edememesi durumunda stres ortaya çıkmaktadır (Hobfoll, 2001: 341-342). KKT, bireylerin en çok değer verdiği şeyleri elde etmek, geliştirmek, kaybetmemek ve korumak için çabaladığı ilkesine dayanmaktadır (Hobfoll, Halbesleben, Neveu ve Westman, 2018: 104). İnsan kültürü ve davranışının çoğunun değerli kaynakların edinimi ve korunması etrafında organize olduğu KKT'nin ilk varsayımıdır (Holmgreen, Tirone, Gerhart ve Hobfoll, 2017: 444). Stres faktörleriyle başa çıkabilmek için özellikle psikolojik ve sosyal kaynaklar bireylere fayda sağlamaktadır (Hou, Doerr, Johnson ve Chen, 2017: 286). Bireylerin değerli gördükleri kaynaklar, nesnel kaynaklar, kişisel özellikler, koşullar ve enerji başlıkları altında sınıflandırılmaktadır. Nesnel kaynaklar, kullanılabilirlikleri, nadirlikleri (sınırlı sayıda olmaları) veya sembolik değerleri nedeniyle fiziksel olarak değerli öğelerdir (konut, ulaşım gibi). Kişisel özellikler, stres direncine yardımcı olan özellikler (dayanıklılık, öz-yeterlik gibi) içermektedir. Koşullar, arzu edilmişleri nedeni ile değer içeren durumlardır (evlilik, kıdem gibi). Son olarak enerji, başka kaynakların elde edilmesine olanak sağladığı için değer verilen kaynakları (zaman, bilgi gibi) ifade etmektedir (Morelli ve Cunningham, 2012: 394). Bu kaynakların tükenmesi gerilim ve işleyişin bozulması anlamına gelmektedir. Bu nedenle bireyler kaynaklarını korumaya ve kaynak kayıplarını önlemeye çalışmaktadır (Kim, Park ve Headrick, 2018). Özellikle bireyin kaynak kazanımı ile kaynak kayıpları kıyaslandığında kaynak kayıplarının kaynak kazanımına oranla çok daha sert ve hızlı şekilde gerçekleştiği belirtilmektedir (Hobfoll, Stevens ve Zaltab, 2015: 178). Ayrıca, halihazırda kaynakları zaten kıt olan birey kaynak kayıplarına karşı daha savunmasız kalmaktadır (Buchwald ve Schwarzer, 2010: 499)

Örgütsel bağlamda değerlendirildiğinde çalışana ait kaynakların görev düzeyi kaynakları (beceri çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi, özerklik, performans geri bildirimi), işin örgütlenmesine yönelik kaynakları (rol niteliği, karar almaya katılım), kişilerarası ve sosyal ilişkileri içeren kaynakları (yönetici ve iş arkadaşı desteği, grup iklimi) ve örgüt düzeyi kaynakları (ücret, kariyer fırsatları ve iş güvenliği) kapsadığı ifade edilmektedir (Demerouti, 2018: 8). Bu kaynaklar tehdit edildiğinde, kaybolduğunda veya yenilerinin edinilmesinde bir sorunla karşılaşıldığında çalışanların tükenmişlik ile yüzleştiği görülmektedir (Wright ve Hobfoll, 2004; Shirom, Melamed, Toker, Berliner ve Shapira 2005; Prapanjaroensin, Patrician ve Vance, 2017: 2558; Çam ve Öğülmüş, 2019: 183). Birey yeterli kaynaklara sahipse, işyerindeki talepler daha hafif bir yük getirmekte ve bireyin bu taleplerle başa çıkmasına yardımcı olmaktadır. Ancak, bireyin sahip olduğu kaynakların yetersiz olması durumunda işyerindeki talepler bireye ağır gelmeye başlamaktadır (Alarcon, Edwards ve Menke, 2011: 212). Başka bir deyişle, zorlu bir işte çalışmak ya da az sayıda iş kaynağına sahip olmak tükenmişlikle ve ardından

örgütsel sinizm ile sonuçlanmaktadır (Bellini, Ramaci ve Bonaiuto, 2015, 127). KKT çerçevesinde değerlendirildiğinde, bir sosyal kaynak yoksunluğu olan işyerinde yalnızlığın (Lim, Theo ve Zheng, 2018) tükenmişlik ve örgütsel sinizm üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu öngörülmektedir. Önceki araştırmalar işyerinde yalnızlığın hem tükenmişliği hem de örgütsel sinizmi pozitif yönde etkilediğini desteklemektedir (Stephenson ve Bauer, 2010; Aşık, 2016; Alper Ay, 2015; Kayaalp ve Özdemir, 2020). Bunun yanı sıra, yazında tükenmişliğin örgütsel sinizm üzerinde pozitif etkisinin olduğu görülmektedir (Simha, Elloy ve Huang, 2014; Bedük, Eryeşil ve Esmen, 2015). Bu araştırmada, bu bölüme kadar bahsedilen kuramsal temele dayalı olarak buradan hareketle işyerinde yalnızlığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracılık etkisi bulunduğu ileri sürülmektedir. Yazında bu doğrultuda yapılan incelemelerde daha önce bu üç değişken arasındaki ilişkileri araştıran özellikle de KKT çerçevesinde değerlendiren bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Kavramsal Çerçeve

İşyerinde Yalnızlık Algısı

Yalnızlık evrensel bir hayat tecrübesi olarak her kültürde kendine yer bulan ve her düzeyde insanın deneyimlediği bir olgudur (Çetin ve Alacalar, 2016: 194). Yalnızlık, kişinin sadece genel yaşamıyla sınırlı kalmamakta ve iş yaşamında da karşısına çıkabilmektedir. Öyle ki, kişi genel yaşantısında yalnızlık ile karşılaşmazken iş yaşamında kendisini yalnız hissedebilmektedir (Demirbaş ve Haşit, 2016: 138). İşyerinde yalnızlık eksik veya yetersiz sosyal ilişkiler; bir çalışma ortamında kişiler arası ilişkilerde kalite eksikliğinin yarattığı sıkıntı; çalışanın yakınlık ihtiyacının birlikte çalıştığı kişiler ya da örgüt tarafından karşılanıp karşılanmadığına dair öznel duygusal değerlendirmeler; başkalarıyla anlamlı bir şekilde bağlantı kurma ihtiyacına dayanan bilişsel, duygusal ve davranışsal unsurların sonucu gelişen bireysel ve öznel bir deneyim olarak tanımlanmaktadır (Wright, Burt ve Strongman, 2006: 63; Lam ve Lau, 2012: 4265; Özcelik ve Barsade, 2018: 2345; Wright ve Silard, 2020: 5). İşyerinde yalnızlık iki temel alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar sosyal yalnızlık ve duygusal yalnızlıktır (Wright vd., 2006: 63). Sosyal yalnızlık işyerindeki ilişkilerin niceliği, duygusal yalnızlıkta niteliğine yöneliktir (Doğan vd., 2009: 273). Sosyal yalnızlık sosyal ağların eksikliğine dair bir algıdır. İşyerinde sosyal ilişkilerin bulunmaması ya da çalışanın kendisini bir topluluğa kabul ettirememesi buna örnek teşkil etmektedir (Mercan vd., 2015: 199). Duygusal yalnızlık çalışanın yakın duygusal bağlanmalarına dair eksikliklerdir (Akgül, 2017: 270). Çalışan, işyerinde arkadaşlarının kendisini net olarak anlamadığı düşüncesine kapılmakta ve ilişkilerini de bunun üzerine inşa etmektedir. Böylece işyerinde arkadaşlarıyla arasında kopukluk olduğuna ve aradaki mesafenin aşılamayacağına dair inancı pekişmektedir (Aksoy, 2019: 205).

Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm örgütün doğruluktan yoksun olduğuna dair bir inançtır ve bu inanç güçlü bir olumsuz duygusal tepkiyle birleştiğinde çalışanlarda örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranışlara yol açmaktadır (Abraham, 2000: 269). Örgütsel sinizmi işyerinde karşılaşılan diğer sinizm türlerinden ayırt etmek önemlidir. Örneğin örgütsel değişime ilişkin sinik olunması başarılı bir değişim için kötümser bir bakış açısına sahip olma ve sorumluları günah keçisi görme anlamına gelmektedir. Yine, iş sinikliği tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunda görüldüğü üzere işe karşı mesafeli bir tutum olarak yorumlanmaktadır (Neves, 2012: 966). Bu noktada, örgütsel sinizmin daha net kavramsallaştırılmasına olanak sağlayan üç boyutun bulunduğunu belirtmek gerekir. Bunlar bilişsel, duygusal ve davranışsal sinizmdir (Dean, Brandes ve Dharwadkar 1998: 345). Bilişsel boyuta göre örgütün ilkelerden yoksundur ve örgüt içerisindeki ilişkilerde kişilerin çıkarları ön plana çıkmaktadır (Kanbur ve Kanbur, 2015: 197). Duygusal sinizm, siniklerin örgütlerine karşı saygısızlık ve hayal kırıklığı hissettikleri noktada şiddetlenme, gerginlik, endişe ve rahatsızlık gibi psikolojik tepkiler vermesini içermektedir (Durrak, Chaudhary ve Gharib, 2019: 4). Son olarak, davranışsal sinizm örgüte yönelik güçlü bir eleştiriyi içeren davranışları (örneğin, kötü konuşma) ifade etmektedir (Thomas ve Gupta, 2018: 16).

Tükenmişlik

Personel tükenmişliği kavramına ilk olarak Bradley (1969) tarafından çocuk suçlular için toplum temelli bir tedavi programı yürüten denetimli serbestlik memurları hakkındaki bir makalede rastlanılmış olsa da Herbert Freudenberger (1974) genellikle tükenmişlik sendromunun kurucusu olarak kabul edilmektedir. Bir psikiyatrist olan Freudenberger, New York Ücretsiz Kliniğinde, çoğunlukla genç ve motivasyonu yüksek gönüllülerden oluşan uyuşturucu bağımlıları üzerine incelemelerde bulunmuştur. Freudenberger, bu kişilerin birçoğunun çok çeşitli zihinsel ve fiziksel semptomların eşlik ettiği kademeli bir enerji tükenmesi, motivasyon ve bağlılık kaybı ile karşı karşıya kaldığını gözlemlemiştir. Gönüllülerin üzerine klinikte çalışmaya başlamasından yaklaşık bir yıl sonra meydana gelen bu özel bitkinlik durumunu etiketlemek için Freudenberger, kronik uyuşturucu kullanımının etkilerine atıfta bulunmak amacıyla bir kelime seçerek ona tükenmişlik adını vermiştir (Schaufeli ve Buunk, 1996). Tamamen bağımsız olarak aynı zaman diliminde işyerinde duyguları inceleyen bir sosyal psikolog olan Maslach (1976) insana hizmet veren mesleklerin çalışanlarıyla duygusal strese ilişkin görüşmeler gerçekleştirmiştir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 399). Bu görüşmeler sonucunda, çalışanların sıklıkla duygusal olarak yorgun hissettiklerini, müşterileri veya hastaları hakkında olumsuz algı ve duygular geliştirdiklerini ve duygusal kargaşanın bir sonucu olarak mesleki yeterlilikte krizler yaşadıklarını öğrenmiş bunu da tükenmişlik olarak adlandırmıştır (Schaufeli, Leiter ve Maslach, 2008: 206). Maslach'a (1982) göre tükenmişliğin üç boyutu bulunmaktadır. Bunlar duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük başarı hissidir. Üç ardışık aşama olarak düşünüldüğünde duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşmayla ve duyarsızlaşma da verimsizlikle sonuçlanmaktadır (Angerer, 2003). İlk aşama olan duygusal tükenme; çalışanın işinde duygusal olarak çökmesi, işten ötürü yorgun hissetme, işin yük olması ve işte bitkinlik anlamlarını taşımaktadır (Lambert, Altheimer ve Hogna, 2010). İkinci aşama, yani duyarsızlaşma çalışanların görev, müşteri ve iş arkadaşlarına karşı makineleşerek işinden uzaklaşmasıyla ortaya çıkmaktadır (Swider ve Zimmerman, 2010: 488). Son aşamada ise bireyde beceriksizlik ve başarı eksikliği göze çarpmakta ve bu da düşük başarı hissi olarak tanımlanmaktadır (Cheng ve Yang, 2018: 79).

İşyerinde Yalnızlık, Tükenmişlik ve Örgütsel Sinizm

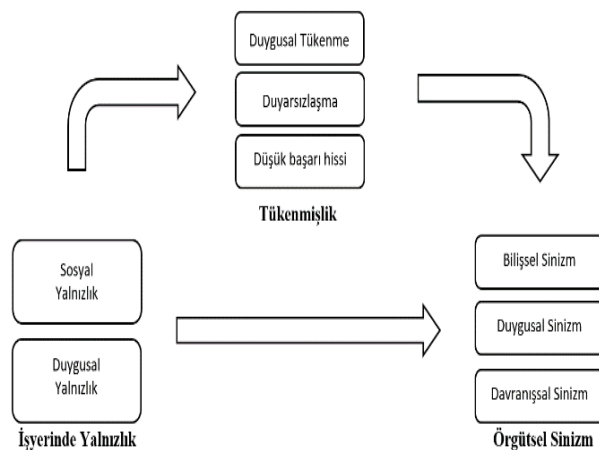
İşyerinde yalnızlık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki yazındaki sınırlı sayıda araştırmada ele alınmıştır (Ay, 2015; Kayaalp ve Özdemir, 2020; Hoşgör ve Cin, 2020). Ay (2015) çalışmasında bir kamu hastanesinin 540 sağlık çalışanından elde edilen veriler ile istismarcı yönetim, işyeri yalnızlığı ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilere odaklanmıştır. Çalışmada yer alan işyerinde yalnızlığın ve iki alt boyutunun genel örgütsel sinizmi etkilediğine yönelik hipotezler incelendiğinde sosyal yalnızlığın örgütsel sinizmi etkilediğine yönelik hipotezin reddedildiği; duygusal yalnızlığın örgütsel sinizmi etkilediğine ve genel yalnızlığın örgütsel sinizmi etkilediğine ilişkin hipotezlerin kabul edildiği görülmüştür. Kayaalp ve Özdemir (2019) çalışmasında öğretmenlerin örgütsel sessizlik, yabancılaşma ve örgütsel yalnızlık algılarının örgütsel sinizm düzeylerine etkisini incelemiştir. Çalışmada örgütsel yalnızlığın örgütsel sinizm üzerinde pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır. Hoşgör ve Cin (2020) işyeri yalnızlığı ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi sağlık çalışanları üzerinde araştırmıştır. Çalışma bulgularına göre işyeri yalnızlığının örgütsel sinizm üzerinde orta düzeyde pozitif bir etkiye sahip olduğu sonucu ortaya konmuştur.

Bireylerin diğer insanlarla beraber yaşamaya ve sosyal olmaya yönelik içsel bir motivasyonu bulunmaktadır. Uzun süren yalnızlık bu motivasyonu zedelerken fiziksel veya zihinsel zararlar ortaya çıkarmaktadır (Mohapatra, Madan ve Srivastava, 2020: 1). Tükenmişlik de işyerinde yalnızlığın sebep olduğu olumsuz sonuçlardan biri olarak düşünülebilir (Cubitt ve Burt, 2002; Stephenson ve Bauer, 2010; Aşık, 2016). Cubitt ve Burt (2002) Yeni Zelanda'da okul yöneticileri üzerine gerçekleştirdiği çalışmada işyerinde yalnızlığı mesleki izolasyon olarak tanımlamış, işyerinde yalnızlığın, tükenmişliğin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutları üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu bulgulanmıştır. Stephenson ve Bauer (2010) çalışmasında rol belirsizliği, rol çatışması, rol yükü, sosyal destek ve koçluğun tükenmişlik üzerindeki etkisinde işyeri yalnızlığının aracı rolünü incelemiştir. Çalışma okul yöneticileri üzerine gerçekleştirilmiştir. Çalışmada tükenmişlik fiziksel, bilişsel ve duygusal tükenmişlik olarak sınıflandırılmış ve işyeri yalnızlığının belirtilen değişkenlerin fiziksel tükenmişlik

ve duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde aracı role sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aşık (2016) işyerinde yalnızlığın tükenmişlik üzerindeki doğrudan etkisini araştırmıştır. Çalışma, Balıkesir ilinde faaliyet gösteren otel çalışanları üzerinde yürütülmüştür. Çalışma bulgularına göre, işyerinde yalnızlığın iki alt boyutu olan duygusal ve sosyal yalnızlığın, tükenmişliğin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük başarı hissi boyutları üzerinde pozitif yönde etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Simha ve diğerleri (2014: 487) tükenmişlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi hem sezgisel hem de kavramsal olarak değerlendirmiştir. Yazarlara göre insanlar işlerinden ötürü tükendiklerinde, örgütlerine karşı olumsuz tavır sergilemeyi ve örgüt içerisinde başkalarını küçük düşüren davranışlar göstermeyi tercih edecektir. Yine bu bağlamda bakıldığında, sinik bir kişinin tükenmesi de aslında çok olası değildir, çünkü sinik bir bireyin alaycı tavırları aslında o kişiyi tükenmişlikten koruyabilir. Öyle ki, bu noktada örgütsel sinizmin bireyin tükenmişlik düzeyinin daha da artmasını engelleyeceği dahi düşünülebilir. Ayrıca KKT'ye göre sinik bir kişinin kendisini daha fazla kaynak kaybindan koruyacağını ifade etmek mümkündür (Simha vd., 2014: 487). Daha önce de belirtildiği gibi zorlu bir işte çalışmak ya da az sayıda iş kaynağına sahip olmanın tükenmişlikle ve ardından örgütsel sinizm ile sonuçlanması beklenmektedir (Bellini vd., 2015: 127). Bu doğrultuda yazın taraması gerçekleştirildiğinde, tükenmişliği örgütsel sinizmin öncülü olarak analiz eden çalışmaların yer alması ilişkinin yönünü tükenmişliğin örgütsel sinizmi etkilediğine yönelik olarak destekler niteliktedir (Bedük vd., 2015; Bang ve Reio Jr, 2017). Bedük ve diğerlerinin (2015) çalışmasında sağlık çalışanları üzerinde örgütsel bağlılık ve tükenmişlik değişkenlerinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi araştırıldığı görülmektedir. Bulgular incelendiğinde, genel tükenmişliğin örgütsel sinizm üzerinde orta düzeyde pozitif bir etki gücüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Bang ve Reio Jr'a (2017) göre duygusal tükenme ve düşük başarı hissi çalışan davranışlarında olumsuz çıktılara yol açmaktadır. Bu doğrultuda yazarlar çalışmada tükenmişlikle davranışsal çıktılar arasında örgütsel sinizmin aracı rolünü incelemiş ve tükenmişliğin örgütsel sinizmi pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur.

Bu çalışmada yazında daha önce yer alan araştırmalardan ve KKT'nin teorik çerçevesinden hareketle "işyerinde yalnızlığın (sosyal yalnızlık, duygusal yalnızlık) örgütsel sinizm (bilişsel, duygusal ve davranışsal sinizm) üzerindeki etkisinde tükenmişliğin (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük başarı hissi) aracı rolü var mıdır?" sorusuna yanıt aranmaktadır. Bu doğrultuda, araştırmanın kavramsal modeli Şekil 1'de gösterildiği biçimde yapılandırılmıştır.



Şekil 1. Araştırmanın Kavramsal Modeli

Yöntem ve Uygulama

Araştırma Modeli

İşyerinde yalnızlık algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracı rolünün incelendiği bu araştırma nicel ve tanımlayıcı bir araştırma olarak tasarlanmıştır. Nicel araştırma desenlerinden ilişkisel tarama modeli kapsamında araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkiler yapısal eşitlik modeli kullanılarak incelenmektedir.

Örnekleme/Çalışma Grubu

Öğretmenlerin işyeri yalnızlığı (Neto, 2015; Zhou, 2018), tükenmişlik düzeyleri (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Başol ve Altay, 2009) ve örgütsel sinizm algılarına (Karadağ, Kılıçoğlu ve Yılmaz, 2014; Chudzicka-Czupala, Chrupala-Pniak ve Grabowski, 2014) yönelik yazında birçok çalışma bulunmaktadır. Özellikle, öğretmenlik mesleğinde diğer mesleklere kıyasla tükenmişliğin daha fazla yaşanma potansiyeli bulunuyor olması (Seferoğlu vd., 2014: 350) ve araştırmada yer alan diğer değişkenlerin öğretmenler üzerinde çok defa incelemeye konu olması araştırmada çalışma grubunun öğretmenler olarak belirlenmesinde etkili olmuştur. Sosyal bilimlerde olasılıklı örnekleme ile veri toplamanın güçlüğü göz önüne alındığında (Zhao, 2020); araştırma verileri 362 öğretmenden kolayda örnekleme yöntemi ile elde edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 154'ü (%42,5) erkek 208'i (%57,5) kadındır. 95 (%26,2) kişi bekar 267 (%73,8) kişi ise evlidir. Önlisans mezunu 16 (%4,4), lisans mezunu 295 (%81,5) ve lisansüstü eğitimi tamamlamış 51 (%14,1) katılımcı bulunmaktadır. Hizmet süresi incelendiğinde 3 yıldan az 36 (%9,9), 4-7 yıl arası 92 (%25,4), 8-11 yıl arası 53 (%14,6), 12-15 yıl arası 51 (%14,1) ve 16 ve üzeri yıl hizmet eden 130 (%35,9) katılımcının araştırmada yer aldığı görülmektedir. Son olarak, araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş ortalaması 36,81 (SS= 7,66) olarak belirlenmiştir.

Değişkenlerin Ölçümü

Araştırma verileri 21.05.2019 ile 05.08.2019 tarihleri arasında toplanmıştır. Verilerin toplanması sürecinde soru kağıdı, Google formlar üzerinde oluşturulan bağlantı üzerinden katılımcılara uygulanmıştır. Hazırlanan soru kağıdında demografik bilgi formu, işyeri yalnızlığı ölçeği (İYÖ), tükenmişlik ölçeği (TÖ) ve örgütsel sinizm ölçeği (ÖSÖ) yer almaktadır.

İşyeri yalnızlığı, Wright (2005) tarafından geliştirilen ve Doğan, Çetin ve Sungur (2009) tarafından Türkçeye çevrilen ölçek kullanılarak ölçülmüştür. İşyeri yalnızlığı ölçeği 16 ifadeden oluşmaktadır. Doğan ve diğerlerinin (2009) çalışmasında yapı geçerliği açısından faktör analizi gerçekleştirilmiş, özgün çalışma ile benzer şekilde iki boyutlu yapı desteklenmiştir. Bunlar sosyal yalnızlık (9 ifade) ve duygusal yalnızlık (7 ifade) boyutlarıdır. Çalışmada Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı işyeri yalnızlığı ölçeği için ,90; duygusal yalnızlık alt boyutu için ,87 ve sosyal yalnızlık alt boyutu için ,83 olarak tespit edilmiştir. “Çoğunlukla iş arkadaşlarımla bana mesafeli durduklarımı hissediyorum.” ve “İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.” ifadeleri ölçekte yer alan ifadelerle örnek olarak verilebilir.

Tükenmişlik, Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin Türkçe uyarlamasından (Ergin, 1993) yararlanılarak ölçülmüştür. Ölçeğin uyarlanmış bu hali birçok araştırmada kullanılmış, geçerlik ve güvenilirliği kanıtlanmıştır (Avşaroğlu vd., 2005; Başol ve Altay, 2009; Bayrakdar, 2014). Ölçek 22 ifade ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar duygusal tükenme (9 ifade), duyarsızlaşma (5 ifade) ve düşük başarı hissidir (8 ifade). Ölçekte yer alan ifadelerden bazıları şunlardır: “Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.”, “Doğrudan doğruya insanlarla ilişki kurmayı gerektiren bir işimin olması bende stres yaratıyor.” ve “Bu işin beni duygusal olarak katılaştırmasından endişe ediyorum.”

Örgütsel Sinizm, Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu (2007) tarafından Türkçe çevirisi gerçekleştirilen ve özgün formu Brandes'in (1997) doktora tez çalışmasında yer alan örgütsel sinizm ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Ölçeğin özgün formu bilişsel sinizm (5 ifade), duygusal sinizm (4 ifade) ve davranışsal sinizm (5 ifade) olmak üzere 14 ifade ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Erdost ve diğerleri tarafından yapılan çalışmada (2009) içerik ve yapı geçerliği sağlanmış, Cronbach Alfa iç tutarlık

katsayısı bilişsel sinizm boyutu için ,91, duygusal sinizm boyutu için ,86 ve davranışsal sinizm boyutu için ,72 olarak bulunmuştur. “Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim.”, “Çalıştığım kurumu düşündüğümde gerilirim.” ölçekte yer alan ifadelerden bazılarıdır.

Ön Analizler

Ölçüm modellerine ve yapısal modellere ilişkin analizlere geçmeden önce araştırma verisi normal dağılım, kayıp değerler ve uç değerler açısından incelenmiştir. Araştırmada kayıp değerlerin olmadığı görülmüştür. Çok değişkenli uç değerler analizi ile Mahalanobis değerleri hesaplanmış ve 34 adet gözlem uç değer olma özelliği nedeniyle ($p<.001$) araştırmadan çıkartılmıştır.

Tablo 1. Tanımlayıcı İstatistikler, Korelasyon Katsayıları ve Çarpıklık, Basıklık Değerleri

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	Çar.	Bas.
1 İşyerinde yalnızlık	1,98*	,69	1		,48	-,51
2 Tükenmişlik	2,03*	,57	,46**	1	,73	-,12
3 Örgütsel Sinizm	2,08*	,74	,28**	,59**	,76	,65

*Ortalamalar 5’li Likert tipi ölçeğe uygundur; ** $p<.01$

Tablo 1, araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri, Pearson korelasyon katsayıları, ortalama ve standart sapma değerlerini içermektedir. Tablo 1 incelendiğinde, işyerinde yalnızlık, tükenmişlik ve örgütsel sinizm değişkenlerine ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağılım için gerekli olan $\pm 1,96$ aralığında (George ve Mallery, 2019: 114) yer aldığı görülmektedir. Buradan hareketle işyerinde yalnızlık faktörünün, tükenmişlik faktörünün ve örgütsel sinizm faktörünün alt faktörleri ile birlikte normal dağıldığı kabul edilmiştir. Ayrıca işyerinde yalnızlık, tükenmişlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilerin pozitif yönde ve anlamlı olduğu görülmektedir.

Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlikleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen veri üzerinde doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Aşağıda, işyerinde yalnızlık, örgütsel sinizm ve tükenmişlik ölçeklerine ilişkin ölçüm modelleri için elde edilen uyum değerleri sunulmaktadır (Tablo 2).

Tablo 2. Ölçüm Modellerine İlişkin Bulgular

Ölçüm Modelleri	X ² /df	RMSEA	GFI	CFI	NFI	TLI
1. İYÖ 2 boyut	8,191*	,141	,82	,90	,89	,88
2. İYÖ Mod.lu 2 boyut	4,038*	,092	,91	,96	,95	,95
3. TÖ 3 boyut	3,413*	,082	,84	,88	,83	,86
4. TÖ 2 boyut	3,896*	,090	,83	,87	,83	,85
5. ÖSÖ 3 boyut	3,612*	,085	,94	,93	,94	,95

* $p<.001$

Tablo 2, İYÖ’ye ilişkin ölçüm model 1 ve model 2’nin, TÖ’ye ilişkin model 3 ve model 4’ün ve ÖSÖ’ye ilişkin model 5’in uyum değerlerini göstermektedir. İYÖ’nün doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilirken (Model 1) duygusal yalnızlık alt boyutuna ait madde 1, madde 5, madde 6 ve sosyal yalnızlık boyutuna ait madde 4 regresyon yükleri ,5’in altında olması (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2009) ve hata terimlerinin diğer faktörle arasındaki kovaryanslarının yüksek olması (çapraz yüklenme) nedeniyle (Yaşlıoğlu, 2017: 79) analizden çıkartılmıştır. Bu noktada Viswanathan (2005: 294) daha önce geçerliği kanıtlanmış bir ölçeğin tekrar kullanımında da geçerlik ve güvenirliliğinin sağlanması gerektiğine dikkat çekmektedir. Buna uygun olarak psikometrik özelliklerin incelenmesinin ve gerçekleştirilen iyileştirmelerin açıklanmasının önemine vurgu yapmaktadır (örneğin madde

çıkartılması). İlgili maddeler çıkartılarak İYÖ'nün model uyum değerleri iyileştirilmiştir. Bu maddeler çıkarılmadan önce yakınsama geçerliği açısından ölçeğin AVE değeri ,46 olarak tespit edilmiştir. Maddeler çıkartıldığında yakınsama geçerliği sağlanmış ve güvenilirlik değeri de yükselmiştir (Tablo 3). Ardından, bu doğrultuda oluşturulan ölçüm modeli için önerilen (Model 1) modifikasyonlar (teoriye uyumlu olarak) gerçekleştirilmiş ve uyum değerlerinin iyileştirilmesi sağlanmıştır. Gerçekleştirilen modifikasyonlar (Model 2) ile İYÖ'ye ait uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde (Simon vd., 2010: 239; Marsh, 2012: 785) olduğu belirlenmiştir.

TÖ'ye ilişkin doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilirken ölçüm modeli 3 alt boyut üzerinden oluşturulmuştur. Bu modelde (Model 3) gerçekleştirilen bazı işlemlere rağmen ıraksak geçerliğin sağlanamadığı görülmüştür. Bunun üzerine, tükenmişlik ölçeğinin daha önceki çalışmalarda da iki boyutlu olarak (duygusal tükenme ile duyarsızlaşma boyutu ve düşük başarı hissi boyutu) çalışıldığı (Brookings, Bolton, Brown ve McEvoy, 1985; Meszaros, Adam, Szabo, Szigeti ve Urban, 2012) dikkate alınarak ölçüm modeli iki boyut üzerinden tekrar sınanmıştır. Bu yeni model (model 4) için elde edilen uyum değerleri kabul edilebilir aralıklarda yer almakla beraber duygusal tükenme ile duyarsızlaşma boyutunun 7. maddesi ve düşük başarı hissi boyutunun 1. maddesi ,5'in altında faktör yüküne sahip olması ve hata terimlerinin diğer faktörle arasındaki kovaryanslarının yüksek olması sebebiyle modelden çıkartılmıştır.

Son olarak, ÖSÖ'ne ilişkin ölçüm modeli incelendiğinde davranışsal sinizm alt boyutuna ait madde 1, faktör yükü ,5'in altında olması ve hata teriminin diğer faktörle arasında yüksek kovaryans bulunması dikkate alınarak modelden çıkartılmıştır. ÖSÖ ölçüm modeline (Model 5) ilişkin uyum değerleri incelendiğinde uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde oldukları belirlenmiştir.

Tablo 3. Ölçeklere İlişkin Açıklanan Toplam Varyans (AVE) ve İç Tutarlık Güvenirlik (CR) Değerleri

Örgütsel Sinizm Ölçeği	CR	AVE	1)	2)	3)
1) Bilişsel Sinizm	,93	,74	,86		
2) Duygusal Sinizm	,93	,77	,66	,88	
3) Davranışsal Sinizm	,84	,57	,53	,39	,76
Tükenmişlik Ölçeği	CR	AVE	1)	2)	
1) Duygusal Tükenme ile Duyarsızlaşma	,94	,55	,74		
2) Düşük Başarı Hissi	,86	,46	,42	,68	
İşy. Yalnızlık Ölçeği	CR	AVE	1)	2)	
1) Duygusal Yalnızlık	,90	,61	,78		
2) Sosyal Yalnızlık	,96	,79	,36	,89	

Tablo 3, ölçeklere ilişkin yakınsak geçerlik, ıraksak geçerlik ve güvenilirlik bulgularını incelemeye olanak sağlamaktadır. Buradan hareketle, ölçeklerin yakınsak geçerlikleri incelendiğinde AVE ve CR değerlerinin yeterli düzeyde ve yakınsak geçerliğin sağlandığı belirtilebilir (Fornell ve Larcker, 1981; Buric, Suric ve Penezic, 2016). Ölçeklerin ıraksak geçerliğine ilişkin bulgular kontrol edildiğinde ölçeklerin alt faktörleri arasındaki korelasyonların alt faktörlere ilişkin AVE değerlerin kareköklerinden daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Fornell ve Larcker, 1981). Böylece, her üç ölçek için de ıraksak geçerliğin sağlandığı ifade edilebilir. Son olarak ölçeklerin alt faktörlerine ilişkin CR değerleri incelendiğinde ,70'in üzerinde ve yüksek derecede güvenilir (Hair, Hult, Ringle ve Sarstedt, 2014) oldukları görülmektedir.

Bulgular

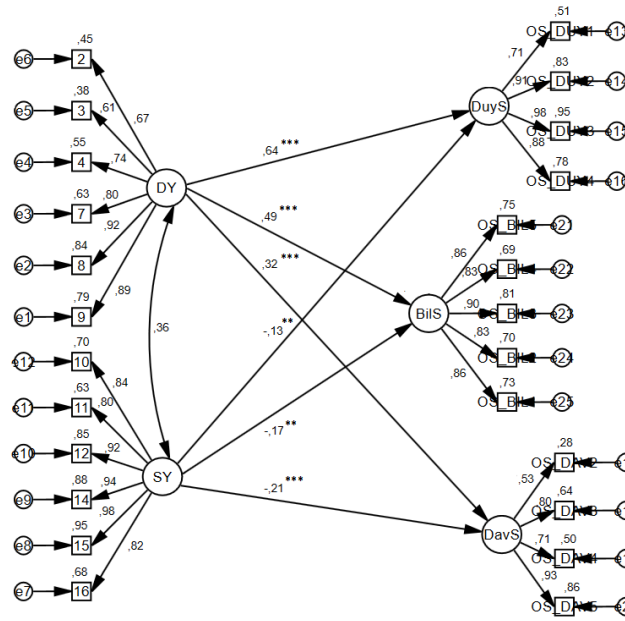
Araştırma analizleri yapısal eşitlik modeli ile gerçekleştirilmiş ve AMOS 24 programı kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modeli bilimsel çalışmalarda sıkça kullanılmaktadır. Yapısal eşitlik modeli bir modeldeki gözlenen değişkenlere ilişkin ölçüm hatalarını net bir biçimde hesaba katan bir yöntemdir. Özellikle aracı değişkenlerin varlığını test etmede kullanılmaktadır (Aydemir ve Bayram, 2016: 85). Araştırmanın bu bölümünde yapısal modellerin analizi gerçekleştirilmiştir. Yapısal modellere ilişkin uyum değerleri Aşağıda Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Yapısal Modellere İlişkin Bulgular

Yapısal Model	X ² /df	RMSEA	GFI	CFI	NFI	TLI
Model 1 İ.Y→Ö.S	3,190*	,078	,84	,93	,90	,92
Model 2 İ.Y→T→Ö.S	2,185*	,057	,80	,91	,85	,91

*p<.001

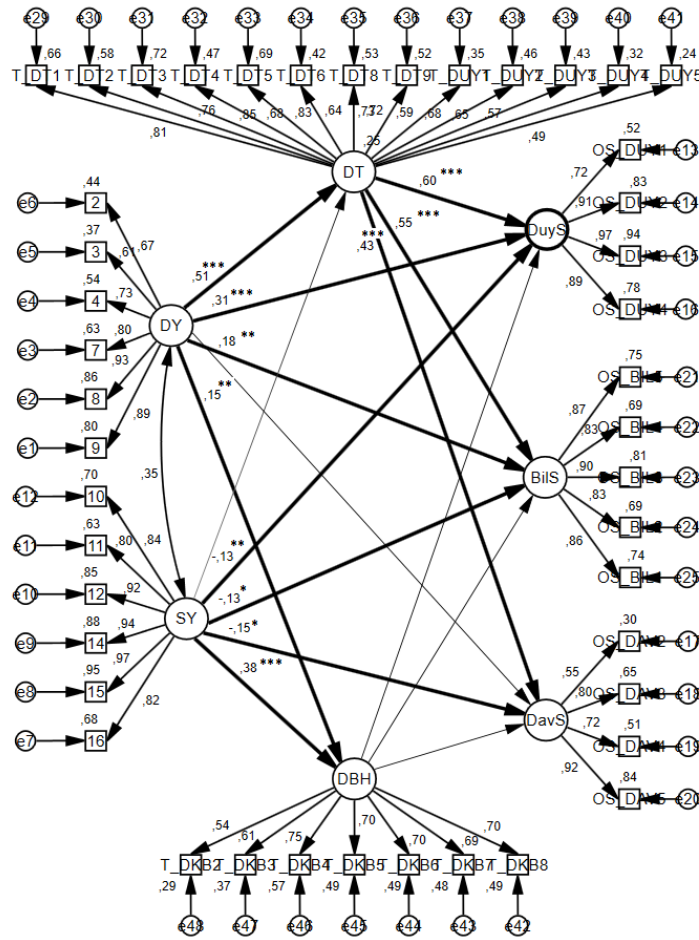
İlk yapısal model (Model 1) işyerinde yalnızlık alt boyutlarının örgütsel sinizm alt boyutları üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır. Modelin uyum değerleri incelendiğinde kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Aşağıda Şekil 2, ilk yapısal modelde yer alan değişkenler arasındaki doğrudan ilişkilerin yol diyagramını göstermektedir.



*p<.05; **p<.01; ***p<.001

Şekil 2. Yapısal Model 1

Şekil 2 incelendiğinde duygusal yalnızlığın duygusal sinizmi ($\beta=.64$; $p<.001$); bilişsel sinizmi pozitif ($\beta=.49$; $p<.001$) ve davranışsal sinizmi pozitif ($\beta=.32$; $p<.001$) yönde etkilediği görülmektedir. Sosyal yalnızlığın duygusal sinizmin ($\beta=-.13$, $p<.01$); bilişsel sinizmin ($\beta=-.17$, $p<.01$) ve davranışsal sinizm üzerinde ($\beta=-.21$, $p<.01$) ise negatif etkisi olduğu bulgulanmıştır. Modele ilişkin açıklanan varyans değerleri değerlendirildiğinde duygusal sinizmin %36'sının; davranışsal sinizmin %10 ve bilişsel sinizmin %21'inin duygusal yalnızlık ve sosyal yalnızlık tarafından açıklandığı tespit edilmiştir.



Kalın oklar: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$ // İnce oklar: $p > .05$

Şekil 3. Yapısal Model 2

Şekil 3, tükenmişlik alt boyutlarının yapısal modele eklendiği (model 2) durumda değişkenler arasındaki doğrudan ilişkilerin yol diyagramını içermektedir. Model 2'ye ait uyum değerleri kabul edilebilir düzeydedir ve aracı etkinin incelenmesine olanak sağlamaktadır. Şekil 3 üzerinden değerlendirildiğinde tükenmişliğin duygusal tükenme ile duyarsızlaşma boyutu ve düşük başarı hissi boyutu modele dahil edildiğinde 1) sosyal yalnızlığın duygusal sinizm, davranışsal sinizm ve bilişsel sinizm üzerindeki etkisinin kaybolmadığı; 2) sosyal yalnızlığın düşük başarı hissini etkilediği; 3) sosyal yalnızlığın duygusal tükenme ile duyarsızlaşma üzerinde etkisinin olmadığı; 4) düşük başarı hissini duygusal sinizm, davranışsal sinizm ve bilişsel sinizmi etkilemediği görülmüştür. Bu doğrultuda aracı etkinin ön kabulleri dikkate alındığında (Baron ve Kenny, 1986; Hoyle ve Robinson, 2004) sosyal yalnızlığın örgütsel sinizmin alt boyutları üzerindeki etkisinde tükenmişlik alt boyutlarının aracı etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir.

Bununla beraber, Şekil 3 üzerinden aracı etki duygusal yalnızlık bağımsız değişkeni açısından değerlendirildiğinde: 1) duygusal yalnızlığın duygusal sinizmi ($\beta = .31$; $p < .001$) ve bilişsel sinizmi ($\beta = .18$; $p < .001$) etkilemeyi sürdürdüğü ancak etki gücünün azaldığı; 2) duygusal yalnızlığın davranışsal sinizme ($\beta = .07$; $p = .195$) olan etkisinin ortadan kalktığı; 3) duygusal yalnızlığın duygusal tükenme ile duyarsızlaşma ($\beta = .51$; $p < .001$) ve düşük başarı hissini etkilediği ($\beta = .15$; $p < .01$); 4) düşük başarı hissini duygusal sinizm, davranışsal sinizm ve bilişsel sinizmi etkilemediği; 5) duygusal tükenme ile duyarsızlaşmanın duygusal sinizm ($\beta = .60$; $p < .001$), bilişsel sinizm ($\beta = .55$; $p < .001$) ve davranışsal sinizmi ($\beta = .43$; $p < .001$) etkilediği anlaşılmıştır. Ayrıca, varyansı açıklama oranlarının duygusal sinizm için %62'ye, bilişsel sinizm için %41'e ve davranışsal sinizm için %23'e yükseldiği görülmüştür. Bu

doğrultuda, duygusal yalnızlığın örgütsel sinizmin alt boyutları üzerindeki etkisinde, tükenmişliğin duygusal tükenme ile duyarsızlaşma alt boyutunun aracı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Sobel testi bir değişkenin, bağımsız değişkenin bağımlı değişkene olan etkisini taşıyıp taşımadığını (aracılık edip etmediğini) test etmek için kullanılmaktadır. Anlamlı bir test istatistiği bağımsız bir değişkenin bağımlı değişken üzerinde dolaylı bir etkiye (kısmi veya tam aracı etki) sahip olduğuna dair kanıt sunmaktadır (Allen, 2017). Duygusal yalnızlığın duygusal sinizm üzerindeki etkisinde duygusal tükenme ile duyarsızlaşmanın aracı rolüne ilişkin Sobel testi sonucu anlamlıdır ($p=043$; $p<,05$). Duygusal yalnızlığın davranışsal sinizm üzerindeki etkisinde duygusal tükenme ile duyarsızlaşmanın aracı rolüne ilişkin Sobel testi sonucu da anlamlı ($p=038$; $p<,05$) bulunmuştur. Bununla beraber, duygusal yalnızlığın bilişsel sinizm üzerindeki etkisinde duygusal tükenme ile duyarsızlaşmanın aracı rolüne ilişkin Sobel testi sonucu aracılık etkisinin anlamlı ($p=048$; $p<,05$) olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla duygusal yalnızlığın duygusal sinizme etkisinde duygusal tükenme ile duyarsızlaşmanın kısmi aracı; bilişsel sinizme etkisinde kısmi aracı ve davranışsal sinizme etkisinde tam aracı role sahip olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu çalışmada, işyerinde yalnızlık, tükenmişlik ve örgütsel sinizm olguları arasındaki ilişkiler, ilgili yazından hareketle ve KKT bağlamında kavramsal bir model oluşturularak sınanmıştır. Araştırma bulguları, işyerinde yalnızlık alt boyutlarından duygusal yalnızlığın örgütsel sinizm alt boyutlarını pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Bu bulgu yazındaki genel işyerinde yalnızlık veya işyerinde yalnızlık alt boyutlarının genel sinizmi pozitif yönde etkilediğini bulgularan önceki araştırmalarla da uyumludur (Ay, 2015; Kayaalp ve Özdemir, 2020; Hoşgör ve Cin, 2020). Ancak, sosyal yalnızlığın örgütsel sinizm alt boyutları üzerindeki etkisinin negatif oluşu dikkat çekici bir bulgu olmuştur. KKT çerçevesinde kaynak kayıplarının işyerinde strese sebebiyet vereceği bilinmektedir. Bu noktada örgütsel sinizmin bireyin çok fazla kişisel kaynak harcamasına gerek kalmadan tatsız deneyimlerle baş etmesine yardımcı olabileceği öne sürülmektedir (Lapointe, Vandenberghe ve Fan, 2020). Bu açıdan bakıldığında kişi iş yerinde duygusal olarak yalnızlığa itildiğinde bununla başa çıkabilmek adına örgütsel sinizmin duygusal, bilişsel ya da davranışsal alt boyutlarına başvurabilir. Ancak, sosyal yalnızlık açısından değerlendirildiğinde kişinin çalıştığı ortamda diğerleri ile iletişim kurmayı sosyal etkileşim eksikliğini kabullenmesi durumu söz konusu olabilir. Bu doğrultuda kişinin kendini duygusal yalnızlığa itmeden ilgisini başka şeylere yönlendirmesi beklenebilir. Böylece örgütsel sinizme yönelik algısı da baskılanabilir. Sosyal yalnızlığın artması ile beraber birey içinde bulunduğu ortamın gerçeklerini ve değişmeyeceğini fark ederek bilişsel, duygusal ya da davranışsal boyutta, kendisini örgüte karşı kıskırtmaktan, bunu düşünmekten ve davranışa dökmekten vazgeçip enerjisini ve kaynağını başka bir noktaya yönlendirebilir.

Araştırmanın temel amacı işyerinde yalnızlığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracı rolü olup olmadığının incelenmesidir. Bu amaçla işyerinde yalnızlık alt boyutlarının örgütsel sinizm alt boyutlarına olan etkisi üzerinde tükenmişliğin duygusal tükenme ile duyarsızlaşma ve düşük başarı hissi alt boyutlarının aracı etkisine odaklanılmıştır. İlk olarak, duygusal yalnızlığın örgütsel sinizm alt boyutlarına olan etkisinde duygusal tükenme ile duyarsızlaşma alt boyutunun aracı rolü olduğu bulunmuştur. Duygusal yalnızlık gibi önemli bir kaynak erozyonunu önlemek için bireyin duygusal, bilişsel veya davranışsal sinizme başvurması; duygusal tükenme ile duyarsızlaşma olgusu devreye girdiğinde kaynak kaybı hissiyatının derinleşmesiyle beraber artık duygusal tükenme ile duyarsızlaşma sayesinde gerçekleşecek düzeye gelmektedir. Böylece, duygusal tükenme ile duyarsızlaşma, duygusal yalnızlığın duygusal sinizm ve bilişsel sinizm ile olan ilişkisinin bir kısmını ve davranışsal sinizm ile olan ilişkisinin tamamını üstlenmektedir.

Gerçekleştirilen analizler sonucunda sosyal yalnızlık ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasında tükenmişlik alt boyutlarının aracı etkisi olmadığı gözlenmiştir. Burada, sosyal yalnızlığın örgütsel sinizm alt boyutlarına yönelik negatif etkisinin enerji ve kaynağı kaybetmemeyi amaçladığı ve belki de başka bir alana yönlendirmeyi içerebileceği belirtilmişti. Bu süreç gerçekleşirken ve örgütsel sinizm

baskılanırken tükenmişlik gibi olumsuz bir değişken üzerinden değil de belki de pozitif örgütsel davranış olarak adlandırılan diğer değişkenler üzerinden gerçekleşmesini beklemenin daha gerçekçi olacağını ifade etmek mümkündür. Araştırma bulgularına bakıldığında sosyal yalnızlığın duygusal tükenme ile duyarsızlaşma boyutu üzerinde etkisinin bulunmaması da bunun bir sonucu olabilir. Ayrıca sosyal yalnızlığın düşük başarı hissi yaratmasına rağmen düşük başarı hissini örgütsel sinizm alt boyutlarını etkilemeyecek aracılık rolü üstlenmemesinin sebebi de bu şekilde açıklanabilir.

Taranan yazın doğrultusunda işyerinde yalnızlığın tükenmişliğin bir öncülü olduğu (Cubitt ve Burt, 2002; Stephenson ve Bauer, 2010; Aşık, 2016) ve tükenmişliğin de örgütsel sinizme neden olduğu (Bedük vd., 2015; Bang ve Reio Jr, 2017) görülmektedir. İşyerinde yalnızlığın örgütsel sinizme yol açan bir olgu olduğu yazında daha önce ele alındığından (Ay, 2015; Kayaalp ve Özdemir, 2020; Hoşgör ve Cin, 2020) tükenmişliğin var olduğu durumda işyerinde yalnızlık ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin bu araştırma ile tükenmişlik üzerinden gerçekleşeceği anlaşılmıştır. Bu doğrultuda daha önce aralarındaki ilişki bu çalışmada önerilen şekliyle çalışılmamış olan işyerinde yalnızlık, tükenmişlik ve örgütsel sinizm değişkenleri KKT çerçevesinde yorumlanmıştır. Araştırma bu yönüyle yazına katkı sağlamaktadır. Yine, öğretmenler üzerine gerçekleştirilen bu araştırma ile bir toplumun geleceğini yaratmada önemli yere sahip olan öğretmenlerin kaynak kayıplarının olumsuz sonuçlarına dikkat çekilmiştir. Sonraki araştırmaların diğer örneklerle üzerinde yapılması da değişkenler arasındaki ilişkilerin gelecek araştırmalarda ortaya konması açısından faydalı olacaktır.

Son olarak, bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırmada işyerinde yalnızlık, tükenmişlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler KKT çerçevesinde değerlendirilmiştir. Aracı etkinin ortaya konmasında Baron ve Kenny (1986) tarafından öne sürülen aracılık etkisi koşulları dikkate alınmıştır. Araştırma bulguları, araştırma sürecinde yer alan öğretmenlere ait veriler ile sınırlıdır ve veri toplama işlemi 77 gün içerisinde internet üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Kaynakça

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Akgül, H. (2017). Lojistik sektörü çalışanlarının duygusal ve sosyal yalnızlık düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *The Journal of International Lingual, Social and Educational Sciences*, 3(2), 269-287.
- Aksoy, S. (2019). Çalışma arkadaşlarına güvenin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde işyerinde yalnızlığın aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(1), 203-218.
- Alarcon, G. M., Edwards, J. M., & Menke, L. E. (2011). Student burnout and engagement: A test of the conservation of resources theory. *The Journal of Psychology*, 145(3), 211-227. doi:10.1080/00223980.2011.555432
- Allen, M. (2017). *The SAGE Encyclopedia of Communication Research Methods*. California: Sage.
- Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2012). Relationship between the school administrators' power sources and teachers' organizational trust levels in Turkey. *Journal of Management Development*, 31(1), 58-70.
- Angerer, J. M. (2003). Job burnout. *Journal of Employment Counseling*, 40(3), 98-107. doi:10.1002/j.2161-1920.2003.tb00860.x
- Aşık, N. A. (2016). İş yerinde yalnızlığın tükenmişlik üzerine etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 4(3), 366-384.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.

- Ay, F. (2015). İstismarcı yönetim, işyeri yalnızlığı ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: Sağlık çalışanlarına yönelik bir çalışma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(41), 1116-1126.
- Aydemir, M., & Bayram, N. (2016). Yapısal eşitlik modellemesi ile yalnızlık, kendini affetme ve kendini sevmeye değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 35(1), 81-88.
- Bang, H., & Reio Jr, T. G. (2017). Examining the role of cynicism in the relationships between burnout and employee behavior. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33, 217-227. doi:10.1016/j.rpto.2017.07.002
- Baron, R., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Başol, G., & Altay, M. (2009). Eğitim yöneticisi ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(58), 191-216.
- Bayrakdar, N. (2014). *Din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin mesleki tükenmişliği algıları* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Bedük, A., Eryeşil, K., & Esmen, O. (2015). The effect of organizational commitment and burnout on organizational cynicism: A field study in the healthcare industry. *International Scholarly and Scientific Research & Innovation*, 9(10), 3485-3489.
- Bellini, D., Ramaci, T., & Bonaiuto, M. (2015). The restorative effect of the environment on organizational cynicism and work engagement. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 3, 124-135. doi:10.4236/jhrss.2015.33017
- Bradley, H. B. (1969). Community-based treatment for young adult offenders. *Crime and Delinquency*, 15, 359-370.
- Brandes, P. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences* (Unpublished doctoral thesis), University of Cincinnati, USA.
- Brookings, J. B., Bolton, B., Brown, C. E., & McEvoy, A. (1985). Self-reported job burnout among female human service professionals. *Journal of Occupational Behaviour*, 6(2), 143-150.
- Buchwald, P. & Schwarzer, C. (2010). Impact of assessment on students' test anxiety. P. Peterson, E. Baker & B. McGaw (Ed.), *International Encyclopedia of Education* (s. 498-505) içinde. Oxford: Elsevier.
- Buric, I., Soric, I., & Penezic, Z. (2016). Emotion regulation in academic domain: Development and validation of the academic emotion regulation questionnaire (AERQ). *Personality and Individual Differences*, 96, 138-147. doi:10.1016/j.paid.2016.02.074
- Cheng, J., & Yang, Y. (2018). Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 72, 78-85. doi:10.1016/j.ijhm.2018.01.005
- Chudzicka-Czupała A., Chrupała-Pniak M., & Grabowski D. (2014). Why may teachers become cynical at work? Predictors of organizational cynicism among Polish teachers - research report. *The New Educational Review*, 4, 262-272.
- Crossman, A., & Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration & Leadership*, 34(1), 29-46. doi:10.1177/1741143206059538
- Cubitt, S., & Burt, C. (2002). Leadership style, loneliness and occupational stress in New Zealand primary school principals. *New Zealand Journal of Educational Studies*, 37(2), 159-169. doi:10.1177/1741143206059538

- Çam, Z., & Öğülmüş, S. (2019). From work life to school: Theoretical approaches for school burnout. *Current Approaches in Psychiatry, 11*(1), 80-99.
- Çetin, A., & Alacalar, A. (2016). İş yaşamında yalnızlığı yordamada kişilik özellikleri ile algılanan sosyal ve örgütsel desteğin rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 12*(27), 193-216.
- Dean, J. W., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review, 23*(2), 341-352. doi:10.5465/amr.1998.533230
- Demerouti, E. (2018). Integrating individual strategies in the job demands-resources theory. *İstanbul Business Research, 7*(1), 5-32. doi:10.26650/ibr.2018.47.1.0001
- Demirbaş, B., & Haşit, G. (2016). İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Akademisyenler üzerine bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 16*(1), 137-158.
- Doğan, T., Çetin, B. & Sungur, M. Z. (2009). İş yaşamında yalnızlık ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi, 10*, 271-277.
- Durrah, O., Chaudhary, M., & Gharib, M. (2019). Organizational cynicism and its impact on organizational pride in industrial organizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 16*(7), 1-16. doi:10.3390/ijerph16071203
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K., & Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Sakarya.
- Ergin, C. (1993). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. 7. Ulusal Psikoloji Kongresi, Ankara.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research, 18*(1), 39-50. doi:10.2307/3151312
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues, 30*, 159-165. doi:10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 25 Step by Step: A Simple Guide and Reference*. New York: Routledge.
- Ghadi, Y. M. (2017). The impact of workplace spirituality on voluntary turnover intentions through loneliness in work. *Journal of Economic and Administrative Sciences, 33*(1), 81-110.
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate data analysis*. NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hair, J., Hult, T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. CA: Sage Publications.
- Hobfoll S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review, 50*(3), 337-421. doi:10.1111/1464-0597.00062
- Hobfoll, S. E., & Ford, J. S. (2007). Conservation of resources theory. *Encyclopedia of Stress, 3*(3), 562-567.
- Hobfoll, S. E., Stevens, N. R., & Zalta, A. K. (2015). Expanding the science of resilience: Conserving resources in the aid of adaptation. *Psychological Inquiry: An International Journal for the Advancement of Psychological Theory, 26*(2), 174-180. doi: 10.1080/1047840X.2015.1002377
- Hobfoll, S. E., Halbeslen, J., Neveu, J., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5*, 103-128. doi:10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640

- Holmgreen, L., Tirone, V., Gerhart, J., & Hobfoll, S. E. (2017). Conservation of resources theory: Resource Caravans and Passageways in Health Contexts. C. L. Cooper, & J. C. Quick (Ed.), *The handbook of stress and health: A guide to research and practice* (s. 443-457) içinde. Chichester: John Wiley and Sons.
- Hoşgör, H., & Cin, S. (2020). İşyeri yalnızlığı ile örgütsel sinizm ilişkisi: Bir eğitim ve araştırma hastanesinde uygulama. *Turkish Studies*, 15(5), 2449-2461. doi:10.7827/TurkishStudies.44851
- Hou, N., Doerr, A., Johnson, B. A., & Chen, P. Y. (2017). Locus of control. C. L. Cooper, & James C. Quick (Ed.), *The handbook of stress and health: A guide to research and practice* (s. 283-298) içinde. Chichester: John Wiley and Sons.
- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *International Journal of Educational Management*, 18(4), 250-259. doi:10.1108/09513540410538831
- Hoyle, R. H., & Robinson, J. C. (2004). Mediated and moderated effects in social psychological research: measurement, design, and analysis issues. C. Sansone, C. C. Morf, & A. T. Panter (Ed.). *The SAGE handbook of methods in social psychology* (s. 213-233) içinde. CA: Sage Publication.
- Kanbur, A., & Kanbur, E. (2015). Lider - üye etkileşiminin örgütsel sinizme etkisi: Algılanan içsellik statüsünün aracılık rolü. *Journal of World of Turks*, 7(2), 193-216.
- Karadağ, E., Kılıçoğlu, G., & Yılmaz, D. (2014). Organizational cynicism, school culture, and academic achievement: The study of structural equation modeling. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(1), 102-113.
- Kayaalp, E., & Özdemir, T. Y. (2020). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(38), 101-113.
- Kim, S., Park, Y., & Headrick, L. (2018). Daily micro-breaks and job performance: General work engagement as a cross-level moderator. *Journal of Applied Psychology*, 103(7), 772-786. doi:10.1037/apl0000308
- Lam, L. W., & Lau, D. C. (2012). Feeling lonely at work: Investigating the consequences of unsatisfactory workplace relationships. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4265-4282. doi:10.1080/09585192.2012.665070
- Lambert, E. G., Altheimer, I., & Hogan, N. L. (2010). Exploring the relationship between social support and job burnout among correctional staff. *Criminal Justice And Behavior*, 37(11), 1217-1236. doi:10.1177/0093854810379552
- Lapointe, E., Vandenberghe, C., & Fan, S. X. (2020). Psychological contract breach and organizational cynicism and commitment among self-initiated expatriates vs. host country nationals in the Chinese and Malaysian transnational education sector. *Asia Pacific Journal of Management*, 1-24. doi:10.1007/s10490-020-09729-7
- Lim, V., Teo, T., & Zheng, X. (2018). Sleep deprived and lonely: The moderating effect of social exclusion on insomnia and cyberloafing. PACIS 2018, Yokohama.
- Marsh, H. W. (2012). Application of confirmatory factor analysis and structural equation modeling in sport and exercise psychology. G. Tenenbaum, & R. C. Eklund (Ed.), *Handbook of sport psychology* (s. 737-799) içinde. NJ: John Wiley & Sons.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. NJ: Englewood Cliffs.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397

- Meszáros, V., Adam, S. Szabo, M., Szigeti, R., & Urban, R. (2012). The bifactor model of the maslach burnout inventory-human services survey (MBI-HSS)-an alternative measurement model of burnout. *Stress Health, 30*, 82-88. doi: 10.1002/smi.2481
- Mercan, N., Demirci, K., Özler, D. E., & Oyur, E. (2015). İş yaşamında yalnızlık, duygusal zeka ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 4*(5), 197-211.
- Mohapatra, M., Madan, P., & Srivastava, S. (2020). Loneliness at work: Its consequences and role of moderators. *Global Business Review, 1*-18. doi:10.1177/0972150919892714
- Morelli, N., & Cunningham, C. J. L. (2012). Not all resources are created equal: COR theory, values, and stress. *The Journal of Psychology Interdisciplinary and Applied, 146*(4), 393-415. doi:10.1080/00223980.2011.650734
- Neto, R. C. A. (2015). Teachers feel lonely too: A study of teachers' personal and professional characteristics associated with loneliness. *Psico, 46*(3), 321-330.
- Neves, P. (2012). Organizational cynicism: Spillover effects on supervisor-subordinate relationships and performance. *The Leadership Quarterly, 23*, 965-976. doi:10.1016/j.leaqua.2012.06.006
- Oplatka, I. (2009). Organizational citizenship behavior in teaching. *International Journal of Educational Management, 23*(5), 375-389. doi:10.1108/09513540910970476
- Özçelik, H., & Barsade, S. G. (2018). No employee an island: Workplace loneliness and job performance. *Academy of Management Journal, 61*(6), 2343-2366.
- Prapanjaroensin, A., Patrician, P. A., & Vance, D. E. (2017). Conservation of resources theory in nurse burnout and patient safety. *Journal of Advanced Nursing, 73*, 2558-2565. doi:10.1111/jan.13348
- Schaufeli, W. B., & Buunk, A. B. (1996). Professional burnout. M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Ed.), *Handbook of work and health psychology* (s. 311-346) içinde. Chichester: Wiley.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2008). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International, 14*(3), 204-220. doi:10.1108/1362043091096640
- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: mediation analyses. *Applied Psychology: An International Review, 57*, 152-171. doi:10.1111/j.1464-0597.2008.00359.x
- Shirom, A., Melamed, S., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2005). Burnout and health review: Current knowledge and future research directions. G. P. Hodgkinson, & J. K. Ford (Ed.), *International review of industrial and organizational psychology* (s. 269-308) içinde. Chichester: John Wiley.
- Simha, A., Elloy, D. F., & Huang, H. (2014). The moderated relationship between job burnout and organizational cynicism. *Management Decision, 52*(3), 482-504. doi:10.1108/MD-08-2013-0422
- Simon D., Kriston L., Loh A., Spies C., Scheibler F., Wills C., & Harter M. (2010). Confirmatory factor analysis and recommendations for improvement of the autonomy-preference-index (API). *Health Expectations, 13*, 234-243. doi:10.1111/j.1369-7625.2009.00584.x
- Somech, A., & Bogler, R. (2002). Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment. *Educational Administration Quarterly, 38*(4), 555-577.
- Stephenson, L. E., & Bauer, S. C. (2010). The role of isolation in predicting new principals' burnout. *International Journal of Education Policy and Leadership, 5*(9), 1-17. doi:10.22230/ijep.2010v5n9a275

- Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2009). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality. Job Burnout, and Work Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 487-506. doi:10.1016/J.JVB.2010.01.003
- Thomas, N., & Gupta, S. (2018). Organizational cynicism- what every manager needs to know. *Development and Learning in Organizations*, 32(2), 16-19.
- Viswanathan, M. (2005). *Measurement Error and Research Design*. California: Sage Publications.
- Wright, T. A., & Hobfoll, S. E. (2004). Commitment, psychological well-being and job performance: An examination of conservation of resources (COR) theory and job burnout. *Journal of Business and Management*, 9(4), 389-406.
- Wright S. L. (2005). *Loneliness in the Workplace* (Unpublished doctoral thesis), University of Canterbury, New Zealand.
- Wright, S. L., Burt, C. D. B., & Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68.
- Wright, S., & Silard, A. (2020). Unravelling the antecedents of loneliness in the workplace. *Human Relations*, 1-22. doi:10.1177/0018726720906013
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Zhou, X. (2018). A review of researches workplace loneliness. *Psychology*, 9, 1005-1022. doi:10.4236/psych.2018.95064
- Zhao, K. (2020). Sample representation in the social sciences. *Synthese*, 1-19. doi:10.1007/s11229-020-02621-3

Extended Abstract

Conservation of resources (COR) theory examines the nature and possible consequences of psychological stress (Hobfoll and Ford, 2007). According to COR theory; stress arises when (1) there is a threat to the resources belonging to the individual, (2) the resources belonging to the individual are lost, or (3) the individual is not able to obtain sufficient resources despite consuming the resources available (Hobfoll, 2001). In an organizational context, the resources of the employee include; task-level resources (skill diversity, task identity, importance of the task, autonomy, performance feedback), resources for the organization of the work (role quality, participation in decision making), interpersonal and social relations (manager and job friend support, group climate) and organizational level resources (wages, career opportunities and job security) (Demerouti, 2018). If these resources are threatened, lost or employees face with a problem in acquiring new ones (Wright & Hobfoll, 2004; Shirom et al., 2005; Prapanjaroensin et al., 2017: 2558), burnout occurs. Furthermore, working in a difficult job or having restricted work resources results in burnout and organizational cynicism respectively (Bellini et al., 2015, 127). Within the framework of COR theory, it is predicted that loneliness in the workplace (Lim, Theo, & Zheng, 2018), which is a social resource deprivation, has a positive effect on burnout and organizational cynicism. Studies support that loneliness in the workplace positively affects both burnout (Stephenson & Bauer, 2010; Aşık, 2016) and organizational cynicism (Alper Ay, 2015; Kayaalp & Özdemir, 2020). In addition, it is seen that burnout has a positive effect on organizational cynicism (Simha et al., 2014; Bedük et al., 2015). Hence, the research suggests that burnout has a mediating role in the effect of workplace loneliness on organizational cynicism. Besides, the literature has been reviewed, and there has been no previous study found in investigating the relationships between these three variables, especially within the framework of COR theory.

In the pertinent literature, previous studies discussed workplace loneliness (Neto, 2015; Zhou, 2018), burnout levels (Başol & Altay, 2009) and organizational cynicism perceptions of teachers (Karadağ et al., 2014). Especially, there was a higher potential for burnout within teachers compared to other professions (Seferoğlu et al., 2014: 350). Thus, the research sample was determined as teachers. In this direction, considering the difficulty of collecting data with probabilistic sampling in social sciences (Zhao, 2020), research data obtained from 396 teachers using the convenience sampling method. The research data were collected between 21.05.2019 and 05.08.2019. During the data collection process, the questionnaire was applied to the participants over the link created on google forms. The questionnaire included the participant information form, the workplace loneliness scale (WLS), the burnout scale (BS), and the organizational cynicism scale (OCS).

WLS was developed by Wright (2005), and the Turkish adaptation performed by Doğan, Çetin, and Sungur (2009) were used in this research. Workplace loneliness had two dimensions: emotional deprivation and social companionship. Burnout was measured by the Turkish adaptation of the Maslach Burnout Inventory (Ergin, 1992). This adapted version of the scale was used in many studies, and its validity and reliability were proven (Avşaroğlu et al., 2005; Başol & Altay, 2009; Bayrakdar, 2014). BS consisted of three dimensions: emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment. The OCS developed by Brandes (1997) was adapted to Turkish by Erdost, Karacaoğlu, and Reyhanoğlu (2007) and utilized for measuring organizational cynicism. Cognitive cynicism, affective cynicism, and behavioral cynicism were the dimensions of OCS. Confirmatory factor analysis was applied to the scales used in the study. The fit indices of the measurement models regarding WLS, BS, and OCS were presented below (Table 1).

Table 1. Fit Indices in Measurement Models

Measurement Models	X ² /df	RMSEA	GFI	CFI	NFI	TLI
(1) WLS (2 factor)	8,191 (p<,001)	,141	,82	,90	,89	,88
(2) WLS Modification (2 factor)	4,038 (p<,001)	,092	,91	,96	,95	,95
(3) BS (3 factor)	3,413 (p<,001)	,082	,84	,88	,83	,86
(4) BS (2 factor)	3,896 (p<,001)	,090	,83	,87	,83	,85
(5) OCS (3 factor)	3,612 (p<,001)	,085	,94	,93	,94	,95

While the confirmatory factor analysis of the WLS was carried out, item 1, item 5, item 6, and item 4 of emotional deprivation factor were excluded from the analysis since the standardized regression loads were below ,5 (Hair et al., 2009). Modifications were made for this measurement model (Model 1). After the modifications, all fit indices were significantly improved and a new measurement model (model 2) indicated an acceptable fit

(Simon et al., 2010: 239; Marsh, 2012: 785). The measurement model of BS (model 3) was created with three factors. This three-factor model did not show adequate divergent validity. Therefore, considering that the BS was studied in two dimensions in previous studies (Brookings et al., 1985; Meszaros et al., 2012), the measurement model was re-run. The new two-factor model (model 4) fit indices were satisfactory and it showed adequate divergent validity. Besides, the measurement model for OCS (Model 5) indicated an acceptable fit.

Tablo 2. Fit Indices in Structural Models

Structural Models	X2/df	RMSEA	GFI	CFI	NFI	TLI
(1) Workplace Loneliness → Organizational Cynicism	3,190 (p<,001)	,078	,84	,93	,90	,92
(2) Workplace Loneliness → Burnout → Organizational Cynicism	2,185 (p<,001)	,057	,80	,91	,85	,91

The first structural model (Model 1) displayed the effect of dimensions of workplace loneliness on organizational cynicism dimensions. For Model 1, emotional deprivation affected affective cynicism positively ($\beta=,64$; $p<,001$); cognitive cynicism positively ($\beta=,49$; $p<,001$) and behavioral cynicism positively ($\beta=,32$; $p<,001$). Furthermore, social companionship had negative effect on affective cynicism ($\beta = -,13$, $p<,01$), cognitive cynicism ($= -,17$, $p<,01$) and behavioral cynicism ($= -,21$, $p<,01$). In Model 1, the squared multiple correlations were found 36% for affective cynicism; 10% for behavioral cynicism, and 21% for cognitive cynicism.

Model 2 was created by adding burnout dimensions (emotional exhaustion with depersonalization and the reduced personal accomplishment) to Model 1. In model 2, it was found that social companionship still affected affective cynicism, behavioral cynicism and cognitive cynicism. While social companionship affected reduced personal accomplishment, it had no significant effect on emotional exhaustion with depersonalization. Moreover, reduced personal accomplishment did not affect affective cynicism, behavioral cynicism, and cognitive cynicism. Accordingly, considering the presuppositions of mediating effect (Baron & Kenny, 1986; Hoyle & Robinson, 2004), burnout dimensions did not mediate the relationships between social companionship and dimensions of organizational cynicism.

When the mediating effect was evaluated in terms of the emotional deprivation as an independent variable: (1) emotional deprivation continued to affect affective cynicism ($\beta =,31$; $p<,001$) and cognitive cynicism ($\beta=,18$; $p<,001$) but its impact decreased; (2) emotional deprivations' effect on behavioral cynicism ($\beta=,07$; $p=,195$) disappeared; (3) emotional deprivation affected emotional exhaustion with depersonalization ($\beta=,51$; $p<,001$) and reduced personal accomplishment ($\beta=,15$; $p<,01$); (4) reduced personal accomplishment did not affect affective cynicism, behavioral cynicism, and cognitive cynicism; (5) emotional exhaustion with depersonalization affected affective cynicism ($\beta=,60$; $p<,001$), cognitive cynicism ($\beta =,55$; $p<,001$), and behavioral cynicism ($\beta=,43$; $p<,001$). The squared multiple correlations in Model 2 rose to 62% for emotional cynicism; 23% for behavioral cynicism and 41% for cognitive cynicism. The Sobel test indicated that emotional exhaustion with depersonalization significantly mediated the relationships between emotional deprivation and affective cynicism ($p=,043$), behavioral cynicism ($p=,038$) and cognitive cynicism ($p=,048$).

The main contribution of this research to the literature was to reveal the relationships between workplace loneliness, burnout and organizational cynicism within the framework of COR Theory. This research indicated that emotional exhaustion with depersonalization partially mediated the relationship between emotional deprivation and affective and cognitive cynicism. On the other hand, emotional exhaustion with depersonalization had a full mediator role between emotional deprivation and behavioral cynicism. This research was conducted with teachers and focused on the negative consequences of teachers' resource losses. Future research could further examine these relationships in other theoretical backgrounds and test whether it can be generalized across other professional groups.