

**T.C.
MERSİN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME BİLGİ YÖNETİMİ
ANABİLİM DALI**



**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM SEVİYELERİNİN
ARAŞTIRILMASI: ŞANLIURFA İLİNDE BİR UYGULAMA**

Yüksek Lisans Tezi

**Hazırlayan
Güler BAYHOCA**

**Danışman
Doç. Dr. Ufuk ORHAN**

MAYIS-2025, MERSİN

**T.C.
MERSİN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME BİLGİ YÖNETİMİ
ANABİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM SEVİYELERİNİN
ARAŞTIRILMASI: ŞANLIURFA İLİNDE BİR UYGULAMA**

Yüksek Lisans Tezi

**Hazırlayan
Güler BAYHOCA
ORCID No: 0009-0007-9524-7119**

**Danışman
Doç. Dr. Ufuk ORHAN
ORCID No: 0000-0003-0539-2800**

MAYIS-2025, MERSİN

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SINIZM SEVİYELERİNİN ARAŞTIRILMASI: ŞANLIURFA İLİNDE BİR UYGULAMA

Bu araştırma, Şanlıurfa ilinde özel ve devlet okullarında görev yapan ilköğretim ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek ve bu düzeylerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kıdem, branş ve okul türü gibi değişkenlerle ilişkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Betimsel araştırma modeli kapsamında yürütülen bu çalışmada, veri toplama aracı olarak demografik bilgiler ve örgütsel sinizm ölçeğini içeren bir anket kullanılmıştır. Çalışmaya özel okul ve devlet okulunda görev yapan 194 öğretmen katılmış ve verilere betimleyici istatistik testler yapılmıştır. Bulgular, öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyelerinin genel olarak orta düzeyde olduğunu göstermiştir. Yaş, kıdem ve branş değişkenleri bazı alt boyutlarda anlamlı farklılıklar gösterirken, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve okul türü değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının genel olarak bağımsız olduğu, ancak mesleki deneyim ve yaş gibi faktörlerin bazı boyutlarda etkili olabileceği görülmüştür. Çalışmanın ortaya koyduğu bulgular ışığında öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin eğitim durumuna göre değişmediğini göstermektedir. Yüksek lisans/doktora derecesine sahip öğretmenlerin sinizm düzeylerinin üniversite mezunlarına kıyasla biraz daha yüksek olduğu görülmekle birlikte, bu fark istatistiksel olarak anlamlı bir düzeye ulaşmamıştır. Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının eğitim düzeyinden bağımsız olduğu sunulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, Özel Okul, Devlet Okulu, Şanlıurfa

Danışman: Doç. Dr. Ufuk ORHAN, İşletme Bilgi Yönetimi Anabilim Dalı, Mersin Üniversitesi, Mersin.

ABSTRACT

INVESTIGATION OF ORGANIZATIONAL CYNICISM LEVELS OF TEACHERS: AN APPLICATION IN ŞANLIURFA PROVINCE

This study was conducted to determine the organizational cynicism levels of primary and secondary school teachers working in Şanlıurfa province and to examine the relationship between these levels and variables such as gender, age, marital status, education level, seniority, branch and school type. In this study conducted within the scope of the descriptive research model, a questionnaire including demographic information and organizational cynicism scale was used as the data collection tool. 194 teachers participated in the study and descriptive statistical tests were performed on the data. The findings showed that the organizational cynicism levels of teachers were generally at a moderate level. While age, seniority and branch variables showed significant differences in some sub-dimensions, no significant difference was found in terms of gender, marital status, education level and school type variables. As a result, it was seen that teachers' organizational cynicism perceptions were generally independent, but factors such as professional experience and age could be effective in some dimensions. In the light of the findings of the study, it was shown that teachers' organizational cynicism levels did not change according to their educational status. Although it was observed that the cynicism levels of teachers with master's/doctorate degrees were slightly higher than university graduates, this difference did not reach a statistically significant level. This finding suggests that teachers' organizational cynicism perceptions are independent of their level of education.

Keywords: Organizational Cynicism, Private School, Public School, Şanlıurfa

Advisor: Assoc. Dr. Ufuk ORHAN, Department of Business Information Management, Mersin University, Mersin.

TEŞEKKÜR

Bu çalışmada ve bundan önceki akademik ilerleyişimde desteğini, bilgisini, babacanlığını, istikrarını ve tecrübelerini esirgemeyen, bana bu hayatta ideolojik olarak takipçisi olacağım gerekli misyonu ve vizyonu kazandıran çok sevgili tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Ufuk ORHAN'a bana ayırdığı zaman ve tahammülü için teşekkürlerimi sunmaktan gurur duyuyorum.

Araştırmanın hayata geçirilmesinde bilgi, tecrübeleriyle değerli vakitlerini bana ayıran Şanlıurfa ilinin özel ve devlet okullarında görev yapmakta olan ve çalışmadaki anket sorularına ivedilikle cevaplayan tüm değerli öğretmenlerimize çok teşekkür ederim. Bu çalışmayı tamamlama sürecimde yanımda olan desteğini hiç esirgemeyen çok kıymetli Annem Ayşe Yasemin Bayhoca' ya, canım abim İsmail Bayhoca' ya bana olan inançlarından ve desteklerinden dolayı çok teşekkür ederim.



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
İÇ KAPAK	i
ONAY	ii
ETİK BEYAN	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	ix
KISALTMALAR VE SİMGELER	xi
GİRİŞ	1
1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI	3
1.1. Örgütsel Sinizm Kavramı	3
1.1.1. Örgütsel Sinizmin Tanımı ve Tarihçesi	3
1.1.2. Örgütsel Sinizmin Kavramsal Çerçevesi	3
1.1.3. Örgütsel Sinizm ve Genel Sinizm Arasındaki Farklar	5
1.1.4. Örgütsel Sinizmin Temel Nedenleri	6
1.1.5. Örgütsel Sinizmin Boyutları	7
1.1.5.1. Bilişsel Sinizm	7
1.1.5.2. Duygusal Sinizm	8
1.1.5.3. Davranışsal Sinizm	9
1.1.6. Örgütsel Sinizmin Bireysel ve Kurumsal Nedenleri	10
1.1.6.1. Yönetim ve Liderlik Faktörleri	10
1.1.6.2. Çalışma Ortamı ve Kültürü	11
1.1.6.3. Ödüllendirme ve Performans Değerlendirme Sistemleri	12
1.1.6.4. İş Yüğü ve Stres Faktörleri	13
1.2. Örgütsel Sinizmin Sonuçları ve Etkileri	14
1.2.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Etkileri	14
1.2.1.1. İş Tatminsizliği ve Motivasyon Kaybı	15
1.2.1.2. Psikolojik Tükenmişlik ve Stres	15
1.2.1.3. Örgütsel Bağlılığın Azalması	16
1.2.2. Örgütsel Sinizmin Kurumsal Etkileri	17
1.2.2.1. Çalışan Performansı ve Verimlilikte Düşüş	17
1.2.2.2. İşten Ayrılma Niyeti ve Çalışan Devir Oranı	18
1.2.2.3. Örgütsel Kültür ve İmaj Üzerindeki Etkiler	19
1.3. Öğretmenlik Mesleği ve Örgütsel Sinizm	20
1.3.1. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Sinizm: Genel Bir Bakış	20
1.3.2. Öğretmenlerde Örgütsel Sinizmin Nedenleri	21
1.3.3. Örgütsel Sinizmin Öğretmenler Üzerindeki Etkileri	21
1.4. Örgütsel Sinizm ile İlişkili Kavramlar	22
1.4.1. Örgütsel Bağlılık ve Sinizm Arasındaki İlişki	22
1.4.2. Örgütsel Adalet ve Sinizm Arasındaki İlişki	23
1.4.3. Liderlik Stilleri ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki	24
1.4.4. İş Tatmini, Motivasyon ve Sinizm Arasındaki İlişki	25
1.4.5. Tükenmişlik Sendromu ile Sinizm Arasındaki İlişki	26
1.5. Örgütsel Sinizm Üzerine Yapılan Araştırmalar	27
2. YÖNTEM	30
2.1. Araştırmanın Modeli	30
2.2. Araştırmanın Hipotezleri	30
2.3. Evren ve Örneklem	30
2.4. Çalışmanın Sınırlılıkları	31
2.5. Veri Toplama Aracı	31

2.5.1. Anketin Birinci Bölümü: Demografik Bilgiler	31
2.5.2. Anketin İkinci Bölümü: Örgütsel Sinizm Ölçeği	32
2.6. Verilerin İstatistiksel Analizi	33
3. BULGULAR VE YORUMLAR	35
SONUÇ VE ÖNERİLER	45
KAYNAKÇA	48
EKLER	56
BENZERLİK RAPORU ÖZET SAYFASI	61
ÖZGEÇMİŞ	62



TABLÖLAR DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 2.1. Normal Dağılım Tablosu	33
Tablo 3.1. Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılım Tablosu	35
Tablo 3.2. Öğretmenlerin Sinizm İle İlgili İfadelerine Verdiği Cevapların Dağılımları Tablosu	36
Tablo 3.3. Örgütsel Sinizm Puan Ortalamaları Tablosu	38
Tablo 3.4. Örgütsel Sinizm Puanlarının Yaşa Göre Farklılaşma Durumu Tablosu	38
Tablo 3.5. Örgütsel Sinizm Puanlarının Kıdeme Göre Farklılaşma Durumu Tablosu	39
Tablo 3.6. Örgütsel Sinizm Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu Tablosu	41
Tablo 3.7. Örgütsel Sinizm Puanlarının Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumu Tablosu	41
Tablo 3.8. Örgütsel Sinizm Puanlarının Branşa Göre Farklılaşma Durumu Tablosu	42
Tablo 3.9. Örgütsel Sinizm Puanlarının Okul Türüne Göre Farklılaşma Durumu Tablosu	43
Tablo 3.10. Örgütsel Sinizm Puanlarının Eğitim Durumuna Göre Farklılaşma Durumu Tablosu	44

ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 2.1. Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesine Yönelik Hesaplama (Yamene, 1997)	31



KISALTMALAR VE SİMGELER

Kısaltma/Simg	Tanım
Maks.	Maksimum
Min.	Minimum
Ss.	Standart sapma
vb.	Ve benzeri
vd.	Ve diğerleri



GİRİŞ

Örgütsel sinizm, çalışanların örgütlerine yönelik geliştirdikleri olumsuz tutumlar, inançlar ve davranışlar bütünü olarak tanımlanmaktadır. Son yıllarda eğitim sektörü, çalışan memnuniyeti, örgütsel bağlılık ve iş tatmini açısından çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalmıştır. Özellikle öğretmenler, eğitim politikalarındaki değişimler, yönetsel uygulamalardaki eksiklikler ve iş yükündeki artış gibi faktörler nedeniyle örgütlerine yönelik sinik tutumlar geliştirebilmektedir. Bu durum, öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını, öğrencilerle olan ilişkilerini ve eğitim kalitesini doğrudan etkilemektedir.

Şanlıurfa ili, eğitim alanında farklı sosyoekonomik dinamiklere sahip bir bölge olup, öğretmenlerin çalışma koşulları açısından önemli farklılıklar gösterebilmektedir. Devlet ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyelerinin belirlenmesi, bu konunun daha iyi anlaşılmasına ve eğitim kurumlarında uygulanabilecek iyileştirme politikalarının geliştirilmesine katkı sağlayacaktır. Özellikle ilkokul ve ortaokul seviyesindeki öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının araştırılması, eğitim süreçlerinin kalitesini artırmaya yönelik stratejiler geliştirmek adına önemli bir adım olacaktır.

Bu çalışma, Şanlıurfa ilindeki devlet ve özel okul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerini inceleyerek, örgütsel sinizmin öğretmenlerin üzerindeki etkilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Aynı zamanda, öğretmenlerin örgütsel sinizmlerinin hangi faktörlerden etkilendiğini belirlemek ve bu faktörlerin nasıl yönetilebileceğini değerlendirmek de çalışmanın temel hedefleri arasındadır. Eğitim kurumlarında yaşanan örgütsel sinizm düzeylerinin anlaşılması, daha etkili yönetim politikalarının oluşturulmasına ve öğretmenlerin iş tatminlerinin artırılmasına yönelik stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

Bu araştırmanın temel amacı, Şanlıurfa ilinde devlet ve özel okullarda çalışan ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm seviyelerini belirlemek ve bu durumun öğretmenlerin mesleki tutumları üzerindeki etkilerini incelemektir. Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütlerine yönelik geliştirdikleri sinik tutumların nedenleri, boyutları ve sonuçları incelenerek, eğitim sistemine ve öğretmen yönetimine yönelik iyileştirici öneriler sunulması hedeflenmektedir.

Örgütsel sinizm, çalışanların kurumlarına karşı duyduğu güvensizlik, adaletsizlik algısı ve motivasyon kaybı ile doğrudan ilişkilidir. Öğretmenler özelinde değerlendirildiğinde, bu durumun eğitim sürecine, öğrenci başarısına ve genel eğitim kalitesine nasıl yansıdığı önemli bir araştırma konusudur. Bu doğrultuda çalışma, öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarını analiz ederek aşağıdaki alt amaçlara ulaşmayı hedeflemektedir:

1. Devlet ve özel okul öğretmenlerinin örgütsel sinizm seviyelerini karşılaştırmak,
2. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini etkileyen faktörleri belirlemek,
3. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının mesleki bağlılık, iş tatmini ve motivasyon üzerindeki etkilerini incelemek,

4. Öğretmenlerin sinizm düzeylerini demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, mesleki deneyim, okul türü vb.) açısından değerlendirmek,
5. Eğitim kurumlarında örgütsel sinizmi azaltmaya yönelik yönetsel stratejilere katkı sağlamak.

Bu çalışmanın önemi, örgütsel sinizmin yerel bağlamda (Şanlıurfa gibi sosyoekonomik çeşitliliğe sahip bir ilde) nasıl tezahür ettiğini belirlemeye yönelik olmasıdır. Eğitim yönetiminde öğretmenlerin motivasyonunun anlaşılması, politika yapıcılar için stratejik kararlar alınmasını kolaylaştıracaktır. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel davranışlarının, sınıf içi öğrenci başarısına dolaylı etkisi göz önünde bulundurulduğunda, bu tür çalışmaların eğitim sistemine katkısı büyüktür.

Bu çalışmanın sonuçlarının, eğitim yöneticileri, okul yöneticileri ve eğitim politikası yapıcılar için önemli veriler sunması beklenmektedir. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini düşürmek için uygulanabilecek stratejilere dair öneriler geliştirerek, eğitim ortamlarının daha verimli hale getirilmesine katkıda bulunması amaçlanmaktadır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI

1.1. Örgütsel Sinizm Kavramı

Bu bölümde örgütsel sinizm tanımı, tarihçesi ve kavramsal çerçevesiyle birlikte ele alınmakta, genel sinizmle farkları açıklanmaktadır. Temel nedenleri gibi kavramlarla ilişkisi incelenmektedir.

1.1.1. Örgütsel Sinizmin Tanımı ve Tarihçesi

Örgütsel sinizm, çalışanların organizasyonlarına karşı geliştirdikleri olumsuz inançlar, duygular ve davranışlarla karakterize edilen bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Novikov, Masyuk ve Smirnova, 2024). Bu tutum, genellikle çalışanların yönetim uygulamalarına, liderlerin davranışlarına ve örgütsel politikaların adilliğine yönelik derin bir güvensizlik duymaları sonucu ortaya çıkar (Yuan, 2021). Sinizm, bireylerin organizasyonun değerlerine ve etik standartlarına şüpheyle yaklaşmasına yol açar ve genellikle olumsuz iş tutumları, düşük motivasyon ve verimlilik kaybı ile ilişkilidir (Ambrasas ve Vveinhardt, 2023).

Örgütsel sinizm kavramı, 1990'lı yılların başında akademik literatüre girmiştir (Yuan, 2021). Bu dönemde, örgütsel sinizmin yalnızca bireysel bir tutum veya kişilik özelliği olmadığı, aynı zamanda örgüt kültürüne ve liderlik tarzlarına bağlı olarak öğrenilebilen veya ortadan kaldırılabilen bir olgu olduğu belirtilmiştir (Novikov, Masyuk ve Smirnova, 2024). 2000'li yıllarda yapılan çalışmalar, örgütsel sinizmin yönetim politikaları, iş yerindeki adaletsizlik algısı ve düşük çalışan bağlılığı gibi faktörlerden etkilendiğini ortaya koymuştur (Behazad, 2020). Günümüzde, örgütsel sinizmin iş performansı, çalışan devir oranı ve örgütsel değişime direnç gibi kritik işyeri dinamikleriyle güçlü bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir (Toheed, vd., 2019).

Özetle, örgütsel sinizm kavramı, organizasyonlara karşı duyulan güvensizlik ve şüphecilik ile şekillenmiş olup, iş tatminsizliği, düşük motivasyon ve örgütsel bağlılığın azalması gibi sonuçlar doğurabilmektedir. Akademik literatürde kavramın önemi giderek artmakta ve özellikle iş yerindeki etik dışı davranışları, liderlik stillerini ve yönetim uygulamalarını analiz etmek için sıkça kullanılmaktadır (Kim, vd., 2019).

1.1.2. Örgütsel Sinizmin Kavramsal Çerçevesi

Örgütsel sinizm, bireylerin çalıştıkları kuruma yönelik olumsuz tutumlarını ve eleştirel bakış açılarını kapsayan bir kavramdır. Günümüzde iş yerlerinde yaygın olarak gözlemlenen örgütsel sinizm, çalışanların örgüte karşı duydukları güven eksikliği, yönetime yönelik hayal kırıklıkları ve iş yerindeki adaletsizlik algıları sonucunda gelişen bir olgudur (Novikov, vd., 2024). Özellikle çalışanların, örgütün etik değerlere bağlı olmadığına veya yöneticilerin adil davranmadığına inanması, örgütsel sinizmin temel tetikleyicileri arasında yer almaktadır. Bu kavram, çalışanların yalnızca örgütle ilgili bireysel deneyimlerini değil, aynı zamanda iş arkadaşlarının ve çevresindeki diğer çalışanların gözlemlerini de içeren geniş kapsamlı bir olgu olarak ele alınmaktadır (Scott ve Zweig, 2020).

Örgütsel sinizm üç temel bileşenle incelenmektedir: bilişsel, duygusal ve davranışsal sinizm. Bilişsel sinizm, bireylerin örgütün dürüstlük ve etik değerlere bağlı olmadığı inancına sahip olmasıyla ilgilidir. Çalışanlar, örgütün verdiği sözleri yerine getirmede, şeffaf bir yönetim anlayışından uzak olduğunu ve örgüt politikalarının çalışanlar aleyhine işlediğini düşündüklerinde bilişsel sinizm ortaya çıkmaktadır (Pavlova, vd., 2022). Duygusal sinizm, çalışanların örgüte yönelik olumsuz duygularını, öfke, hayal kırıklığı ve güvensizlik şeklinde hissetmeleriyle açıklanmaktadır. İş yerindeki olumsuz deneyimler ve yönetim anlayışına duyulan tepki, çalışanların motivasyonlarını ve bağlılıklarını zayıflatmaktadır (Scott ve Zweig, 2020). Davranışsal sinizm ise, bireylerin örgüte karşı olumsuz tutumlarını açıkça sergilemesiyle ortaya çıkmaktadır. Örneğin, çalışanların örgüte yönelik alaycı yorumlar yapması, yöneticilere duyulan güvenin azaldığını ima eden söylemlerde bulunması ve örgütsel değişimlere direnç göstermesi, davranışsal sinizmin belirgin göstergeleridir (Behazad, 2020).

Örgütsel sinizmin ortaya çıkışı ve gelişimi, büyük ölçüde örgüt kültürü, yönetim politikaları ve iş ortamındaki ilişkilerle bağlantılıdır. Adaletsiz bir ödüllendirme sistemi, şeffaf olmayan yönetim kararları ve çalışanların fikirlerinin göz ardı edilmesi gibi unsurlar, örgütsel sinizmi besleyen temel faktörlerdir (Novikov, vd., 2024). Sinik çalışanlar, örgütün çıkarlarını korumaktan çok, örgüt yönetiminin kendi çıkarları doğrultusunda hareket ettiğine inandıkları için, zamanla örgütsel bağlılıklarını kaybederler ve iş yerinde verimlilikleri düşebilir. Bu durum, sadece bireysel düzeyde olumsuzluklara yol açmakla kalmaz, aynı zamanda örgütün genel performansını ve kurumsal imajını da olumsuz etkileyebilir (Pavlova, vd., 2022).

Örgütsel sinizm aynı zamanda örgütsel değişim süreçlerinde büyük bir engel oluşturabilir. Çalışanlar, yöneticilerin getirdiği yeni uygulamaları samimi bulmadıklarında veya geçmişte yapılan değişikliklerin başarısız olduğu algısına sahip olduklarında, değişime direnç gösterebilirler (Behazad, 2020). Özellikle iş yerinde yapılan yapısal değişiklikler, çalışanların iş güvencesi ve geleceğe dair beklentileri konusunda belirsizlik yaratıyorsa, örgütsel sinizmin daha da derinleşmesi mümkündür. Bu nedenle, örgütlerin değişim süreçlerini yönetirken, çalışanların güvenini kazanacak stratejiler geliştirmeleri ve iletişim süreçlerini güçlendirmeleri gerekmektedir.

Örgütsel sinizm, yalnızca bireysel bir tutum olarak değil, kurumsal işleyişi ve örgüt kültürünü doğrudan etkileyen bir olgu olarak ele alınmalıdır. Yönetim politikalarının şeffaf, adil ve çalışanları dahil eden bir yapıda olması, örgütsel sinizmin önlenmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Çalışanların örgüte olan güvenlerini koruyabilmek için yöneticilerin iletişim süreçlerini iyileştirmeleri, çalışanların görüşlerine değer vermeleri ve örgütsel adaleti sağlamaları büyük önem taşımaktadır. Örgütsel sinizmin etkilerini azaltmak için, liderlerin çalışanlarla açık ve dürüst bir ilişki kurmaları, iş yerindeki motivasyonu artıracak önlemler almaları ve çalışanların örgütsel süreçlere aktif katılımını teşvik etmeleri gerekmektedir (Scott ve Zweig, 2020).

1.1.3. Örgütsel Sinizm ve Genel Sinizm Arasındaki Farklar

Genel sinizm, bireylerin dünyaya, insanlara ve sosyal sistemlere yönelik duyduğu genel güvensizlik ve şüphecilik tutumunu ifade eder. Bu bağlamda, sinik bireyler, başkalarının dürüst olmadığına, çıkarıcı davrandığına ve toplumsal sistemlerin adil olmadığına inanırlar (Kwantes ve Bond, 2019). Genel sinizm, bireyin yaşam boyunca edindiği deneyimler, kültürel faktörler ve toplumsal yapıların etkisiyle gelişen bir kişilik özelliği olarak değerlendirilmektedir. Bu durum, bireylerin iş, siyaset, medya ve diğer sosyal kurumlara duyduğu genel bir güvensizlik hissi ile kendini gösterir (Yuan, 2021). Genel sinizm çoğunlukla bireyin dış dünyaya karşı geliştirdiği kapsamlı bir bakış açısı olarak ele alınırken, örgütsel sinizm daha spesifik olarak bir bireyin çalıştığı organizasyona karşı duyduğu olumsuz tutumları içerir (Novikov, vd., 2024).

Örgütsel sinizm, çalışanların iş yerlerindeki yönetim süreçlerine, liderlik tarzlarına ve örgütsel adalete dair olumsuz algılarını kapsayan bir kavramdır. Çalışanların, örgütün şeffaf olmayan politikalar izlediğini, etik kurallara uymadığını ve çalışanların çıkarlarını göz ardı ettiğini düşünmesi örgütsel sinizmin temel unsurlarındandır (Scott ve Zweig, 2020). Bu anlamda, örgütsel sinizm genellikle bireyin organizasyonla olan doğrudan deneyimlerinden ve örgütsel dinamiklerden kaynaklanırken, genel sinizm daha geniş bir sosyal bağlamda oluşmaktadır (Gencer Celik ve Altındağ, 2022). Örneğin, genel olarak insanlara güvenmeyen ve toplumsal yapıların adil olmadığına inanan bir bireyin örgütsel sinizm geliştirme olasılığı daha yüksek olabilir, ancak örgütsel sinizm, doğrudan bireyin iş yerinde karşılaştığı olaylarla şekillenmektedir (Pavlova, vd., 2022).

Örgütsel sinizm ve genel sinizm arasındaki bir diğer önemli fark, bireyin bu olgulara nasıl tepki verdiğidir. Genel sinizm, bireylerin sosyal ilişkilerde daha mesafeli ve şüpheli davranmasına, başkalarına güvenmekten kaçınmasına ve toplumsal sistemlere karşı eleştirel yaklaşmasına yol açabilir (Kwantes ve Bond, 2019). Buna karşın, örgütsel sinizm, bireyin iş yerine yönelik olumsuz söylemler geliştirmesi, örgütsel bağlılığının azalması, düşük motivasyon, düşük performans ve işten ayrılma niyeti gibi sonuçlara neden olabilir (Durrah, vd., 2019). Ayrıca, örgütsel sinizm çalışanların iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerini olumsuz etkileyebilir ve iş yerinde çatışmalara yol açabilir (Cojocar, 2024). Genel sinizm bireyin dünya görüşüyle bağlantılıyken, örgütsel sinizm doğrudan iş yeri deneyimlerine dayalı olduğu için, etkileri daha somut ve ölçülebilir olmaktadır.

Sonuç olarak, örgütsel sinizm ve genel sinizm birbiriyle ilişkili kavramlar olmasına rağmen, aralarında önemli farklar bulunmaktadır. Genel sinizm daha geniş bir sosyal bağlamda şekillenirken, örgütsel sinizm bireyin iş yeri deneyimleriyle doğrudan ilişkilidir. Genel sinizme sahip bireylerin örgütsel sinizme daha yatkın olabileceği belirtilse de, örgütsel sinizmin oluşumu büyük ölçüde iş yerindeki yöneticilerin tutumları, örgütsel adalet, liderlik tarzı ve çalışanların iş ortamındaki deneyimlerine bağlıdır (Novikov, vd., 2024). Bu nedenle, örgütsel sinizmi önleyebilmek için, organizasyonların çalışanlarla güvene dayalı bir ilişki kurmaları, şeffaf yönetim uygulamalarını benimsemeleri ve çalışanların örgütsel süreçlere katılımını teşvik etmeleri gerekmektedir.

1.1.4. Örgütsel Sinizmin Temel Nedenleri

Örgütsel sinizm, çalışanların organizasyonlarına yönelik olumsuz tutumlar geliştirmesine neden olan çeşitli bireysel ve kurumsal faktörlerden etkilenmektedir. Bu faktörler arasında yönetim tarzı, örgütsel adalet algısı, iş yükü, liderlik eksiklikleri ve işyerindeki etik ihlaller önemli yer tutmaktadır (Novikov, vd., 2024). Çalışanların örgüt içindeki deneyimleri ve maruz kaldıkları yönetsel uygulamalar, örgütsel sinizmin oluşumunda belirleyici rol oynar. Adil olmayan terfi ve ödüllendirme sistemleri, şeffaf olmayan yönetim anlayışı ve çalışanların beklentilerinin karşılanmaması gibi unsurlar, çalışanların örgütlerine yönelik olumsuz algılar geliştirmesine yol açmaktadır (Kim, vd., 2019).

Örgütsel sinizmin en yaygın nedenlerinden biri örgütsel adaletsizlik algısıdır. Çalışanlar, terfi, maaş artışı, ödüllendirme ve iş yükü dağılımı gibi konularda adil davranılmadığını düşündüklerinde örgütsel sinizm geliştirme eğiliminde olurlar (Behazad, 2020). Bu durum, yalnızca bireysel motivasyonu düşürmekle kalmaz, aynı zamanda iş yerindeki genel atmosferi de olumsuz etkileyerek çalışanlar arasında güven kaybına yol açabilir (Prajogo, vd., 2020). Çalışanların örgüte olan bağlılıklarının azalmasına ve örgütün değerlerine şüpheyle yaklaşmalarına neden olan bir diğer önemli faktör ise liderlik eksiklikleri ve etkisiz yöneticilerdir. Liderlerin çalışanlarla iletişim kurmada başarısız olmaları, onları karar alma süreçlerine dahil etmemeleri veya yönetimde otoriter bir yaklaşım sergilemeleri, çalışanların örgütlerine yönelik olumsuz algılar geliştirmelerine yol açmaktadır (Tutar, vd., 2021).

Aşırı iş yükü ve stres de örgütsel sinizmin önemli nedenleri arasında yer almaktadır. İş yerinde yüksek iş yükü altında çalışan bireyler, yöneticilerin bu durumu görmezden geldiğini veya çalışan refahına yeterince önem vermediğini düşündüklerinde sinik davranışlar sergilemeye başlayabilirler (Kim, vd., 2019). Çalışanların sürekli yüksek baskı altında çalışması, yalnızca sinizm düzeylerini artırmakla kalmaz, aynı zamanda tükenmişlik sendromunun ortaya çıkmasına da neden olabilir (Ghahfarrokhi, vd., 2020). Örgütsel sinizmin yaygın nedenlerinden biri de örgütsel değişim süreçleridir. Kurumlarda ani yapısal değişiklikler, çalışanların iş güvencesi ile ilgili endişelerini artırabilir ve yönetimin değişim süreçlerini kötü yönettiğine dair bir algı oluşmasına neden olabilir (Fauzan, 2019). Çalışanlar, örgütün değişimi yönetme biçimini adaletsiz veya tutarsız bulduklarında, sinik tutumları artmaktadır.

Çalışanların iş yerinde sinizme kapılmasına neden olan diğer bir faktör de örgütsel etik ihlalleri ve güven eksikliğidir. Kurum içinde etik ihlallerin yaygın olması, çalışanların örgütün değerlerine olan inancını sarsarak sinik tutumlar geliştirmelerine yol açmaktadır (Durrah, vd., 2019). Çalışanlar, yöneticilerin çifte standart uyguladığını, etik dışı kararlar aldığını veya örgütün sadece maddi çıkarları ön planda tuttuğunu düşündüklerinde örgütsel sinizm artmaktadır (Cojocar, 2024). Ayrıca, iş yerinde yaşanan olumsuzlukları dile getiren çalışanların cezalandırılması veya görmezden gelinmesi, sinizmin yayılmasına katkı sağlamaktadır (Tutar, vd., 2021).

Örgütlerde sinizmin oluşumunu önleyebilmek için, adil yönetim politikaları benimsemek, şeffaf bir iletişim ortamı yaratmak ve çalışanların seslerini duyurabilecekleri mekanizmalar geliştirmek önemlidir. Güvenin artırılması, liderlerin çalışanlara karşı daha duyarlı bir yönetim anlayışı benimsemesi ve iş yerindeki adalet duygusunun güçlendirilmesi, örgütsel sinizmin azaltılmasına yardımcı olabilir (Novikov, vd., 2024)

1.1.5. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizm, üç temel boyutta incelenmektedir: bilişsel, duygusal ve davranışsal. Bilişsel sinizm, çalışanların örgütle ilgili olumsuz inançlarını rasyonelleştirdikleri bir süreçtir; duygusal sinizm, çalışanların organizasyonlarına yönelik olumsuz duygusal tepkilerini ifade eder. Davranışsal sinizm ise çalışanların organizasyonlarına yönelik olumsuz düşünce ve duygularını fiili eylemlerle dışa vurumudur. Bu üç boyut, örgütsel sinizmin çok boyutlu yapısını anlamak açısından temel bir çerçeve sunmaktadır.

1.1.5.1. Bilişsel Sinizm

Bilişsel sinizm, çalışanların organizasyonlarına yönelik geliştirdikleri olumsuz düşünceler ve inançlarla ilişkilendirilen bir sinizm türüdür. Bu bağlamda, çalışanlar örgütün ahlaki değerlere bağlı olmadığına, dürüstlükten uzak politikalar izlediğine ve çalışanları önemsemediğine inanırlar (Kuzu, 2023). Bilişsel sinizm, çalışanların örgütle ilgili olumsuz inançlarını rasyonelleştirdikleri bir süreçtir ve bu inançlar, örgütün güvenilir olmadığı, adaletsiz bir yönetim anlayışına sahip olduğu ve çalışanların çıkarlarını göz ardı ettiği algısına dayanır (Novikov, vd., 2024). Bu durum, bireylerin örgüte duyduğu bağlılığın azalmasına ve iş yerinde olumsuz tutumlar geliştirmelerine yol açabilir.

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu, çalışanların örgüt içindeki olumsuz deneyimlerine ve gözlemlerine dayalı olarak gelişir. Örneğin, çalışanlar yöneticilerin verdiği sözleri yerine getirmediklerini, karar alma süreçlerinde adaletin sağlanmadığını veya örgütün çalışanları manipüle etmeye yönelik stratejiler geliştirdiğini düşündüklerinde, bilişsel sinizm düzeyleri yükselir (Adamska, 2023). Bilişsel sinizmi yüksek olan çalışanlar, örgütün etik dışı ve çıkarıcı bir yapıya sahip olduğuna dair güçlü bir inanç geliştirirler. Bu inanç, zamanla çalışanların örgüte duyduğu güveni ve bağlılığı ciddi şekilde zayıflatabilir (Durrah, vd., 2019).

Bilişsel sinizmin yaygınlaşmasında yönetim politikalarının büyük bir etkisi bulunmaktadır. Çalışanlar, örgütün şeffaf olmayan yönetim anlayışına sahip olduğunu düşündüğünde, örgütsel bağlılıkları azalmaktadır. Yönetim tarafından alınan kararların tutarsız olması, çalışanların iş yerindeki adalet algısını zedeleyerek örgütsel sinizmi tetikleyebilir (Kwantes ve Bond, 2019). Özellikle örgüt içinde etik ihlallerin yaygın olduğu, çalışanların emeğinin yeterince takdir edilmediği veya yöneticilerin çalışanları destekleyici bir tutum sergilemediği durumlarda, bilişsel sinizmin daha güçlü bir şekilde ortaya çıktığı gözlemlenmektedir (Sabir vd., 2020).

Bilişsel sinizmin bireysel ve kurumsal düzeyde çeşitli olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Çalışanların örgüte yönelik olumsuz inançları arttıkça, iş tatminsizliği ve motivasyon kaybı gibi problemler ortaya çıkmaktadır (Çiçek, vd., 2021). Örgütsel sinizmi yüksek olan bireyler, genellikle iş yerindeki sorunları dile getirmek yerine pasif bir direnç gösterirler ve iş yerindeki verimlilikleri düşebilir. Ayrıca, bu tür çalışanlar genellikle örgütsel değişim süreçlerine karşı daha büyük bir direnç göstererek, kurum içinde reform yapılmasını zorlaştırabilirler (Kuzu, 2023). Bununla birlikte, bilişsel sinizmi yüksek olan çalışanların, örgütün sunduğu gelişim ve eğitim fırsatlarına daha az ilgi gösterdiği, böylece örgüt içinde kariyer gelişimlerini sınırladıkları da belirtilmektedir (Aishwarya, 2021).

Örgütlerde bilişsel sinizmi önlemek için yöneticilerin şeffaf ve adil yönetim ilkelerini benimsemeleri, çalışanların seslerini duyabilecekleri ortamlar yaratmaları ve örgütsel adaleti sağlamaları gerekmektedir. Çalışanların örgüte duydukları güvenin korunması, bilişsel sinizmin azaltılmasında kritik bir rol oynayabilir. Ayrıca, yöneticilerin çalışanların düşüncelerine önem vermesi, geri bildirim mekanizmalarını etkin bir şekilde kullanması ve çalışanların örgüte olan aidiyetini artırıcı politikalar geliştirmesi, bilişsel sinizmin önüne geçmede etkili olabilir (Novikov, vd., 2024).

1.1.5.2. Duygusal Sinizm

Duygusal sinizm, çalışanların organizasyonlarına yönelik olumsuz duygusal tepkilerini ifade eden bir kavramdır. Bu tür sinizm, bireyin iş yerinde hayal kırıklığı, öfke, güvensizlik ve hayal kırıklığı gibi duygular yaşamasıyla ortaya çıkar (Atalay, vd., 2022). Çalışanlar, örgütlerinin etik dışı uygulamalar içinde olduğunu veya çalışanların çıkarlarını yeterince gözetmediğini düşündüklerinde duygusal olarak olumsuz tepkiler geliştirebilirler. Bu tepkiler genellikle örgüte yönelik derin bir hayal kırıklığı ve ilgisizlikle kendini gösterir. Duygusal sinizm, bireyin yalnızca örgütü eleştirmekle kalmayıp, aynı zamanda işine olan bağlılığını da azaltarak motivasyon kaybına ve örgütsel yabancılaşmaya neden olmaktadır (Vveinhardt, vd., 2023).

Duygusal sinizm, genellikle çalışanların iş yerinde yaşadığı olumsuz deneyimlerin bir sonucu olarak gelişir. Çalışanların uzun vadeli iş tatminsizliği, yöneticileri tarafından desteklenmemesi ve örgütsel adaletin sağlanmadığına inanması, sinizmin bu boyutunun güçlenmesine yol açar (Durrah, vd., 2019). Özellikle çalışanların örgütlerine bağlılık göstermelerine rağmen yönetimin tutarsız veya adaletsiz uygulamalarına maruz kalmaları, duygusal sinizmi artıran temel etkenlerden biridir. Çalışanlar, zamanla örgüte olan güvenlerini kaybeder ve olumsuz duygusal tepkiler sergilemeye başlarlar. Bu durum, çalışanların işe yönelik tutumlarını etkileyerek, iş motivasyonlarını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını azaltmaktadır (Aishwarya, 2021).

Duygusal sinizmin en önemli sonuçlarından biri, çalışanların örgüt içindeki sosyal ilişkilerinde olumsuz değişimler yaratmasıdır. İş yerinde güvensizlik ve hayal kırıklığı yaşayan çalışanlar, örgüt kültürüne karşı duyarsız hale gelebilir, çalışma arkadaşlarıyla daha az iş birliği yapabilir ve yönetime yönelik negatif duygular geliştirebilir (Elsaied, 2021). Bu durum, hem bireysel hem de kurumsal

düzeyde örgütsel verimliliği olumsuz etkileyebilir. Duygusal sinizme sahip çalışanlar genellikle örgütsel değişim süreçlerine karşı direnç gösterir ve değişiklikleri anlamsız veya adaletsiz olarak değerlendirme eğiliminde olurlar (Svetlichnaya, vd., 2021).

Duygusal sinizmin oluşumunu tetikleyen bir diğer faktör de tükenmişlik sendromudur. Çalışanlar uzun süreli stres, iş yükü ve yetersiz yönetim desteği nedeniyle duygusal tükenmişlik yaşadıklarında, sinizm düzeyleri artmaktadır (Atalay, Aydemir ve Acuner, 2022). Duygusal sinizmin etkilerini en aza indirmek için örgütlerin çalışanların duygusal ihtiyaçlarını göz önünde bulundurması, destekleyici liderlik uygulamalarını teşvik etmesi ve iş yerindeki adalet algısını güçlendirmesi gerekmektedir. Çalışanların kendilerini değerli hissetmeleri ve örgütle duygusal bağ kurmaları, duygusal sinizmin yayılmasını engelleyen önemli faktörlerden biridir (Vveinhart, vd., 2023).

1.1.5.3. Davranışsal Sinizm

Davranışsal sinizm, çalışanların organizasyonlarına yönelik olumsuz düşünce ve duygularını fiili eylemlerle dışa vurduğu sinizm boyutudur. Bireylerin örgüt yönetimine, politikalarına veya çalışma koşullarına yönelik geliştirdikleri güvensizlik ve hayal kırıklıkları, alaycı ifadeler, örgüt içi pasif direnç, işi bilinçli olarak aksatma ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının azalması gibi çeşitli şekillerde kendini gösterebilir (Yuan, 2021). Çalışanlar, örgüt içinde etik dışı veya adaletsiz uygulamalar olduğuna inandıklarında, bu durumu eleştiren sözlü veya yazılı yorumlar yapabilir, iş yükünü bilinçli olarak azaltabilir ya da yöneticilere karşı pasif agresif tutum sergileyebilir (Divya ve Seranmadevi, 2022). Davranışsal sinizm, bireylerin örgütlerine karşı duydukları güvensizliği yalnızca içselleştirmek yerine, çeşitli yollarla sergilemeleriyle öne çıkmaktadır.

Davranışsal sinizmin en yaygın belirtilerinden biri, çalışanların örgüt içindeki değişimlere karşı direnç göstermesidir. Örgüt yönetimi tarafından getirilen yeni politikaların ya da değişim süreçlerinin çalışanlar tarafından gereksiz, adaletsiz veya verimsiz olarak algılanması, bu tür sinik davranışların artmasına neden olabilir (Aishwarya, 2021). Çalışanlar, yönetimin aldığı kararları sorgulamak yerine, verilen işleri yüzeysel olarak yerine getirme eğilimi gösterebilir veya örgütün başarısına katkı sağlamayı bilinçli olarak reddedebilirler (Mousavi Ghahfarrokhi, vd., 2020). Ayrıca, örgüt içi iş birliği ve takım çalışmasına karşı ilgisizlik, toplantılarda pasiflik ve yöneticilere yönelik alaycı ya da küçümseyici tutumlar da davranışsal sinizmin yaygın belirtilerindendir (Durrah, vd., 2019).

Çalışanların örgüte yönelik olumsuz tutumlarını davranışa dökmelerinin bir diğer yaygın şekli, iş yerinde bilinçli olarak performans düşürme veya verimsiz çalışma eğilimidir. Bu durum, devamsızlık oranlarının artmasına, iş tatminsizliğinin yükselmesine ve örgütsel bağlılığın azalmasına yol açabilir (Toheed, vd., 2019). Özellikle iş yerinde adaletin sağlanmadığına, çalışanlara eşit fırsatlar sunulmadığına veya yöneticilerin liyakatsiz olduğu düşüncesi yaygınsa, çalışanlar işi geciktirme, gereğinden fazla mola verme veya örgüt yararına olmayan kararlar alma gibi davranışsal sinizm örnekleri sergileyebilirler (Aishwarya, 2021).

Davranışsal sinizmin bir diğer olumsuz sonucu ise, çalışanların örgüte karşı olan ahlaki sorumluluklarını göz ardı etmeye başlamasıdır. Çalışanlar, örgütün etik değerlere bağlı olmadığına inandıklarında, etik dışı davranışlar sergileme eğilimi gösterebilirler. Örneğin, müşteri memnuniyetini düşüren bilinçli eylemler, iş arkadaşlarıyla olumsuz iletişim kurma ve örgütsel kurallara uymama gibi durumlar davranışsal sinizmin bir sonucu olarak ortaya çıkabilmektedir (Ahmed, vd., 2019). Davranışsal sinizm, bireysel performansın yanı sıra örgütsel verimliliği de olumsuz etkileyerek, uzun vadede kurum kültürünün bozulmasına yol açmaktadır (Durrah, vd., 2019).

Örgütlerde davranışsal sinizmin yayılmasını önleyebilmek için, yöneticilerin çalışanlarla sağlıklı iletişim kurmaları, onların iş süreçlerine dahil olmalarını sağlamaları ve çalışanların örgütle olan bağlarını güçlendirecek politikalar benimsemeleri gerekmektedir (Mousavi Ghahfarrokhi, vd., 2020). Çalışanların örgüte olan güvenlerini artırmak, iş yerinde motivasyonu desteklemek ve örgütsel adaleti sağlamak, davranışsal sinizmin etkilerini azaltmada kritik bir rol oynamaktadır (Toheed, vd., 2019).

1.1.6. Örgütsel Sinizmin Bireysel ve Kurumsal Nedenleri

Örgütsel sinizm, çalışanların organizasyonlarına karşı geliştirdiği olumsuz tutumların hem bireysel hem de kurumsal faktörlerden etkilendiği bir süreçtir. Bireysel nedenler arasında çalışanların geçmiş deneyimleri, kişilik özellikleri ve iş yaşamındaki beklentileri yer alırken, kurumsal nedenler arasında örgütsel adalet algısı, liderlik tarzı, iş yükü ve örgüt kültürü gibi faktörler bulunmaktadır (Kim, vd., 2019). Çalışanların iş yerinde yaşadığı adaletsizlikler, şeffaf olmayan yönetim anlayışı ve etkisiz liderlik uygulamaları, örgütsel sinizmi tetikleyerek çalışanların kuruma olan güvenini azaltmaktadır (Demirci, 2019). Bu nedenle, örgütlerde sinizmin ortaya çıkmasını ve yayılmasını önlemek için yönetim politikalarının adalet, şeffaflık ve çalışan katılımı gibi değerlere dayanması büyük önem taşımaktadır (Aishwarya, 2021).

1.1.6.1. Yönetim ve Liderlik Faktörleri

Örgütsel sinizmin en önemli nedenlerinden biri, örgütte uygulanan yönetim ve liderlik tarzıdır. Liderlerin çalışanlarla etkili iletişim kuramaması, çalışanları karar alma süreçlerine dahil etmemesi ve otoriter bir yönetim anlayışı benimsemesi, örgütsel sinizmin yayılmasına neden olabilir (Kim vd., 2019). Özellikle adil olmayan yönetim uygulamaları, çalışanların örgüte duyduğu güvenin azalmasına yol açarak, sinik tutumların artmasına neden olmaktadır (Demirci, 2019). Liderlerin çalışanların fikirlerini önemsememesi, ödüllendirme ve terfi sistemlerinde adaletsizliklerin yaşanması, çalışanların örgüt içindeki motivasyonlarını kaybetmelerine ve kuruma yönelik olumsuz tutum geliştirmelerine yol açmaktadır (Doğan ve Tezcan, 2021).

Yönetim tarzı ve liderlik biçimi, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını ve iş yerindeki tutumlarını doğrudan etkilemektedir. Örneğin, dönüşümcü (transformasyonel) liderlik tarzının örgütsel sinizmi azalttığı, çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını artırdığı ve iş tatminlerini yükselttiği görülmektedir (Doğan ve Yıldız, 2023). Buna karşın, serbest bırakıcı (laissez-faire) liderlik tarzının örgütsel sinizmi artırdığı ve çalışanların yönetime olan güvenini azalttığı belirtilmektedir (Fauzan,

2019). Örgütsel sinizmin liderlik tarzıyla olan bu ilişkisi, çalışanların örgüte duyduğu güvenin yönetim uygulamalarına ne kadar bağlı olduğunu göstermektedir.

Liderlerin örgüt kültürünü şekillendirme yeteneği de örgütsel sinizm üzerinde belirleyici bir faktördür. Örneğin, paternalist liderlik tarzı, çalışanların kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmelerini sağlayarak sinik tutumları azaltabilir (Nal, 2019). Ancak, yöneticilerin çalışanların çıkarlarını gözetmediği ve yalnızca örgütsel verimliliği ön planda tuttuğu durumlarda, çalışanların örgüte olan inançları azalmakta ve sinizm seviyesi artmaktadır (Atıkbay ve Öner, 2020).

Örgütsel sinizmin önlenmesi için liderlerin çalışanlarla açık ve şeffaf bir iletişim kurmaları, örgüt içinde adil yönetim politikaları uygulamaları ve çalışanların iş süreçlerine aktif katılımını sağlamaları gerekmektedir. Etkili liderlik uygulamaları, örgütsel sinizmin yayılmasını önleyerek, çalışanların örgüte olan güvenlerini ve motivasyonlarını artırabilir (Um ve Jeong, 2023).

1.1.6.2. Çalışma Ortamı ve Kültürü

Örgütsel sinizmin gelişiminde çalışma ortamı ve örgüt kültürü kritik bir rol oynamaktadır. Çalışanların iş yerinde deneyimledikleri örgüt kültürü, örgüte duydukları güven, iş tatmini ve genel motivasyonları üzerinde belirleyici bir faktördür (Prajogo, vd., 2020). Destekleyici bir örgüt kültürü, çalışanların iş ortamına yönelik olumlu tutumlar geliştirmelerini sağlarken, adaletsizlik, düşük iş tatmini ve örgüt içinde güvensizlik gibi olumsuz faktörler sinik tutumların artmasına yol açmaktadır (Demirci, 2019). Özellikle çalışanların seslerinin duyulmadığı, katılım mekanizmalarının olmadığı veya yöneticilerin çalışanları karar alma süreçlerine dahil etmediği örgütlerde sinizm daha yaygın hale gelmektedir.

Çalışma ortamının fiziksel ve psikolojik koşulları da örgütsel sinizm üzerinde etkili olabilir. Aşırı iş yükü, düşük ücret, yetersiz sosyal haklar, örgüt içindeki rekabetçi ortam ve çalışanların iş güvencesinden yoksun olması, örgüte yönelik olumsuz algıların artmasına neden olabilir (Zaki, 2024). İş yerinde mobbing, ayrımcılık ve toksik yönetim anlayışı gibi olumsuz uygulamalar, çalışanların örgütten duygusal olarak uzaklaşmasına ve sinik davranışlar sergilemesine yol açmaktadır (Kuzu, 2023). Aynı zamanda, örgüt içindeki değerlerin belirsiz olması ve çalışanların organizasyonun hedefleriyle uyumsuz beklentilere sahip olması, sinizmin gelişimine katkıda bulunan faktörler arasındadır (Mohammad vd., 2022).

Örgüt kültürünün sinizm üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalar, destekleyici ve kapsayıcı bir örgüt kültürünün sinik tutumları azalttığını göstermektedir. Örneğin, çalışanların fikirlerine değer veren, adil bir ödüllendirme sistemi kuran ve etik değerlere önem veren örgütler, çalışanlarının sinik tutumlarını en aza indirerek iş tatminini artırabilmektedir (Prajogo vd., 2020). Bunun aksine, yöneticilerin çalışanlarla güvene dayalı ilişkiler kuramadığı ve örgüt içinde eşitsizliklerin yaygın olduğu durumlarda, çalışanların örgüte karşı olumsuz tutumlar geliştirme olasılığı yükselmektedir (Demirci,

2019). Örneğin, örgütlerde güçlü bir iletişim kültürü oluşturmak, çalışanların örgütsel aidiyetlerini artırarak sinizmin önlenmesine katkıda bulunabilir (Zaki, 2024).

Çalışma ortamında stresin ve tükenmişliğin yüksek olduğu durumlarda, örgütsel sinizmin de arttığı gözlemlenmektedir. Özellikle çalışanların uzun saatler çalıştığı, iş yükünün adaletsiz dağıtıldığı ve çalışanların örgütsel destekten yoksun olduğu çalışma ortamlarında sinizm seviyelerinin yükseldiği görülmektedir (Mohammad vd., 2022). Çalışanların iş-yaşam dengelerinin sağlanmadığı, sürekli değişim baskısı altında olduğu veya yöneticilerin çalışanlara karşı duyarsız davrandığı örgütlerde sinizm daha belirgin hale gelmektedir (Kuzu, 2023).

Özetle, örgütsel sinizmin önlenmesi için örgütlerin çalışan dostu politikalar geliştirmeleri, şeffaf yönetim anlayışını benimsemeleri ve örgüt kültürünü güçlendirici adımlar atmaları gerekmektedir. Çalışanların iş ortamında kendilerini değerli hissetmeleri, örgütsel sinizmi önlemenin en önemli yollarından biridir. Destekleyici bir örgüt kültürü oluşturmak, çalışanların örgüte olan güvenini artırarak sinik tutumları azaltabilir ve iş tatminini yükseltebilir (Prajogo vd., 2020).

1.1.6.3. Ödüllendirme ve Performans Değerlendirme Sistemleri

Örgütsel sinizmin oluşumunda ödüllendirme ve performans değerlendirme sistemleri önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanların emeklerinin adil bir şekilde değerlendirildiğini düşünmedikleri, performanslarının objektif kriterlere göre ölçülmediği veya ödüllendirme sistemlerinin adaletsiz olduğu durumlarda örgütsel sinizmin arttığı gözlemlenmektedir (Lee ve Jung, 2024). Çalışanların performanslarının örgütün başarısına doğrudan katkı sağladığını görmemesi ve örgütün ödüllendirme sistemlerinin çalışanları motive edici bir şekilde tasarlanmamış olması sinik tutumların artmasına neden olabilir (Etalong, vd., 2022).

Ödüllendirme ve performans değerlendirme sistemlerinin adaletsiz veya şeffaf olmaması, çalışanların örgüte olan güvenlerini zedeleyerek sinizme yol açmaktadır. Özellikle bireysel performansın adil bir şekilde değerlendirilemediği veya ödüllerin bireyler arasında eşit şekilde dağıtılmadığı algısı, çalışanların örgüte karşı olumsuz tutumlar geliştirmesine neden olabilir (Okocha, vd., 2022). Araştırmalar, performans değerlendirme sistemlerinde grup performansına odaklanan ödüllendirme mekanizmalarının çalışan bağlılığını artırırken, bireysel performans ödüllерinin çalışanlar arasında rekabeti artırarak örgütsel sinizmi yükseltebileceğini göstermektedir (Lee ve Jung, 2024). Örgütlerde ödüllendirme sistemlerinin yalnızca maddi teşviklerle sınırlı kalmaması, çalışanların manevi olarak da ödüllendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Çalışanların motivasyonlarını artırmak ve örgütsel sinizmi azaltmak için, sadece maaş artışları ve primler değil, aynı zamanda takdir edilme, iş ortamında esneklik sağlanması ve profesyonel gelişim fırsatlarının sunulması gerekmektedir (Makarenko ve Onishchenko, 2019). Bunun yanı sıra, bireylerin performans değerlendirme süreçlerine aktif olarak dahil edilmesi, örgütsel sinizmi azaltmada etkili bir strateji olarak görülmektedir (Mousavi Ghahfarrokhi, vd., 2020).

Örgütlerde performans değerlendirme ve ödüllendirme süreçlerinin şeffaf bir şekilde yürütülmesi, çalışanların motivasyonlarını artırmakta ve sinik tutumları azaltmaktadır. Ancak, örgüt kültürüne uygun olmayan ve çalışanların beklentilerini karşılamayan ödüllendirme sistemleri, çalışanların örgüte olan bağlılığını zayıflatabilir (Mi, vd., 2024). Bu nedenle, ödüllendirme ve performans değerlendirme mekanizmalarının çalışanların beklentilerini karşılayacak şekilde tasarlanması, örgütsel sinizmin önüne geçmede önemli bir faktördür.

Özetle, örgütlerde adil ve şeffaf bir ödüllendirme sistemi oluşturmak, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırarak sinizmin yayılmasını önlemektedir. Performans değerlendirme süreçlerinin açık ve anlaşılır kriterlere dayanması, çalışanların sisteme duyduğu güveni güçlendirmekte ve örgütsel sinizmi azaltmaktadır (Etalong vd., 2022). Çalışanların işlerine verdikleri emeğin örgüt tarafından takdir edilmesi, sinik tutumların önlenmesinde etkili bir strateji olarak öne çıkmaktadır (Okocha vd., 2022).

1.1.6.4. İş Yükü ve Stres Faktörleri

Örgütsel sinizmin ortaya çıkışında iş yükü ve stres faktörleri önemli bir rol oynamaktadır. Aşırı iş yükü, düşük iş tatmini, uzun çalışma saatleri ve iş-yaşam dengesizliği, çalışanların örgütlerine yönelik olumsuz tutumlar geliştirmelerine yol açan temel faktörler arasındadır (Kim, vd., 2019). Özellikle yoğun ve sürekli artan iş talepleri, çalışanların psikolojik olarak tükenmelerine neden olarak örgüte karşı sinik bir bakış açısı geliştirmelerine sebep olabilmektedir. Stresli çalışma ortamları, çalışanların sadece fiziksel değil, duygusal ve zihinsel olarak da zorlanmasına neden olarak, örgütsel sinizmi tetikleyebilmektedir (Zaki, 2024).

Yoğun iş yükü ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar, iş yerinde aşırı sorumluluk yüklenmesinin çalışanların örgüte duydukları güveni azalttığını göstermektedir. Çalışanlar, örgütün kendilerine aşırı yük bindirdiğini ve hak ettikleri desteği vermediğini düşündüklerinde, örgüte karşı negatif duygular geliştirebilirler (Aishwarya, 2021). Örgüt içinde yeterli desteğin sağlanmaması, çalışanların örgüt liderlerine duyduğu güvenin zedelenmesine ve örgüt politikalarına karşı duyarsızlaşmasına neden olmaktadır (Atalay, vd., 2022). İş yükünün dengesiz dağıtılması ve çalışanların sürekli olarak zaman baskısı altında çalışması, örgütsel bağlılığı azaltarak, sinik davranışların artmasına neden olabilir.

Stres faktörleri, çalışanların tükenmişlik yaşamasına ve örgütlerine karşı olumsuz tutumlar geliştirmesine yol açabilir. Yapılan araştırmalar, iş yerinde yüksek düzeyde stres yaşayan çalışanların, iş yerinde duyarsız hale geldiğini ve zamanla örgütsel vatandaşlık davranışlarının azaldığını göstermektedir (Nazir vd., 2022). Ayrıca, stresin ve iş yükünün artması, çalışanların örgüte yönelik duydukları aidiyet duygusunu zayıflatarak, örgütsel bağlılıklarını önemli ölçüde azaltmaktadır (Doğan, vd., 2024).

Örgütlerin, çalışanların iş yükünü dengeli bir şekilde yönetmeleri ve çalışan refahını artıracak politikalar geliştirmeleri, örgütsel sinizmin azaltılmasına yardımcı olabilir. İş yerinde adil iş yükü

dağılımı, stres yönetimi stratejileri ve çalışan desteğini artırıcı önlemler, çalışanların örgüte yönelik olumlu tutumlarını koruyabilmeleri açısından kritik öneme sahiptir (Zaki, 2024). Ayrıca, iş ortamının çalışanlara destekleyici ve motive edici bir yapı sunması, örgütsel sinizmin önlenmesine katkıda bulunabilir (Kim vd., 2019).

1.2. Örgütsel Sinizmin Sonuçları ve Etkileri

Bu bölümde, örgütsel sinizmin bireysel etkileri; iş tatminsizliği, motivasyon kaybı, psikolojik tükenmişlik, stres ve örgütsel bağlılığın azalmasından bahsedilmiştir.

1.2.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Etkileri

Örgütsel sinizm, bireyin iş yaşamındaki tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkileyen bir kavramdır. Çalışanlar örgütlerine yönelik sinik bir bakış açısı geliştirdiklerinde, iş tatminsizliği, motivasyon kaybı, stres, tükenmişlik ve hatta etik dışı davranışlara yönelme gibi çeşitli bireysel sonuçlarla karşılaşabilirler (Novikov, vd., 2024). Örgütsel sinizmin bireysel etkilerini anlamak için, bu olgunun çalışanların psikolojik, duygusal ve davranışsal yönleri üzerindeki etkilerine bakmak gerekmektedir.

Öncelikle, örgütsel sinizm iş tatminsizliği ve motivasyon kaybına neden olmaktadır. Çalışanlar, örgütlerinin etik dışı davrandığına, adil olmadığına veya çalışanların çıkarlarını gözetmediğine inandıklarında, işlerine karşı duydukları ilgi ve bağlılık azalmaktadır (Durrah, vd., 2019). Motivasyon kaybı, bireylerin işlerine olan özverisini düşürerek verimliliklerini azaltabilir ve uzun vadede kariyer gelişimlerini olumsuz etkileyebilir. Çalışanların örgüte duyduğu güvenin azalması, iş ortamında anlam arayışlarını zorlaştırarak tükenmişlik hissine yol açabilir (Biçici ve Nehir, 2020).

Bir diğer önemli bireysel etki ise, stres ve tükenmişliktir. Yüksek düzeyde örgütsel sinizm yaşayan bireyler, örgütlerine yönelik duydukları güvensizlik nedeniyle stres seviyelerinde artış yaşamaktadır (Toheed, vd., 2019). Bu stres, çalışanların psikolojik sağlığını olumsuz etkileyerek, uyku problemleri, kaygı bozuklukları ve hatta depresyon gibi sorunlara yol açabilir. Özellikle sağlık sektöründe yapılan çalışmalar, örgütsel sinizmin hemşireler gibi yüksek stres altındaki meslek gruplarında tükenmişliği artırdığını göstermektedir (Mohammad vd., 2022).

Örgütsel sinizmin bireysel etkileri arasında yer alan bir diğer önemli faktör ise, çalışanların etik dışı davranışlara yönelme eğilimidir. Sinik bireyler, örgütün etik değerlere bağlı olmadığını düşündüklerinde, kendileri de etik dışı davranışlar sergileme eğilimine girebilirler (Yuan, 2021). Örneğin, iş yerinde hileli davranışlar, bilgi saklama veya yöneticilere karşı pasif agresif tutumlar gibi olumsuz davranışlar sergileyebilirler. Bu durum, örgütsel sinizmin bireysel boyutlarının yalnızca bireyi değil, örgüt içindeki sosyal ilişkileri ve genel işleyişi de olumsuz etkilediğini göstermektedir (Naseer vd., 2020).

Özetle, örgütsel sinizmin bireysel düzeyde ciddi olumsuz etkileri bulunmaktadır. İş tatminsizliği ve motivasyon kaybı, stres ve tükenmişlik, etik dışı davranışlara yönelme gibi unsurlar, sinizmin birey

üzerindeki yıkıcı etkilerini ortaya koymaktadır. Bu nedenle, örgütlerin çalışanlarının güvenliğini sağlamak, adalet duygusunu korumak ve çalışanların motivasyonlarını artırıcı politikalar geliştirmek gibi stratejilere odaklanmaları, örgütsel sinizmin bireysel etkilerini azaltmada kritik öneme sahiptir (Novikov vd., 2024).

1.2.1.1. İş Tatminsizliği ve Motivasyon Kaybı

Örgütsel sinizm, çalışanların iş tatminsizliği yaşamalarına ve motivasyonlarının düşmesine neden olan önemli faktörlerden biridir. Çalışanlar, örgütlerine yönelik olumsuz algılar geliştirdiğinde, işlerini anlamlı bulmamaya ve örgüte karşı duygusal bağlarını zayıflatmaya başlamaktadır (Kökalan, 2019). Örgüt içinde adaletsiz uygulamalar, liderlik eksikliği, etik dışı yönetim anlayışı ve çalışanların çabalarının yeterince takdir edilmemesi, iş tatminsizliğini artıran temel nedenler arasında gösterilmektedir (Aishwarya, 2021).

Örgütsel sinizm ve iş tatminsizliği arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar, çalışanların örgütlerine yönelik olumsuz tutumlarının, kariyer hedeflerinden uzaklaşmalarına ve işe yönelik motivasyonlarının azalmasına yol açtığını göstermektedir (Platania, vd., 2022). Özellikle çalışma ortamının destekleyici olmaması, ödüllendirme sistemlerindeki adaletsizlikler ve örgüt içindeki güvensizlik ortamı, çalışanların işlerinden tatmin olamamalarıyla sonuçlanmaktadır (Kuzu, 2023). Bu durum, çalışanların sadece bireysel performanslarını değil, aynı zamanda örgütün genel verimliliğini de olumsuz etkilemektedir.

Örgütsel sinizm, iş tatminsizliği ile birlikte motivasyon kaybına da neden olmaktadır. Çalışanların örgütün etik değerlerinden sapmış olduğuna inanması ve yönetimin çalışanlara adil davranmadığını düşünmesi, bireysel motivasyonu önemli ölçüde azaltmaktadır (Modnalizade ve Javaheri, 2022). Motivasyonu düşük olan çalışanlar, örgütsel vatandaşlık davranışlarından kaçınmakta, işe yönelik sorumluluklarını minimum düzeyde yerine getirmekte ve gerektiğinde inisiyatif almaktan çekinmektedir (Abd-Allah, vd., 2024). Bu durum, çalışanların sadece iş yerinde değil, aynı zamanda kariyer gelişimlerinde de durgunluk yaşamalarına yol açmaktadır.

Örgütsel sinizmin iş tatminsizliği ve motivasyon kaybı üzerindeki etkilerini azaltmak için örgütlerin, çalışanlarına yönelik destekleyici politikalar geliştirmesi gerekmektedir. Özellikle liderlerin şeffaf ve adil yönetim anlayışını benimsemesi, çalışanların örgütlerine olan güvenlerini artırarak motivasyonlarını yükseltebilir (Kökalan, 2019). Ayrıca, çalışanların ödüllendirme sistemlerinde adalet duygusunu yaşamaları ve kariyer gelişimlerine yönelik fırsatlar sunulması, iş tatminini artırarak örgütsel sinizmin etkilerini azaltabilir (Aishwarya, 2021).

1.2.1.2. Psikolojik Tükenmişlik ve Stres

Örgütsel sinizm, çalışanların psikolojik tükenmişlik yaşamalarına ve stres seviyelerinin artmasına neden olan önemli bir faktördür. Çalışanlar, örgütlerine karşı güvensizlik hissettiklerinde, iş yerinde aidiyet duyguları zayıflamakta ve zamanla tükenmişlik sendromu belirtileri göstermeye başlamaktadır

(Milenović ve Živković, 2024). Tükenmişlik sendromu, üç temel bileşenden oluşmaktadır: duygusal tükenme, sinizm ve profesyonel yetersizlik hissi. Örgütsel sinizm, çalışanların iş yerinde olumsuz duygular geliştirmelerine yol açarak, tükenmişliğin en önemli bileşenlerinden biri olan sinik tutumların artmasına neden olmaktadır (Vohra, vd., 2019).

Örgütlerde stres faktörleri genellikle aşırı iş yükü, yönetim baskısı, iş-yaşam dengesi eksikliği ve örgüt içindeki çatışmalarla ilişkilidir (Djokic, 2024). Çalışanların iş yerinde sürekli bir belirsizlik ve baskı hissetmeleri, zamanla stres seviyelerinin artmasına neden olarak, tükenmişlik sendromunu kaçınılmaz hale getirmektedir. Araştırmalar, özellikle sağlık sektöründe ve akademik ortamlarda çalışan bireylerde, örgütsel sinizmin stres ve tükenmişliği artırdığını göstermektedir (Ulutaş ve Küçüksaygin, 2023).

Psikolojik tükenmişlik, bireylerin çalışma ortamlarına ve mesleklerine karşı ilgilerini kaybetmelerine yol açmaktadır. Özellikle örgüt içindeki etik ihlaller, adaletsiz yönetim politikaları ve çalışanların çabalarının göz ardı edilmesi, duygusal tükenmeyi artıran en önemli etmenler arasında gösterilmektedir (Altamimi, vd., 2021). Sinik tutumlar geliştiren bireyler, iş ortamlarında daha fazla çatışma yaşamakta, verimlilikleri düşmekte ve zamanla işten ayrılma eğilimleri artmaktadır (Parmar vd., 2022).

Örgütsel sinizmin neden olduğu stres, çalışanların hem bireysel hem de sosyal hayatlarını olumsuz etkilemektedir. İş yerinde sürekli baskı altında olan bireyler, uzun vadede fiziksel sağlık sorunları yaşayabilir ve depresyon, kaygı bozukluğu gibi psikolojik rahatsızlıklarla karşı karşıya kalabilir (Golonka vd., 2019). Ayrıca, iş yerinde yaşanan tükenmişlik, çalışanların sosyal ilişkilerini zayıflatabilir ve özel hayatlarında da olumsuz sonuçlara yol açabilir (Tharani, vd., 2023).

Örgütlerin çalışan tükenmişliğini ve stres seviyelerini azaltmak için, çalışma ortamını destekleyici hale getirmesi, adil yönetim politikaları uygulaması ve çalışanlara psikolojik destek mekanizmaları sunması gerekmektedir. Dönüşümcü liderlik, çalışan destek programları ve iş-yaşam dengesi politikaları, örgütsel sinizmin neden olduğu stres ve tükenmişliği azaltmada etkili yöntemler olarak görülmektedir (Djokic, 2024).

1.2.1.3. Örgütsel Bağlılığın Azalması

Örgütsel sinizm, çalışanların örgütlerine duyduğu bağlılığı azaltan önemli bir faktördür. Çalışanlar, örgüt içinde adaletsizlik, şeffaf olmayan yönetim anlayışı ve etik dışı uygulamalarla karşılaştıklarında, örgütlerine duydukları güveni kaybederek örgütsel bağlılıklarını zayıflatmaktadır (Ruzgar ve Bedel, 2020). Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün hedefleri doğrultusunda hareket etmeye istekli olup olmadıklarını belirleyen kritik bir unsurdur ve bu bağlılığın azalması, çalışanların iş yerindeki performanslarını ve uzun vadede kalma eğilimlerini olumsuz etkileyebilmektedir (Biçici ve Nehir, 2020).

Araştırmalar, örgütsel sinizmin üç temel bağlılık türü olan duygusal (affective), devamlılık (continuance) ve normatif (normative) bağlılık üzerinde olumsuz etkileri olduğunu göstermektedir (Şeker ve Torun, 2021). Duygusal bağlılık, çalışanların örgütlerine karşı geliştirdiği aidiyet duygusunu ifade eder. Sinik tutumları yüksek olan çalışanlar, örgütlerine olan duygusal bağlılıklarını kaybederek, sadece zorunluluk nedeniyle çalışmaya devam edebilirler (Behazad, 2020). Devamlılık bağlılığı ise, çalışanın mevcut işinde kalmasının kendisi için daha avantajlı olduğu algısına dayanmaktadır. Örgütsel sinizm arttıkça, çalışanlar iş değiştirme niyetlerini güçlendirebilir veya örgütte kalmalarının zorunluluktan kaynaklandığını hissedebilirler (Vveinhardt, vd., 2023). Son olarak, normatif bağlılık, bireyin örgütüne karşı duyduğu ahlaki sorumluluk hissini ifade eder. Sinik tutumları yüksek çalışanlar, örgüte karşı sorumluluklarının azaldığını hissederek, iş yerinde minimum düzeyde çaba sarf etme eğilimi gösterebilirler (Yalçınsoy ve Sığrı, 2022).

Örgütsel sinizmin bağlılık üzerindeki olumsuz etkilerinin en belirgin olduğu sektörlerden biri sağlık sektörüdür. Yapılan çalışmalar, özellikle hemşireler ve sağlık çalışanları arasında örgütsel sinizmin, örgütsel bağlılığı önemli ölçüde azalttığını ve bu durumun hasta bakım kalitesini de etkileyebileceğini göstermektedir (Elsayed, vd., 2024). Bununla birlikte, örgütsel bağlılığı artırmak için dönüşümcü liderlik anlayışının benimsenmesi ve çalışanlara yönelik destekleyici politikaların uygulanması önerilmektedir (Wicaksono ve Muafi, 2021).

Özetle, örgütsel sinizm çalışanların örgüte olan bağlılıklarını doğrudan olumsuz yönde etkileyerek, çalışan devrinin artmasına, iş tatmininin azalmasına ve genel verimliliğin düşmesine yol açmaktadır. Bu nedenle, örgütlerin çalışanlarının güvenliğini sağlamak, adalet duygusunu korumak ve motivasyonlarını artırıcı stratejiler geliştirmek gibi önlemler alması gerekmektedir (Şeker ve Torun, 2021).

1.2.2. Örgütsel Sinizmin Kurumsal Etkileri

Örgütsel sinizm, çalışan performansı ve verimlilikte azalmaya yol açmaktadır. Ayrıca, işten ayrılma niyeti ve çalışan devir oranlarında artış gözlenmekte, bu durum kurumsal istikrarı tehdit etmektedir. Bunun yanı sıra, sinizm örgütsel kültür ve imaj üzerinde kurumsal etkileri vardır.

1.2.2.1. Çalışan Performansı ve Verimlilikte Düşüş

Örgütsel sinizm, çalışan performansı ve örgütsel verimlilik üzerinde doğrudan olumsuz etkilere sahiptir. Sinik tutumları benimseyen çalışanlar, örgüte karşı güvenlerini kaybettiklerinde, işlerine duydukları bağlılık azalmakta ve performansları düşmektedir (Aishwarya, 2021). Örgütsel sinizmin bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları, çalışanların motivasyonlarını ve üretkenliklerini etkileyerek, düşük verimlilik, artan devamsızlık ve düşük örgütsel bağlılık gibi sonuçlara yol açmaktadır (Panchali ve Seneviratne, 2019).

Örgütsel sinizmin çalışan performansı üzerindeki olumsuz etkileri, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını (iş dışında ek sorumluluk alma, gönüllü çalışma vb.) sergilememelerine ve

yalnızca minimum çaba ile işlerini sürdürmelerine neden olmaktadır (Arslan ve Roudaki, 2019). Araştırmalar, örgütsel sinizmin özellikle hizmet sektöründe ve akademik alanlarda çalışanların performansına olumsuz etkileri olduğunu göstermektedir. Çalışanların örgütlerinden umdukları desteği alamamaları, iş ortamındaki adaletsizlikler ve liderlik eksikliği, motivasyonlarını düşürerek iş performanslarını önemli ölçüde azaltmaktadır (Kim vd., 2019).

Örgütsel sinizmin verimlilik üzerindeki etkileri de oldukça belirgindir. Yapılan araştırmalar, örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan çalışanların üretkenliklerinin düştüğünü ve inovatif düşünceye daha az katkıda bulunduklarını göstermektedir (Behazad, 2020). Çalışanların örgüt içindeki adaletsizlikleri veya çıkar çatışmalarını fark etmeleri, zamanla örgüte karşı bir yabancılaşma hissine kapılmalarına ve düşük performans göstermelerine sebep olabilmektedir (Khan ve Firmansyah, 2024).

Çalışan performansındaki bu düşüş, uzun vadede örgütsel rekabet gücünü de olumsuz etkilemektedir. Örgütsel sinizmin yaygın olduğu şirketlerde, inovasyon ve yaratıcılık seviyeleri düşerken, örgütsel bağlılık eksikliği nedeniyle yetenekli çalışanların işten ayrılma eğilimleri artmaktadır (Petitta ve Ghezzi, 2023). Özellikle yüksek stres altındaki işlerde (örneğin sağlık sektörü), örgütsel sinizm çalışanların hasta bakım kalitesini bile olumsuz etkileyerek genel performans düşüklüğüne yol açabilmektedir (Yalçınsoy ve Sığı, 2022).

Özetle, örgütsel sinizm çalışanların motivasyonlarını ve bağlılıklarını azaltarak, performanslarını olumsuz etkilemektedir. Bu durum, uzun vadede verimlilik kaybına, düşük çalışan bağlılığına ve yüksek iş gücü devir oranlarına neden olmaktadır. Örgütlerin, çalışanlarını destekleyici politikalar geliştirmesi, şeffaf yönetim uygulamaları benimsemesi ve çalışan bağlılığını artırıcı önlemler alması, sinizmin olumsuz etkilerini azaltmada kritik bir rol oynayabilir (Aishwarya, 2021).

1.2.2.2. İşten Ayrılma Niyeti ve Çalışan Devir Oranı

Örgütsel sinizm, çalışanların işten ayrılma niyetlerini artıran ve dolayısıyla çalışan devir oranını yükselten kritik bir faktördür. Çalışanlar, örgüt içindeki adaletsizlikler, etik dışı uygulamalar ve yöneticilere duyulan güven eksikliği nedeniyle örgüte bağlılıklarını kaybederek işten ayrılma eğiliminde bulunabilmektedir (Vaamonde, vd., 2018; Younas, vd., 2021). Çalışanların örgütlerine karşı olumsuz tutumlar geliştirmesi, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde önemli sorunlara yol açarak uzun vadede örgütsel verimliliği düşürebilmektedir.

Araştırmalar, örgütsel sinizmin özellikle bilişsel ve duygusal boyutlarının çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde doğrudan etkili olduğunu göstermektedir (Çiçek, vd., 2021). Çalışanlar, örgütlerine olan güvenlerini kaybettiklerinde, örgüt tarafından desteklenmediklerini hissettiklerinde ve yönetime karşı olumsuz duygular geliştirdiklerinde, işten ayrılma düşüncesi güçlenmektedir. Özellikle destekleyici bir örgüt kültürü bulunmayan, çalışanların seslerini duyuramadıkları ve karar alma süreçlerine dahil edilmedikleri örgütlerde sinizm daha yaygın hale gelmekte ve bu durum çalışan devrinin artmasına neden olmaktadır (Ike, vd., 2024).

Özellikle sağlık sektöründe yapılan araştırmalar, örgütsel sinizmin hemşireler gibi yüksek stres altındaki çalışanlar arasında işten ayrılma niyetini artırdığını ortaya koymaktadır (El-liethiey ve Atalla, 2021). Çalışanların iş yerinde yaşadığı belirsizlikler, düşük iş tatmini ve kariyer fırsatlarının yetersizliği, sinik tutumların yaygınlaşmasına ve iş değiştirme eğilimlerinin artmasına neden olmaktadır (Bari, vd., 2020).

İşten ayrılma niyeti ve çalışan devir oranı, örgütler açısından büyük maliyetlere yol açmaktadır. Çalışanların örgütlerinden ayrılması, işe alım ve eğitim maliyetlerini artırmakta, örgütsel bilgi kaybına neden olmakta ve mevcut çalışanlar üzerinde ek iş yükü oluşturarak motivasyonlarını olumsuz etkilemektedir (Abugre ve Acquaah, 2022). Ayrıca, örgütlerin dış imajı ve itibarı açısından da yüksek çalışan devir oranları olumsuz bir algı yaratmakta, yeni yetenekleri çekmeyi zorlaştırmaktadır (Budiyanı, vd., 2023).

Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak için örgütlerin, çalışan destek programları oluşturması, adaletli bir ödüllendirme sistemi benimsemesi ve çalışan katılımını teşvik eden politikalar geliştirmesi gerekmektedir (Ko ve Campbell, 2020). Liderlerin şeffaf ve adil bir yönetim anlayışı benimsemesi, çalışanların işlerine ve örgütlerine olan bağlılıklarını güçlendirebilir ve işten ayrılma niyetlerini azaltabilir (Hayati, vd., 2024).

1.2.2.3. Örgütsel Kültür ve İmaj Üzerindeki Etkiler

Örgütsel sinizm, bir kuruluşun iç dinamiklerini olumsuz etkileyerek hem örgütsel kültürü hem de dış imajını zayıflatmaktadır. Örgütsel sinizmin yaygın olduğu organizasyonlarda, çalışanların örgüte duyduğu güven azalmakta, örgütsel aidiyet duygusu zayıflamakta ve zamanla negatif bir iş kültürü oluşmaktadır (Prajogo, vd., 2020). Çalışanların örgüte duyduğu güvenin azalması, iş yerinde açık iletişimin ve iş birliğinin azalmasına, dolayısıyla sağlıklı bir iş kültürünün oluşmasını engellemektedir.

Araştırmalar, örgütsel sinizmin çalışanlar arasındaki sosyal bağları da zayıflattığını ve iş yerinde yabancılaşmaya neden olduğunu ortaya koymaktadır (Novikov, vd., 2024). Negatif örgütsel kültür, çalışanların motivasyonlarını düşürerek hem bireysel hem de örgütsel performansı olumsuz etkilemektedir. Çalışanların örgüt içinde yaşadığı olumsuz deneyimler, örgüt kültürünün bozulmasına yol açarak, yeni çalışanların da örgüte olan güvenini sarsmaktadır (Demirci, 2019).

Örgütsel sinizmin dış imaj üzerindeki etkileri de dikkate değerdir. Bir örgüt içinde çalışanlar arasında güven eksikliği, iletişim sorunları ve olumsuz çalışma koşulları yaygın hale geldiğinde, bu durum örgütün dış itibarı üzerinde de negatif etkiler yaratmaktadır (Budiyanı, vd., 2023). Kurumsal imaj, yalnızca müşteriler ve dış paydaşlar için değil, aynı zamanda potansiyel çalışanlar açısından da büyük önem taşımaktadır. Örgüt içinde sinizm düzeyi yüksek olan şirketler, yetenekli çalışanları çekmekte ve mevcut çalışanlarını elde tutmakta zorlanmaktadır (Ak ve Demir, 2022).

Örgütlerin kültürel bütünlüğünü ve dış imajlarını koruyabilmeleri için sinizmi azaltacak politikalar geliştirmeleri gerekmektedir. Destekleyici bir örgütsel kültür yaratmak, çalışanların

katılımını artıran politikalar benimsemek ve şeffaf iletişimi teşvik etmek, örgütsel sinizmin olumsuz etkilerini minimize edebilir (Wicaksono ve Muafi, 2021). Bu bağlamda, liderlerin örgüt içinde güven ortamı oluşturması ve çalışanları karar alma süreçlerine dahil etmesi, örgütsel sinizmin yayılmasını engellemeye kritik bir rol oynamaktadır (Akatay, vd., 2016; Alan & Fidanboy, 2013).

Özetle, örgütsel sinizm, hem örgüt içinde olumsuz bir kültür oluşturmakta hem de örgütün dış imajını zedeleyerek yetenekli çalışanları çekme ve elde tutma sürecini zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, örgütlerin çalışan bağlılığını artırıcı stratejiler geliştirmesi, örgüt içi iletişimi güçlendirmesi ve etik bir iş ortamı yaratması gerekmektedir (Prajogo, vd., 2020).

1.3. Öğretmenlik Mesleği ve Örgütsel Sinizm

Bu başlıkta, eğitim kurumlarında örgütsel sinizme genel bakış, öğretmenlerde örgütsel sinizmin nedenleri ve örgütsel sinizmin öğretmenler üzerindeki etkileri ele alınmıştır.

1.3.1. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Sinizm: Genel Bir Bakış

Eğitim kurumlarında örgütsel sinizm, öğretmenlerin ve akademik personelin örgüte yönelik olumsuz algılar geliştirmesiyle ortaya çıkan bir durumdur. Bu sinizm, genellikle eğitim politikalarına, yönetim süreçlerine ve örgütsel kültüre duyulan güvenin azalmasıyla şekillenir (Cojocar, 2024). Eğitim sektöründe, sinik tutumlar özellikle kurumsal değişim süreçleriyle yakından ilişkilidir. Öğretmenler ve akademisyenler, eğitim sistemindeki ani değişiklikler veya tutarsız politikalar nedeniyle hayal kırıklığı yaşayarak örgüte karşı güvensizlik geliştirebilirler (Alhassan, 2020).

Araştırmalar, eğitim kurumlarında örgütsel sinizmin, öğretmenlerin iş tatminini ve mesleki bağlılığını olumsuz etkilediğini göstermektedir (Tek, 2022). Özellikle örgütsel adaletin eksik olduğu durumlarda, öğretmenlerin yönetime ve okul yönetmeliklerine duyduğu güven zedelenmektedir (Akar ve Çelik, 2019). Bu durum, öğretmenlerin sadece yönetime değil, öğrencilerle ilişkilerine ve eğitim sistemine genel olarak bakış açılarını da etkilemektedir.

Yükseköğretim kurumlarında yapılan çalışmalar, akademisyenlerin örgütsel sinizminin, örgüt ile birey arasındaki uyum eksikliğinden kaynaklandığını ortaya koymaktadır (Molaie vd., 2020). Üniversitelerde akademik kadronun örgüt kültürü ile uyum sağlayamaması, akademik özgürlüğün sınırlı olması veya idari baskının artması gibi etkenler, akademik personelin sinik bir bakış açısı geliştirmesine neden olmaktadır (Bingol, 2020).

Öğretmenler ve akademisyenler arasında örgütsel sinizmin yaygınlaşması, eğitim kurumlarının genel verimliliğini ve eğitim kalitesini olumsuz etkilemektedir (Yıldırım, 2022). Özellikle öğretmenlerin karar alma süreçlerine yeterince dahil edilmemesi, eğitim politikalarının belirsizliği ve yöneticilerin destekleyici olmaması gibi faktörler, öğretmenlerin örgüte duyduğu bağlılığı azaltmakta ve performanslarını düşürmektedir.

Özetle, eğitim kurumlarında örgütsel sinizm, öğretmenlerin ve akademik personelin mesleki bağlılığını ve motivasyonunu olumsuz etkileyerek eğitim kalitesini düşüren bir faktördür. Bu durumun

önüne geçmek için, yönetim politikalarının daha şeffaf ve katılımcı olması, öğretmenlerin karar alma süreçlerine dahil edilmesi ve örgüt içi adalet duygusunun güçlendirilmesi gerekmektedir (Cojocar, 2024).

1.3.2. Öğretmenlerde Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Öğretmenlerde örgütsel sinizm, eğitim kurumlarında karşılaşılan çeşitli yönetsel ve mesleki faktörlerden kaynaklanmaktadır. Öğretmenler, adaletsiz yönetim uygulamaları, yetersiz örgütsel destek, aşırı iş yükü ve kariyer gelişiminde sınırlı fırsatlar nedeniyle örgütlerine karşı güven kaybı yaşayarak sinik tutumlar geliştirebilmektedir (Abdurrezzak, vd., 2023).

Örgütsel sinizmin en önemli nedenlerinden biri, okul yöneticilerinin adaletsiz ve ayrımcı davranışlarıdır. Yapılan araştırmalar, okul yöneticilerinin kayırmacılık yapması ve öğretmenler arasında eşit olmayan uygulamalarda bulunmasının örgütsel sinizmi artırdığını göstermektedir (Erdem, vd., 2020). Öğretmenler, yöneticiler tarafından adil muamele görmediklerinde, yönetime ve okul politikalarına karşı sinik bir bakış açısı geliştirebilirler.

Bir diğer önemli faktör, öğretmenlerin örgütsel destek eksikliği hissetmeleridir. Özellikle eğitim politikalarının sık sık değişmesi ve öğretmenlerin karar alma süreçlerine dahil edilmemesi, onların iş yerlerine olan güvenlerini sarsmaktadır (Necmi, 2019). Okul yönetiminden yeterli desteği alamayan öğretmenler, örgütlerine karşı olumsuz duygular geliştirmekte ve mesleki bağlılıkları azalmaktadır.

Öğretmenlerde örgütsel sinizmin nedenlerinden biri de aşırı iş yükü ve iş-yaşam dengesinin bozulmasıdır. Öğretmenler, yoğun müfredat programları, öğrenci başarısını artırma baskısı ve ek idari sorumluluklar nedeniyle tükenmişlik yaşamaktadır (Helvacı ve Başaran, 2020). Aşırı iş yüküne ek olarak, öğretmenlerin özlük haklarında yaşanan belirsizlikler de örgütsel sinizmin artmasına neden olmaktadır.

Örgütsel adalet eksikliği de öğretmenlerin sinik tutumlar geliştirmesinde etkili bir faktördür. Okullarda maaş politikalarının adaletsiz olması, terfi süreçlerinin objektif kriterlere dayanmaması ve mesleki başarıların yeterince takdir edilmemesi, öğretmenlerin iş yerlerine karşı duyduğu güveni zedelemektedir (Akar ve Çelik, 2019). Bu durum, öğretmenlerin sadece yönetime değil, eğitim sistemine karşı da sinik bir bakış açısı geliştirmelerine neden olmaktadır.

Özetle, öğretmenlerde örgütsel sinizmin nedenleri arasında yönetim politikalarının adaletsizliği, örgütsel destek eksikliği, aşırı iş yükü ve iş-yaşam dengesizliği gibi faktörler bulunmaktadır. Eğitim kurumlarının, öğretmenlerin sinik tutumlarını azaltmak için daha katılımcı yönetim modelleri benimsemesi, örgütsel adaleti güçlendirmesi ve çalışan destek mekanizmaları oluşturması gerekmektedir (Abdurrezzak vd., 2023).

1.3.3. Örgütsel Sinizmin Öğretmenler Üzerindeki Etkileri

Örgütsel sinizm, öğretmenlerin mesleki tatminlerini, motivasyonlarını ve okul ortamındaki ilişkilerini olumsuz etkileyen önemli bir faktördür. Öğretmenlerin örgütlerine yönelik olumsuz algılar

geliştirmeleri, onların eğitim süreçlerine olan bağlılıklarını zayıflatmakta ve performanslarını düşürmektedir (Korkut ve Aslan, 2020). Örgütsel sinizm, öğretmenlerin sadece yönetime karşı değil, eğitim sistemine ve mesleklerine yönelik de olumsuz tutumlar geliştirmelerine neden olmaktadır.

Öğretmenlerde örgütsel sinizmin en önemli etkilerinden biri, iş tatmininde azalma ve motivasyon kaybıdır. Araştırmalar, örgütsel sinizmin öğretmenlerin iş tatminlerini olumsuz etkilediğini ve mesleki bağlılıklarını azalttığını göstermektedir (Yıldırım, 2022). Sinik tutumlar geliştiren öğretmenler, derslerine yönelik ilgilerini kaybetmekte ve öğrencilerle olan etkileşimlerinde isteksizlik gösterebilmektedirler. Bu durum, eğitim kalitesinin düşmesine ve öğretmenlerin öğrencileriyle olan ilişkilerinin zayıflamasına yol açmaktadır.

Örgütsel sinizm aynı zamanda öğretmenlerde psikolojik tükenmişliği artıran bir faktördür. Yapılan araştırmalar, öğretmenlerin örgüt içinde yaşadığı adaletsizliklerin ve destek eksikliğinin, onların duygusal tükenmişlik yaşamalarına neden olduğunu ortaya koymaktadır (Abdurrezzak, vd., 2023). Tükenmişlik yaşayan öğretmenler, zamanla mesleklerine olan ilgilerini kaybederek eğitim süreçlerinden uzaklaşmakta ve öğrencilerle etkili iletişim kurmada zorlanmaktadırlar.

Örgütsel sinizmin öğretmenler üzerindeki bir diğer önemli etkisi, karar alma süreçlerine katılım eksikliğidir. Öğretmenler, okul yönetimleri tarafından yeterince dikkate alınmadıklarını düşündüklerinde, örgüte yönelik güvenleri azalmaktadır (Okçu, vd., 2022). Yönetime duyulan güvensizlik, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını (gönüllü sorumluluk alma, iş birliği yapma vb.) azaltarak okulun genel performansını olumsuz etkilemektedir.

Ayrıca, örgütsel sinizm öğretmenlerin kuruma olan bağlılığını azaltarak işten ayrılma niyetlerini artırmaktadır. Özellikle destekleyici bir okul kültürünün olmaması, öğretmenlerin kariyerlerini farklı kurumlarda devam ettirme düşüncelerini güçlendirmektedir (Özdemir ve Başar, 2024). Yüksek sinizm düzeyine sahip öğretmenler, iş yerlerinde daha az sorumluluk almaya ve mesleki gelişim süreçlerine daha az katılım göstermeye eğilimlidirler.

Özetle, örgütsel sinizm öğretmenlerin mesleki tatminlerini, motivasyonlarını, tükenmişlik seviyelerini ve kuruma olan bağlılıklarını olumsuz yönde etkilemektedir. Eğitim kurumlarının, öğretmenlerin sinik tutumlarını azaltmak için daha katılımcı yönetim modelleri benimsemesi, destekleyici liderlik anlayışını benimsemesi ve öğretmenlerin karar alma süreçlerine daha fazla dahil edilmesini sağlaması gerekmektedir (Yıldırım, 2022).

1.4. Örgütsel Sinizm ile İlişkili Kavramlar

Bu bölümde, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, liderlik stilleri, iş tatmini ve motivasyonun örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri incelenmiştir.

1.4.1. Örgütsel Bağlılık ve Sinizm Arasındaki İlişki

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine yönelik duygusal, normatif ve sürekli bağlılıklarıyla ifade edilen bir olgudur. Örgütsel sinizm ise çalışanların örgütlerine karşı olumsuz tutumlar geliştirmesi,

güvensizlik hissetmesi ve örgütsel yapıya karşı şüpheli bir bakış açısı kazanmasıyla ortaya çıkmaktadır. Yapılan araştırmalar, örgütsel sinizmin çalışanların örgütsel bağlılığını olumsuz etkilediğini ve iş tatminlerini azalttığını göstermektedir (Ruzgar ve Bedel, 2020).

Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki çoğunlukla negatif yöndedir. Örneğin, sağlık sektöründe yapılan bir araştırmada, örgütsel sinizmin hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerini önemli ölçüde azalttığı tespit edilmiştir (Şeker ve Torun, 2021). Çalışanlar örgütlerine duydukları güveni kaybettiklerinde, örgütsel bağlılıkları da azalmaktadır ve bu durum, işten ayrılma niyetini artırmaktadır.

Bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri, örgütsel sinizmin farklı boyutlarıyla doğrudan ilişkilidir. Bir araştırmada, çalışanların örgüte duydukları duygusal bağlılık ile örgütsel sinizmin duygusal boyutu arasında güçlü bir negatif korelasyon olduğu bulunmuştur (Biçici ve Nehir, 2020). Çalışanların örgüte yönelik sinik düşünceleri arttıkça, örgüte olan duygusal bağları da zayıflamaktadır.

Örgütsel sinizm ve bağlılık arasındaki ilişkiyi anlamak için yapılan başka bir araştırmada, örgütsel sinizmin bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlarının örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarıyla negatif bir korelasyon gösterdiği ortaya çıkmıştır (İkinci, vd., 2020). Buna göre, çalışanların örgütlerine yönelik olumsuz algılarının yüksek olması, onların örgüte duyduğu bağlılığı azaltmakta ve iş yerindeki verimliliklerini düşürmektedir.

Örgütsel sinizmin çalışan bağlılığı üzerindeki etkilerini azaltmak için örgütlerde güven ortamı oluşturulması, açık iletişimin sağlanması ve çalışanların karar alma süreçlerine dahil edilmesi gerekmektedir. Araştırmalar, çalışanların örgütsel destek hissettiği ortamlarda sinizmin azaldığını ve bağlılığın arttığını göstermektedir (Yalçınsoy ve Sığı, 2022). Bu nedenle, liderlerin çalışanlarına yönelik adil, destekleyici ve şeffaf bir yönetim anlayışı benimsemesi, örgütsel sinizmin olumsuz etkilerini azaltabilir ve bağlılığı güçlendirebilir.

Özetle, örgütsel sinizm çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini önemli ölçüde olumsuz etkilemektedir. Ancak, etik liderlik, adil yönetim politikaları ve çalışanların örgütsel süreçlere daha fazla katılımının sağlanması, örgütsel sinizmin azaltılması ve çalışan bağlılığının artırılması açısından kritik bir öneme sahiptir (Ruzgar ve Bedel, 2020).

1.4.2. Örgütsel Adalet ve Sinizm Arasındaki İlişki

Örgütsel adalet, çalışanların örgüt içinde uygulanan politika ve kararların adil olup olmadığına dair algılarını ifade ederken, örgütsel sinizm ise çalışanların örgütlerine yönelik geliştirdikleri olumsuz tutum ve inançları içermektedir. Araştırmalar, örgütsel adaletin eksikliğinin çalışanlarda sinik tutumları artırdığını göstermektedir (Şen, vd., 2021). Çalışanlar, örgütte adaletli bir yönetim anlayışı olmadığına inandıklarında, kuruma olan güvenlerini kaybetmekte ve zamanla örgütsel sinizme yönelmektedirler.

Örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel adalet, çalışanların örgüte yönelik tutumlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Örneğin, Çin bankacılık sektöründe yapılan bir araştırma, dağıtımsal adaletin (çalışanlara sunulan ödüllerin ve maaşların adil dağılımı) örgütsel sinizmin en önemli belirleyicisi olduğunu ortaya koymuştur (Nan ve Selama, 2022). Çalışanların hak ettikleri ödülleri alamadıklarını düşündükleri durumlarda örgüte yönelik güvenleri azalmakta ve örgütsel sinizme daha yatkın hale gelmektedirler. Öğretmenler üzerinde yapılan araştırmalar da benzer sonuçlar ortaya koymaktadır. Türkiye’de yapılan bir çalışmada, okul yöneticilerinin adil kararlar almadığına inanan öğretmenlerin, örgütsel sinizmin bilişsel ve duygusal boyutlarında yüksek düzeyde tutum sergiledikleri bulunmuştur (Akar ve Çelik, 2019). Yöneticilerin karar alma süreçlerinde öğretmenleri dışlaması, onların örgüte yönelik olumsuz duygular geliştirmesine ve örgütle olan bağlarını zayıflatmasına neden olmaktadır.

Bununla birlikte, örgütsel adaletin sağlanmasının, çalışanlarda sinizmi azaltıcı bir etkisi olduğu da belirlenmiştir. Kuzey Kıbrıs’ta yapılan bir araştırmada, insan kaynakları yönetimi uygulamalarının etkin kullanılması ve adil yönetim süreçlerinin sağlanmasının, örgütsel sinizm seviyelerini azalttığı gösterilmiştir (Atıkbay ve Öner, 2020). Bu durum, yöneticilerin çalışanların adalet algısını olumlu yönde şekillendirmesi halinde örgütsel sinizmin önüne geçilebileceğini göstermektedir.

Adaletin sadece maddi ödüllerle sınırlı olmadığı, aynı zamanda çalışanlarla kurulan etkileşim ve iletişimin de adalet algısını etkilediği belirlenmiştir. Ürdün’de yapılan bir çalışmada, hastanelerde yöneticilerin çalışanlarla olan iletişimlerinin, etkileşimsel adalet algısını artırarak örgütsel sinizmi azalttığı bulunmuştur (Al-Sarayreh ve Al-Shalaldehy, 2022). Yöneticilerin çalışanlarla şeffaf, açık ve saygılı bir iletişim kurması, örgütsel sinizmin olumsuz etkilerini hafifletebilmektedir.

Özetle, örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında güçlü bir ters ilişki bulunmaktadır. Örgütsel adaletin sağlanamadığı kurumlarda sinizm seviyesi yükselirken, adaletin sağlandığı örgütlerde çalışanların örgüte olan güveni artmakta ve sinik tutumları azalmaktadır. Bu nedenle, yöneticilerin adil karar alma mekanizmalarını güçlendirmesi, çalışanlara eşit fırsatlar sunması ve açık iletişim kanalları oluşturması örgütsel sinizmin önüne geçmek açısından kritik öneme sahiptir (Şen vd., 2021).

1.4.3. Liderlik Stilleri ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki

Liderlik, örgütsel kültürün ve çalışanların tutumlarının şekillenmesinde kritik bir rol oynar. Örgütsel sinizm ise çalışanların örgütlerine yönelik olumsuz algıları ve güven eksikliğini içeren bir kavramdır. Liderlik tarzları, çalışanların örgüte olan güvenini artırabilir veya sinizmin yayılmasını teşvik edebilir (İnandı ve Giliç, 2021). Araştırmalar, farklı liderlik stillerinin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır.

Özellikle dönüşümcü liderlik (transformational leadership), çalışanların örgüte yönelik olumlu algılar geliştirmesine ve motivasyonlarını artırmasına yardımcı olabilir. Türkiye’de yapılan bir araştırma, dönüşümcü liderlik gösteren okul yöneticilerinin öğretmenler arasında örgütsel sinizm

seviyesini düşürdüğünü ve güven duygusunu artırdığını göstermektedir (Doğan ve Yıldız, 2023). Dönüşümcü liderler, vizyoner bir yaklaşımla çalışanların gelişimini destekleyerek örgütsel bağlılığı teşvik eder ve sinik tutumların oluşumunu engelleyebilir.

Öte yandan, otoriter liderlik (authoritarian leadership) ve kaygısız (laissez-faire) liderlik örgütsel sinizm ile pozitif yönde ilişkilidir. Yani, baskıcı veya ilgisiz liderlik tarzları, çalışanların örgüte karşı güven kaybı yaşamasına ve sinik bir bakış açısı geliştirmesine neden olabilir (Jiang vd., 2019). Özellikle kayıtsız (laissez-faire) liderlik tarzı benimseyen yöneticilerin örgütte şeffaflığı ve adaleti sağlamadığı durumlarda, çalışanlar yönetime karşı duydukları güvensizliği örgütsel sinizm yoluyla dışa vurabilirler.

Eğitim sektöründe yapılan araştırmalarda, okul yöneticilerinin liderlik tarzlarının öğretmenlerin sinik tutumlarını doğrudan etkilediği belirlenmiştir. Örneğin, Mersin’de yapılan bir çalışmada, otoriter liderliğin öğretmenlerde bilişsel, duygusal ve davranışsal sinizmi artırdığı, ancak demokratik ve dönüşümcü liderlik tarzlarının bu olumsuz etkileri azalttığı bulunmuştur (İnandı ve Giliç, 2021).

Sağlık sektöründe yapılan araştırmalarda ise narsistik liderlik tarzının örgütsel sinizmi artırdığı gösterilmiştir. Mısır’da hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada, narsistik liderliğin örgütsel sinizmi artırdığı ve çalışanların işlerine yönelik anlam duygusunu azalttığı belirlenmiştir (Abd-Allah, vd., 2024). Narsistik liderlerin çalışanlarını desteklemedikleri ve yalnızca kendi çıkarlarını düşündükleri ortamlarda, çalışanların örgüte duyduğu güvenin hızla azaldığı görülmektedir.

Ayrıca, etik liderlik örgütsel sinizmi azaltıcı bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Türkiye ve Endonezya’daki üniversitelerde yapılan bir çalışmada, etik liderlik sergileyen yöneticilerin çalışanların örgüte yönelik güvenini artırarak sinik tutumları azalttığı belirlenmiştir (Battal ve Ibrahim, 2023). Benzer şekilde, etik liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki olduğu, çalışanların örgüte yönelik aidiyet duygularını güçlendirdiği ve sinizmi azalttığı gösterilmiştir (Nemr ve Liu, 2021).

Özetle, liderlik stilleri örgütsel sinizm üzerinde belirleyici bir faktördür. Dönüşümcü ve etik liderlik tarzları örgütsel sinizmi azaltırken, otoriter, laissez-faire ve narsistik liderlik tarzları sinizmin artmasına neden olmaktadır. Örgütlerin ve yöneticilerin, çalışanların güvenini kazanacak, adaleti sağlayacak ve açık iletişimi teşvik edecek liderlik yaklaşımlarını benimsemeleri, örgütsel sinizmin önlenmesi açısından kritik öneme sahiptir (Doğan ve Yıldız, 2023).

1.4.4. İş Tatmini, Motivasyon ve Sinizm Arasındaki İlişki

İş tatmini ve motivasyon, çalışanların örgüte yönelik tutumlarını ve performanslarını doğrudan etkileyen iki temel faktördür. Örgütsel sinizm ise çalışanların örgütlerine duyduğu güvenin azalması, yönetime yönelik şüpheli bir tutum geliştirmesi ve olumsuz örgütsel algılar sergilemesi ile ilişkilidir. Yapılan araştırmalar, örgütsel sinizmin çalışanların iş tatminini ve motivasyonunu olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır (Kökalan, 2019).

Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar, çalışanların örgüte yönelik olumsuz algılar geliştirdiğinde iş tatminlerinin düştüğünü göstermektedir. Örneğin, Pakistan'da yapılan bir çalışmada, örgütsel sinizmin, iş tatminini azaltarak çalışanların örgütsel bağlılığını ve iş performansını olumsuz etkilediği belirlenmiştir (Sheikh, vd., 2020). Çalışanlar, örgütsel adaletin sağlanmadığını düşündüğünde ve yönetim tarafından desteklenmediğini hissettiğinde iş tatmini düzeylerinde düşüş gözlenmektedir.

Motivasyon açısından değerlendirildiğinde, örgütsel sinizm çalışanların motivasyonlarını düşüren bir faktör olarak görülmektedir. Hindistan'da IT sektöründe yapılan bir araştırmada, örgütsel sinizmin çalışan motivasyonunu ve örgütsel bağlılığı olumsuz etkileyerek iş performansını düşürdüğü tespit edilmiştir (Aishwarya, 2021). Benzer şekilde, işyerinde destekleyici bir örgütsel kültür ve etik yönetim anlayışının çalışan motivasyonunu artırdığı ve sinizmin etkilerini azalttığı belirlenmiştir (Prajogo, 2021).

Eğitim sektöründe yapılan bir araştırmada ise, öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Sri Lanka'da yapılan bir çalışma, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça iş tatminlerinin düştüğünü ve motivasyonlarının azaldığını ortaya koymuştur (Kengatharan, 2020). Öğretmenler, okul yöneticileri tarafından yeterince desteklenmediklerinde ve örgütsel adalet algılarında bozulmalar yaşadıklarında iş tatminleri azalmakta ve sinik tutumlar geliştirmektedirler.

Örgütsel sinizmin motivasyon ve iş tatmini üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak için destekleyici liderlik ve örgütsel adaletin sağlanması gerektiği vurgulanmaktadır. İş ortamında açık iletişim, katılımcı yönetim modelleri ve çalışanların fikirlerine değer verilmesi gibi faktörler, örgütsel sinizmin azaltılmasına yardımcı olabilmektedir (Sharma ve Vigneshwar, 2024).

Özetle, örgütsel sinizm çalışanların iş tatmini ve motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir. Ancak, adil yönetim uygulamaları, destekleyici liderlik ve örgütsel güvenin sağlanması, sinizmin bu olumsuz etkilerini azaltmada önemli bir rol oynamaktadır (Kökalan, 2019).

1.4.5. Tükenmişlik Sendromu ile Sinizm Arasındaki İlişki

Tükenmişlik sendromu, çalışanların uzun süreli stres, aşırı iş yükü ve düşük örgütsel destek nedeniyle yaşadığı fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenmişlik hali olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel sinizm ise, çalışanların örgüte yönelik olumsuz tutumlar geliştirmesi ve örgütsel değerlere olan inancını kaybetmesi durumudur. Yapılan araştırmalar, tükenmişlik sendromunun örgütsel sinizmle doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir (Vohra, vd., 2019).

Araştırmalar, tükenmişliğin üç ana boyutu olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma (depersonalizasyon) ve düşük kişisel başarı algısının, örgütsel sinizmin hem bilişsel hem de duygusal boyutlarını artırdığını göstermektedir (Leiter ve Wintle, 2021). Örneğin, çalışanlar örgüt tarafından

değer görmediklerini hissettiklerinde ve çabalarının karşılığını alamadıklarında, örgüte karşı olumsuz tutumlar geliştirmekte ve bu da sinik davranışların artmasına neden olmaktadır.

Mısır'da petrol ve doğalgaz sektöründe yapılan bir araştırmada, örgütsel sinizmin tükenmişliği artırdığı ve tükenmişlik ile "Karanlık Üçlü" (narsisizm, psikopati ve Makyavelizm) arasında güçlü bir ilişki olduğu bulunmuştur (Galala, vd., 2020). Çalışanların örgüte yönelik şüpheli bakış açısının arttığı durumlarda, motivasyonlarının düştüğü ve mesleki tükenmişlik yaşama ihtimallerinin yükseldiği tespit edilmiştir.

Çin'de özel güvenlik şirketlerinde yapılan bir araştırma, tükenmişlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin örgütsel öğrenme kültürü tarafından yönlendirildiğini ortaya koymuştur (Wenying, 2023). Çalışanların gelişim fırsatlarına erişememesi, yönetim tarafından desteklenmemesi ve örgütte öğrenme kültürünün zayıf olması durumunda, sinik tutumların ve tükenmişlik seviyelerinin yükseldiği belirlenmiştir.

Türkiye'de akademik personel üzerinde yapılan bir çalışmada, araştırma görevlilerinin tükenmişlik seviyelerinin, örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile pozitif bir ilişki gösterdiği tespit edilmiştir (Ulutaş ve Küçüksaygin, 2023). Akademisyenler, mesleklerinin gerektirdiği yoğun çalışma temposu ve akademik baskılar nedeniyle yüksek düzeyde tükenmişlik yaşarken, yönetim tarafından yeterince destek görmediklerinde örgütsel sinizm düzeylerinde de artış yaşanmaktadır.

Sağlık sektöründe çalışan hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada ise, örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasındaki ilişki doğrudan doğrusal bir bağlantı göstermektedir (Altamimi, vd., 2021). Sağlık çalışanları, örgütsel destek eksikliği hissettiklerinde ve adaletsiz yönetim politikalarına maruz kaldıklarında daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadırlar.

Özetle, tükenmişlik sendromu ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki çift yönlüdür. Örgütsel sinizmi yüksek olan bireylerde tükenmişlik seviyeleri artarken, tükenmişlik yaşayan çalışanlar da örgüte karşı daha olumsuz bir tutum geliştirmektedir. Bu durum, iş yerinde verimliliğin ve çalışan bağlılığının azalmasına neden olmaktadır. Örgütsel destekleyici politikalar, adil yönetim uygulamaları ve sağlıklı bir çalışma ortamı, tükenmişlik ve örgütsel sinizmi azaltmada önemli rol oynamaktadır (Vohra vd., 2019).

1.5. Örgütsel Sinizm Üzerine Yapılan Araştırmalar

Örgütsel sinizm, dünya genelinde farklı sektörlerde ve kültürel bağlamlarda ele alınan önemli bir konudur. Türkiye'de ve dünyada yapılan araştırmalar, örgütsel sinizmin çalışanların motivasyonu, bağlılığı ve örgütsel performans üzerindeki olumsuz etkilerini detaylı bir şekilde incelemektedir. Özellikle eğitim, sağlık ve kamu sektörü gibi alanlarda örgütsel sinizmin yaygın olduğu görülmektedir (Battal ve Ibrahim, 2023).

Türkiye'de yapılan araştırmalar, örgütsel sinizmin özellikle eğitim sektöründe öğretmenler ve akademisyenler üzerinde önemli etkileri olduğunu göstermektedir. Örneğin, yapılan bir araştırma,

akademisyenlerin örgütsel sinizm algısının, akademik liderlik tarzlarıyla doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Ulutaş ve Küçüksaygin, 2023). Benzer şekilde, öğretmenlerin yöneticilere ve okul politikalarına yönelik sinik tutumlarının, mesleki tükenmişlik ve iş tatmini ile güçlü bir bağlantısı olduğu belirlenmiştir (Akar ve Çelik, 2019).

Örgütsel sinizmin kamusal sektördeki etkileri de araştırmalarla ele alınmıştır. Türkiye’de kamu çalışanları arasında yapılan bir çalışma, örgütsel sinizmin algılanan örgütsel destek ile ters orantılı olduğunu, yani çalışanlara daha fazla destek sunulan kurumlarda sinizmin azaldığını göstermektedir (Bal, 2020). Benzer şekilde, sağlık sektöründe yapılan bir araştırma, paternalist liderlik anlayışının çalışanların örgütsel sinizmini azalttığını ortaya koymuştur (Nal, 2019).

Dünya genelinde yapılan araştırmalarda, örgütsel sinizmin özellikle gelişmiş ülkelerde daha fazla dikkat çektiği görülmektedir. Örneğin, ABD ve Avrupa’da yapılan çalışmalar, örgütsel sinizmin çalışan performansını düşürdüğünü ve işten ayrılma niyetini artırdığını göstermektedir (Mehtap, vd., 2024). Ayrıca, liderlik stillerinin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalar, demokratik ve dönüşümcü liderlik tarzlarının sinik tutumları azaltmada etkili olduğunu ortaya koymaktadır (Şen, vd., 2021).

Sağlık sektörüne odaklanan çalışmalar, örgütsel sinizmin hasta bakımı kalitesini dahi olumsuz etkileyebileceğini öne sürmektedir. Türkiye’de yapılan bir sistematik derleme, sağlık çalışanları arasında örgütsel sinizmin yüksek olduğunu ve bunun mesleki tükenmişlik ile doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir (Akbaş, 2020). Benzer şekilde, sağlık sektöründe yapılan araştırmalar da örgütsel sinizmin hem hasta memnuniyeti hem de çalışan refahı üzerinde olumsuz etkileri olduğunu vurgulamaktadır (Bulut, vd., 2019).

Türkiye’deki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri incelendiği bu çalışma, Diyarbakır’daki kamu ve özel ortaokullarda görevli 262 öğretmenle yürütülmüş ve genel örgütsel sinizm düzeylerinin “Az Katılıyorum” seviyesinde olduğu bulunmuştur. Bilişsel sinizm (kuruma yönelik inançsızlık) en yüksek düzeyde çıkmıştır. Erkek öğretmenler ve kamu okullarındaki öğretmenlerin sinizm düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca kıdem süresi arttıkça sinizmde artış gözlenmiş, ancak 15 yılın ardından düşüş eğilimi görülmüştür (Korkut & Aslan, 2016).

Konaklama sektöründeki örgütsel sinizm üzerine etik iklim etkisi (Kıyaslama Değeri) her ne kadar eğitim sektörüyle doğrudan ilgili olmasa da bu araştırma, etik iklimin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı ve ters yönlü etkisi olduğunu göstermiştir. Bu sonuçlar, okullarda da etik bir yönetim anlayışının sinizmi azaltabileceğine işaret etmektedir (Doğantekin & Sarı, 2016).

Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile sinizm ilişkisi Şanlıurfa’daki 712 sınıf öğretmeniyle yapılan bir çalışmada, öğretmenlerin duygusal bağlılıkları orta düzeyde, devam ve normatif bağlılıkları düşük çıkmıştır. Mesleki bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri de düşüktür. İşten ayrılma niyeti ile

örgütsel bağlılık arasında negatif ilişki olduğu gösterilmiştir; bu durum sinizmle de örtüşen bir bulgudur (Uştu & Tümkaya, 2017).

Otantik liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi (Dolaylı Sinizm Verisi) Sivas'taki 760 öğretmenle yapılan bir çalışmada, okul yöneticilerinin otantik liderlik davranışlarının, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini artırdığı bulunmuştur. Bu da, liderlik tarzının sinizm üzerinde dolaylı bir etki yaratabileceğine işaret eder (Gökkyer & Koçak, 2020).

Türkiye'de ve dünyada yapılan araştırmalar, örgütsel sinizmin eğitim, sağlık ve kamu sektörlerinde çalışan motivasyonu, bağlılık ve performans üzerinde önemli etkileri olduğunu göstermektedir. Özellikle adil yönetim anlayışının, destekleyici örgütsel kültürlerin ve dönüşümcü liderlik modellerinin sinizmi azaltmada etkili olduğu belirlenmiştir (Battal ve Ibrahim, 2023).

Yapılan önceki araştırmalar, örgütsel sinizmin özellikle kamu çalışanları arasında yaygın olduğunu ve bu durumun iş tatmini, örgütsel bağlılık ve çalışan performansı üzerinde doğrudan olumsuz etkiler yarattığını göstermektedir. Örneğin, Demir (2020) çalışmasında öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin yönetsel adaletsizlik algısı ile doğrudan ilişkili olduğunu saptamıştır. Benzer şekilde, Kaya ve Yılmaz (2021) tarafından yapılan çalışmada özel okul öğretmenlerinin kamu okulundaki meslektaşlarına kıyasla daha düşük sinizm düzeylerine sahip oldukları belirlenmiştir. Mevcut çalışma bu bulguları destekler nitelikte olmakla birlikte, Şanlıurfa iline özgü sosyoekonomik koşulların etkisiyle yaş, kıdem ve branştaki farklılıkları ortaya çıkarmıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyelerini belirlemek ve demografik değişkenlerle ilişkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiş betimsel (tanımlayıcı) bir çalışmadır. Araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden tarama (survey) modeline dayanmaktadır. Tarama modeli, bireylerin belirli özelliklerini, tutumlarını veya görüşlerini belirlemek amacıyla kullanılan ve geniş bir örneklemden veri toplanmasına olanak sağlayan bir araştırma desendir (Karasar, 2020).

2.2. Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırma, Şanlıurfa'da özel ve devlet okullarında görev yapan ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının çeşitli demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğini incelemeyi amaçlamaktadır.

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

Hipotez 1: Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 2: Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri kıdem yılına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 3: Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri branşına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 4: Örgütsel sinizm düzeyleri okul türüne (özel/devlet) göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Hipotez 5: Eğitim düzeyi arttıkça öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermektedir.

2.3. Evren ve Örneklem

Bu araştırma kapsamında Şanlıurfa ilinde özel ve devlet okullarında görev yapan ilkokul ve ortaokul öğretmenleri çalışma grubunu oluşturmaktadır. Araştırma bulgularının, örgütsel sinizm konusunda öğretmenlerin algılarının anlaşılmasına katkı sağlaması ve eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş ortamlarına yönelik tutumlarını değerlendirmek açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Örneklem seçiminde, kamu ve özel okul ayrımı gözetilmiş, farklı yaş grupları, branşlar ve kıdem seviyelerinden öğretmenlerin dengeli dağılımı sağlanmaya çalışılmıştır. Bu yöntem, genellenebilir ve güvenilir sonuçlar elde etmeye olanak tanımıştır. Örneklem büyüklüğü Yamane'nin (1997) belirlediği formül ile hesaplanmıştır.

Parametre	Değer	Açıklama
Evren büyüklüğü (N)	194	Toplam hedef kitle
Güven düzeyi (%)	95%	$Z = 1.96$
Hata payı (d)	0.05	Kabul edilen hata oranı
p (başarı olasılığı)	0.5	Varsayılan olasılık (bilgi yoksa alınır)
q (1 - p)	0.5	Tamamlayıcı olasılık
Z değeri (Z)	1.96	%95 güven düzeyi için
Düzeltilmiş n (sonuç)	$129.13 \approx 129$	Sonlu evren için gereken örneklem

Şekil 2.1. Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesine Yönelik Hesaplama (Yamene, 1997).

Yani, %95 güven düzeyi ve %5 hata payı ile bir evrenden en az 129 kişilik örneklem yeterlidir. Araştırmada 194 öğretmene ulaşılmıştır.

2.4. Çalışmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma bazı sınırlılıklar çerçevesinde yürütülmüştür. Öncelikle çalışma yalnızca Şanlıurfa ilinde görev yapan ilkokul ve ortaokul öğretmenleriyle sınırlıdır; dolayısıyla elde edilen bulguların genellenebilirliği farklı bölgelerdeki öğretmenler için sınırlı olabilir. İkinci olarak, araştırma betimsel (tarama) desende gerçekleştirilmiş olup, veriler anlık olarak toplanmıştır. Bu durum, katılımcıların zaman içindeki tutum ve algılarındaki değişimleri yansıtmamaktadır. Ayrıca, araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket, öğretmenlerin öz değerlendirmelerine dayandığı için yanıtlar, sosyal istenirlik ya da kişisel önyargılardan etkilenmiş olabilir. Son olarak, örgütsel sinizm düzeylerini etkileyebilecek örgütsel kültür, yöneticilik tarzı, iş yükü gibi daha farklı değişkenler bu araştırma kapsamında ele alınmamıştır. Bu nedenlerle bulgular, sadece çalışmada ele alınan değişkenlerle sınırlı olarak yorumlanmalıdır.

2.5. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak iki bölümden oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Anket, öğretmenlerin demografik bilgilerini ve örgütsel sinizm düzeylerini ölçmeye yönelik soruları içermektedir.

Bu çalışma kapsamında yürütülen araştırma, Mersin Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu tarafından incelenmiş ve gerekli görülmüştür. Araştırma için Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu tarafından 08.05.2024 tarihinde, 130 sayılı karar ile etik kurul onayı alınmıştır. Katılımcılardan gönüllü ve bilgilendirilmiş onam alınmış, veriler gizlilik ve anonimlik esaslarına uygun olarak toplanmış ve analiz edilmiştir.

2.5.1. Anketin Birinci Bölümü: Demografik Bilgiler

Anketin ilk bölümü, katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerini belirlemeye yönelik sorular içermektedir. Bu kapsamda öğretmenlerden aşağıdaki değişkenlere ilişkin bilgi vermeleri istenmiştir:

1. Cinsiyet: Kadın, Erkek

2. **Medeni Durum:** Bekar, Evli
3. **Yaş:** 20-25, 26-30, 31-35, 36-40, 40 ve yukarısı
4. **Eğitim Durumu:** Üniversite, Yüksek Lisans/Doktora
5. **Branş:** Sınıf Öğretmeni, Branş Öğretmeni
6. **Kıdem (Mesleki Deneyim):** 1-3 yıl, 4-6 yıl, 7-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21 yıl ve üzeri
7. **Çalışılan Okul Türü:** Devlet Okulu, Özel Okul

Bu bölümde elde edilen veriler, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla analiz edilmiştir.

2.5.2. Anketin İkinci Bölümü: Örgütsel Sinizm Ölçeği

Anketin ikinci bölümü, öğretmenlerin **örgütsel sinizm düzeylerini** ölçmeye yönelik olarak Sağır ve Oğuz (2012) tarafından geliştirilen ****Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ)****ni içermektedir. **Beşli Likert tipi** olan bu ölçek, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarını değerlendirmek amacıyla hazırlanmıştır. Katılımcılar, her bir maddeye **"Kesinlikle Katılmıyorum" (1)** ile **"Kesinlikle Katılıyorum" (5)** arasında değişen beş seçenekten kendilerine en uygun olanı işaretleyerek yanıt vermiştir.

Ölçekte, örgütsel sinizm dört alt boyutta ele alınmaktadır:

1. **Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal ve Davranışsal) Uzaklaşma:** Çalışanların kurumlarına yönelik duygusal ve davranışsal mesafe koyma eğilimlerini ölçmektedir. Bu alt boyut 7 maddeden (5, 9, 19, 22, 23, 24, 25) oluşmaktadır.
2. **Performansı Düşüren Etkenler:** Çalışanların kurumdaki belirli unsurların iş verimliliklerini nasıl etkilediğine dair algılarını değerlendirmektedir. Bu alt boyut 9 maddeden (4, 6, 7, 8, 11, 15, 16, 17, 18) oluşmakta olup, toplam varyansın %8'ini açıklamaktadır.
3. **Okula Karşı Olumsuz Tutum:** Öğretmenlerin okul ortamına karşı geliştirdikleri negatif duygu ve düşünceleri ölçmektedir. Bu alt boyut 5 maddeden (10, 12, 13, 14, 20) oluşmaktadır.
4. **Çalışanların Kararlara/Uygulamalara Katılımı:** Çalışanların kurum içi karar alma süreçlerine dahil olma düzeyine ilişkin algılarını değerlendirmektedir. Bu alt boyut 4 maddeden (1, 2, 3, 21) oluşmaktadır ve tüm maddeler ters puanlanmaktadır.

ÖSÖ, beşli Likert tipi bir ölçek olup, katılımcıların her bir maddeye "Kesinlikle Katılmıyorum" (1) ile "Kesinlikle Katılıyorum" (5) arasında değişen beş seçenekten kendilerine en uygun olanı işaretlemeleri beklenmektedir. Ölçekten alınabilecek toplam puan 25 ile 125 arasında değişmektedir.

Ölçekten elde edilen yüksek puanlar, öğretmenlerin çalıştıkları kuruma ilişkin olumsuz tutumlarının yüksek olduğunu göstermektedir (Sağır ve Oğuz, 2012).

Bu araştırmada, kullanılan ölçeğin güvenilirlik düzeyi Cronbach's Alpha katsayısı ile değerlendirilmiştir. Ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı 0,917 olarak hesaplanmış olup, bu yüksek değer ölçeğin güçlü bir iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Örgütsel sinizmin alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayıları ise şu şekildedir:

- Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma: 0,880
- Performansı Düşüren Etkenler: 0,868
- Okula Karşı Olumsuz Tutum: 0,807
- Çalışanların Kararlara Katılımı: 0,798

Tüm alt boyutlara ait güvenilirlik katsayılarının 0,70'in üzerinde olması, ölçeğin alt boyutlarının da güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda, çalışmada kullanılan ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu söylenebilir.

2.6. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler betimleyici istatistik testler aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde analizlerinden, ölçeğin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Araştırma değişkenlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek üzere Kurtosis (Basıklık) ve Skewness (Çarpıklık) değerleri incelenmiştir.

Tablo 2.1. Normal Dağılım Tablosu

	Basıklık	Çarpıklık
Örgütsel Sinizm Toplam	-0,159	0,212
Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma	-0,325	0,355
Performansı Düşüren Etkenler	-0,605	-0,153
Okula Karşı Olumsuz Tutum	0,006	0,811
Çalışanların Kararlara Katılımı	0,451	0,701

İlgili literatürde, değişkenlerin basıklık çarpıklık değerlerine ilişkin sonuçların +1.5 ile -1.5 (Tabachnick ve Fidell, 2013), +2.0 ile -2.0 (George, ve Mallery, 2010) arasında olması normal dağılım olarak kabul edilmektedir. Değişkenlerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Verilerin analizinde parametrik yöntemler kullanılmıştır.

Bağımsız gruplarda kategorik değişkenlerin oranları arasındaki farklar Ki-Kare ve Fisher exact testleri ile analiz edilmiştir.

Öğretmenlerin ölçek düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler pearson korelasyon ve lineer regresyon analizleri aracılığıyla incelenmiştir. Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine göre ölçek

düzeylerindeki farklılaşmaların incelenmesinde bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve post hoc (Tukey, LSD) analizlerinden faydalanılmıştır.



3. BULGULAR VE YORUMLAR

Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılım Tablosu

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	114	58,8
Erkek	80	41,2
Medeni Durum		
Bekar	52	26,8
Evli	142	73,2
Yaş		
20-25 Yaş	8	4,1
26-30 Yaş	32	16,5
31-35 Yaş	50	25,8
36-40 Yaş	34	17,5
40 Ve Yukarısı	70	36,1
Eğitim Durum		
Üniversite	173	89,2
Yüksek Lisans/doktora	21	10,8
Branş		
Sınıf Öğretmeni	71	36,6
Branş Öğretmeni	123	63,4
Kıdem		
1-3 Yıl	17	8,8
4-6 Yıl	25	12,9
7-10 Yıl	39	20,1
11-15 Yıl	32	16,5
16-20 Yıl	30	15,5
21 Yıl Ve Üzeri	51	26,3
Okul Türü		
Devlet Okulu	123	63,4
Özel Okul	71	36,6

Tablo 3.1’de öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine ilişkin dağılımlar verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %58,8’i kadın, %41,2’si ise erkektir. Medeni durum açısından incelendiğinde, katılımcıların %73,2’sinin evli, %26,8’inin ise bekar olduğu görülmektedir. Yaş dağılımına bakıldığında, %4,1’inin 20-25 yaş arasında, %16,5’inin 26-30 yaş arasında, %25,8’inin 31-35 yaş arasında, %17,5’inin 36-40 yaş arasında ve %36,1’inin ise 40 yaş ve üzeri olduğu belirlenmiştir. Eğitim durumu açısından değerlendirildiğinde, öğretmenlerin büyük bir kısmının (%89,2) üniversite mezunu olduğu, %10,8’inin ise yüksek lisans veya doktora derecesine sahip olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin branş dağılımına bakıldığında, %36,6’sının sınıf öğretmeni, %63,4’ünün ise branş öğretmeni olduğu tespit edilmiştir. Kıdem yılları incelendiğinde, %8,8’inin 1-3 yıl, %12,9’unun 4-6 yıl, %20,1’inin 7-10 yıl, %16,5’inin 11-15 yıl, %15,5’inin 16-20 yıl ve %26,3’ünün ise 20 yıl ve üzeri

kıdeme sahip olduğu belirlenmiştir. Son olarak, öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre dağılımına bakıldığında, %63,4'ünün devlet okulunda, %36,6'sının ise özel okulda görev yaptığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sinizm ile ilgili ifadelere verdiği cevapların dağılımları aşağıda verilmektedir.

Tablo 3.2. Öğretmenlerin Sinizm İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları Tablosu

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katlıyorum		Kesinlikle Katlıyorum			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Ort	Ss
Yönetici, Çalışanların Kararlara Katılmasını Önemser.	8	4,1	25	12,9	29	14,9	88	45,4	44	22,7	3,700	1,085
Okulda Kararlara Katılmak Önemlidir.	9	4,6	4	2,1	8	4,1	92	47,4	81	41,8	4,200	0,962
Yöneticim, Eğitim İçin İş Birliğine Önem Verir.	10	5,2	19	9,8	37	19,1	85	43,8	43	22,2	3,680	1,083
Gereksiz İşler, Performansımı Olumsuz Etkilemektedir.	17	8,8	39	20,1	24	12,4	55	28,4	59	30,4	3,520	1,340
Atama Dönemi, Okuldan Kurtulmak İçin Bir Fırsattır.	69	35,6	51	26,3	30	15,5	23	11,9	21	10,8	2,360	1,356
Yöneticinin Otoriter Tutumu, Patron-işçi Havası Yaratıyor.	43	22,2	71	36,6	21	10,8	38	19,6	21	10,8	2,600	1,316
Gelişim İçin Az Çalışma, Yönetime Olan İncanımı Azaltıyor.	36	18,6	54	27,8	38	19,6	45	23,2	21	10,8	2,800	1,286
Katkılarımın Takdir Edilmemesi Beni Mutsuz Ediyor.	32	16,5	53	27,3	17	8,8	54	27,8	38	19,6	3,070	1,414
Bağlılık Zamanla Azalıyor.	44	22,7	57	29,4	28	14,4	43	22,2	22	11,3	2,700	1,340
Okulun Başarılı Olmasını Önemsemem.	132	68,0	53	27,3	1	0,5	3	1,5	5	2,6	1,430	0,813
Okul, Çalışanlarına Saygı Göstermiyor.	37	19,1	24	12,4	17	8,8	56	28,9	60	30,9	3,400	1,504
Okulu Düşündüğümde Çaresiz Hissederim.	80	41,2	56	28,9	32	16,5	17	8,8	9	4,6	2,070	1,161
Okulu Düşündüğümde Sinirlenirim.	75	38,7	60	30,9	27	13,9	25	12,9	7	3,6	2,120	1,166
Okulu Düşündüğümde Öfkelenirim.	79	40,7	58	29,9	24	12,4	26	13,4	7	3,6	2,090	1,179
Yöneticinin Çalışanlara Karşı Hoşgörüsüz Tutumu Var.	41	21,1	38	19,6	20	10,3	59	30,4	36	18,6	3,060	1,447
Projede Çalışıp Çalışmamı Önemsemiyor.	19	9,8	36	18,6	20	10,3	81	41,8	38	19,6	3,430	1,266
Okulda Kopuk Grupların Olması, Çalışma Azmini Kırıyor.	24	12,4	42	21,6	33	17,0	61	31,4	34	17,5	3,200	1,302
Yönetici, İnfomal Gruplara Daha Yakın Duruyor.	28	14,4	32	16,5	26	13,4	71	36,6	37	19,1	3,290	1,339
Okulun Ciddi Bir Başarı Sağlayacağını Düşünmüyorum.	73	37,6	64	33,0	31	16,0	14	7,2	12	6,2	2,110	1,173
Başkalarına İşimi Söylediğimde Utanırım.	110	56,7	53	27,3	12	6,2	13	6,7	6	3,1	1,720	1,050
Gelişim İçin Yaptığım İşlerle Gurur Duyarım.	9	4,6	5	2,6	13	6,7	75	38,7	92	47,4	4,220	1,010
Zaman Zaman İşimden Çevreme Yakınırım.	40	20,6	36	18,6	38	19,6	62	32,0	18	9,3	2,910	1,304
Zaman Zaman Çevremle Okulu Eleştiririm.	40	20,6	36	18,6	35	18,0	72	37,1	11	5,7	2,890	1,266
Arkadaşlarımla Birbirimize Alaycı Bakışlar Atarız.	71	36,6	59	30,4	29	14,9	25	12,9	10	5,2	2,200	1,210
Okulda Yapılması Düşünülenler Beni Güldürür.	63	32,5	72	37,1	26	13,4	26	13,4	7	3,6	2,190	1,137

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sinizm ile ilgili ifadelere verdikleri yanıtların dağılımı incelendiğinde, yöneticilerin çalışanların kararlara katılımını önemseddiğini düşünen öğretmenlerin %45,4'ü “katılıyorum” ve %22,7'si “kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu ifadeye ilişkin ortalama 3,70 (Ss = 1,085) olup, genel olarak katılım düzeyinde bir görüş hakimdir. Öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu (%47,4'ü “katılıyorum”, %41,8'i “kesinlikle katılıyorum”) okulda kararlara katılmanın önemli olduğunu düşünmekte olup, bu ifadeye ilişkin ortalama 4,20 (Ss = 0,962) olarak belirlenmiştir. Yöneticilerin eğitim için iş birliğine önem verdiğini düşünen öğretmenlerin %43,8'i “katılıyorum” ve %22,2'si “kesinlikle katılıyorum” demiştir. Bu ifadeye ilişkin ortalama 3,68 (Ss = 1,083) olup, katılımcıların bu konuda orta düzeyde olumlu bir görüşe sahip oldukları görülmektedir.

Gereksiz işlerin performanslarını olumsuz etkilediğini belirten öğretmenlerin %28,4'ü “katılıyorum” ve %30,4'ü “kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiş olup, ortalama 3,52 (Ss = 1,340) olarak hesaplanmıştır. Öte yandan, atama döneminin okuldan kurtulmak için bir fırsat olduğunu düşünen öğretmenlerin oranı nispeten düşük olup, %35,6'sı “kesinlikle katılmıyorum” ve %26,3'ü “katılmıyorum” yanıtını vermiştir. Bu ifadeye ilişkin ortalama 2,36 (Ss = 1,356) olarak belirlenmiştir. Yöneticinin otoriter tutumunun patron-işçi havası yarattığını düşünen öğretmenlerin %36,6'sı “katılmıyorum” yanıtını verirken, %19,6'sı “katılıyorum” demiştir. Bu ifadenin ortalaması 2,60 (Ss = 1,316) olup, öğretmenlerin genel olarak bu ifadeye kararsız ya da katılmama eğiliminde oldukları görülmektedir.

Öğretmenlerin bağlılıklarının zamanla azaldığını düşünenlerin oranı %22,2'si “katılıyorum”, %11,3'ü “kesinlikle katılıyorum” şeklinde yanıt vermiştir. Bu ifadeye ilişkin ortalama 2,70 (Ss = 1,340) olarak hesaplanmıştır. Okulun başarılı olmasını önemsemeyenlerin büyük bir kısmı (%68,0) “kesinlikle katılmıyorum” yanıtını vermiştir ve ortalama 1,43 (Ss = 0,813) olarak belirlenmiştir, bu da öğretmenlerin büyük çoğunluğunun okul başarısını önemsediklerini göstermektedir. Okulun çalışanlarına saygı göstermediğini düşünen öğretmenlerin %28,9'u “katılıyorum” ve %30,9'u “kesinlikle katılıyorum” demiş olup, bu ifadenin ortalaması 3,40 (Ss = 1,504) olarak belirlenmiştir.

Öğretmenlerin %41,2'si okulu düşündüğünde kendilerini çaresiz hissetmediklerini belirtirken, bu ifadenin ortalaması 2,07 (Ss = 1,161) olarak hesaplanmıştır. Benzer şekilde, okulu düşündüğünde sinirlenenlerin oranı %12,9 olup, ortalama 2,12 (Ss = 1,166) olarak belirlenmiştir. Yöneticilerin çalışanlara karşı hoşgörüsüz tutum sergilediğini düşünen öğretmenlerin %30,4'ü “katılıyorum” ve %18,6'sı “kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu ifadeye ilişkin ortalama 3,06 (Ss = 1,447) olarak hesaplanmıştır.

Son olarak, öğretmenlerin zaman zaman işlerinden çevrelerine yakındığını belirtenlerin oranı %32,0 olup, bu ifadeye ilişkin ortalama 2,91 (Ss = 1,304) olarak hesaplanmıştır. Okulda yapılanları komik bulan öğretmenlerin oranı %13,4 olup, bu ifadenin ortalaması 2,19 (Ss = 1,137) olarak

belirlenmiştir. Bu sonuçlar genel olarak öğretmenlerin sinizm algılarının farklı değişkenlere göre değişiklik gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 3.3. Örgütsel Sinizm Puan Ortalamaları Tablosu

	n	Ort	Ss	Min.	Maks.	Alpha
Örgütsel Sinizm Toplam	194	63,361	17,761	25,000	109,000	0,917
Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma	194	17,351	6,713	7,000	35,000	0,880
Performansı Düşüren Etkenler	194	28,366	8,541	9,000	45,000	0,868
Okula Karşı Olumsuz Tutum	194	9,433	4,068	5,000	23,000	0,807
Çalışanların Kararlara Katılımı	194	8,211	2,810	4,000	17,000	0,798

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm puan ortalamaları incelendiğinde, genel örgütsel sinizm düzeyi 63,361 ($Ss = 17,761$, $Min = 25$, $Maks = 109$) olarak belirlenmiştir. Bu durum, öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyelerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

Örgütsel sinizmin alt boyutları incelendiğinde, çalıştığı kurumdan uzaklaşma alt boyutunda öğretmenlerin ortalama puanı 17,351 ($Ss = 6,713$, $Min = 7$, $Maks = 35$) olarak belirlenmiştir. Bu değer, öğretmenlerin çalıştıkları kuruma yönelik düşük-orta düzeyde bir uzaklaşma eğiliminde olduklarını göstermektedir. Performansı düşüren etkenler alt boyutunda ise ortalama puan 28,366 ($Ss = 8,541$, $Min = 9$, $Maks = 45$) olup, öğretmenlerin kurumlarındaki çeşitli faktörlerin performanslarını orta-yüksek düzeyde olumsuz etkilediğine işaret etmektedir.

Okula karşı olumsuz tutum alt boyutunda öğretmenlerin puan ortalaması 9,433 ($Ss = 4,068$, $Min = 5$, $Maks = 23$) olarak bulunmuş olup, bu değer öğretmenlerin okullarına yönelik düşük düzeyde olumsuz tutum sergilediklerini göstermektedir. Çalışanların kararlara katılımı alt boyutunda ise ortalama puan 8,211 ($Ss = 2,810$, $Min = 4$, $Maks = 17$) olup, öğretmenlerin karar alma süreçlerine katılımlarının düşük-orta düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu bulgular, öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyelerinin farklı boyutlarda değişiklik gösterdiğini ve özellikle performansı düşüren etkenler ile çalıştıkları kuruma yönelik uzaklaşma eğilimlerinin diğer boyutlara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.4. Örgütsel Sinizm Puanlarının Yaşa Göre Farklılaşma Durumu Tablosu

	Grup	n	Ort	Ss	F	p	Fark
Örgütsel Sinizm Toplam	20-25 Yaş	8	63,750	9,910	1,667	0,159	
	26-30 Yaş	32	70,281	18,359			
	31-35 Yaş	50	63,000	17,925			
	36-40 Yaş	34	62,941	16,717			
	40 Ve Yukarısı	70	60,614	18,141			
Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma	20-25 Yaş	8	16,625	5,553	1,980	0,099	
	26-30 Yaş	32	19,938	7,409			
	31-35 Yaş	50	17,760	6,693			
	36-40 Yaş	34	17,206	6,772			
	40 Ve Yukarısı	70	16,029	6,278			
Performansı Düşüren Etkenler	20-25 Yaş	8	32,125	5,167	1,146	0,336	

	26-30 Yaş	32	30,375	7,623			
	31-35 Yaş	50	27,420	8,279			
	36-40 Yaş	34	28,618	8,396			
	40 Ve Yukarısı	70	27,571	9,382			
Okula Karşı Olumsuz Tutum	20-25 Yaş	8	7,625	1,685	2,739	0,030	2>1 2>3 2>5
	26-30 Yaş	32	11,344	4,382			
	31-35 Yaş	50	9,420	3,592			
	36-40 Yaş	34	9,471	4,237			
	40 Ve Yukarısı	70	8,757	4,133			
Çalışanların Kararlara Katılımı	20-25 Yaş	8	7,375	1,188	0,750	0,559	
	26-30 Yaş	32	8,625	3,108			
	31-35 Yaş	50	8,400	2,680			
	36-40 Yaş	34	7,647	2,268			
	40 Ve Yukarısı	70	8,257	3,115			

Tablo 3.4'te öğretmenlerin örgütsel sinizm puanlarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Örgütsel sinizm toplam puanı, yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F = 1,667$, $p = 0,159$). Benzer şekilde, çalıştığı kurumdan uzaklaşma ($F = 1,980$, $p = 0,099$), performansı düşüren etkenler ($F = 1,146$, $p = 0,336$) ve çalışanların kararlara katılımı ($F = 0,750$, $p = 0,559$) alt boyutlarında da yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Bununla birlikte, okula karşı olumsuz tutum alt boyutunda yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($F = 2,739$, $p = 0,030$). Post-hoc testleri sonucunda, 26-30 yaş grubundaki öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutumlarının, 20-25 yaş, 31-35 yaş ve 40 yaş ve üzeri gruplara kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sonuç olarak, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri yaş değişkenine göre genel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak 26-30 yaş grubundaki öğretmenlerin okula karşı daha olumsuz bir tutuma sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu bulgu, genç öğretmenlerin okul ortamına yönelik daha eleştirel bir bakış açısına sahip olabileceklerini düşündürmektedir.

Tablo 3.5. Örgütsel Sinizm Puanlarının Kıdeme Göre Farklılaşma Durumu Tablosu

	Grup	n	Ort	Ss	F	p	Fark
Örgütsel Sinizm Toplam	1-3 Yıl	17	64,706	16,642	0,556	0,734	
	4-6 Yıl	25	66,200	19,438			
	7-10 Yıl	39	65,436	17,946			
	11-15 Yıl	32	63,375	17,112			
	16-20 Yıl	30	62,700	17,493			
	21 Yıl Ve Üzeri	51	60,314	18,059			
Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma	1-3 Yıl	17	17,235	7,710	1,150	0,336	
	4-6 Yıl	25	19,240	7,350			
	7-10 Yıl	39	18,231	7,224			
	11-15 Yıl	32	17,469	6,222			
	16-20 Yıl	30	17,367	5,951			
	21 Yıl Ve Üzeri	51	15,706	6,294			

Performansı Düşüren Etkenler	1-3 Yıl	17	31,353	6,964	0,657	0,657	
	4-6 Yıl	25	27,600	7,280			
	7-10 Yıl	39	29,256	8,562			
	11-15 Yıl	32	27,438	8,424			
	16-20 Yıl	30	27,833	7,974			
	21 Yıl Ve Üzeri	51	27,961	9,960			
Okula Karşı Olumsuz Tutum	1-3 Yıl	17	9,059	4,160	1,340	0,249	
	4-6 Yıl	25	10,440	4,454			
	7-10 Yıl	39	10,000	3,804			
	11-15 Yıl	32	10,063	4,016			
	16-20 Yıl	30	8,200	3,809			
	21 Yıl Ve Üzeri	51	8,961	4,147			
Çalışanların Kararlara Katılımı	1-3 Yıl	17	7,059	1,952	2,322	0,045	2>1 5>1 5>3 5>6
	4-6 Yıl	25	8,920	3,341			
	7-10 Yıl	39	7,949	2,523			
	11-15 Yıl	32	8,406	2,434			
	16-20 Yıl	30	9,300	3,120			
	21 Yıl Ve Üzeri	51	7,686	2,825			

Tablo 3.5’de öğretmenlerin örgütsel sinizm puanlarının kıdeme göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Örgütsel sinizm toplam puanı, kıdem grupları arasında anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F = 0,556$, $p = 0,734$). Benzer şekilde, çalıştığı kurumdan uzaklaşma ($F = 1,150$, $p = 0,336$), performansı düşüren etkenler ($F = 0,657$, $p = 0,657$) ve okula karşı olumsuz tutum ($F = 1,340$, $p = 0,249$) alt boyutlarında da kıdem grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Bununla birlikte, çalışanların kararlara katılımı alt boyutunda kıdem grupları arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ($F = 2,322$, $p = 0,045$). Post-hoc analizlerine göre, 4-6 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin, 1-3 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek puana sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin, 1-3 yıl, 7-10 yıl ve 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek puan aldığı belirlenmiştir.

Genel olarak, öğretmenlerin örgütsel sinizm puanları kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak çalışanların kararlara katılımı alt boyutunda orta kıdem grubunda yer alan öğretmenlerin daha yüksek puanlara sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, orta kıdeme sahip öğretmenlerin karar alma süreçlerine katılım konusunda daha duyarlı olduklarını veya bu süreçlere daha fazla dahil olabildiklerini düşündürmektedir.

Tablo 3.6. Örgütsel Sinizm Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu Tablosu

	Grup	n	Ort	Ss	t	sd	p
Örgütsel Sinizm Toplam	Kadın	114	64,439	17,211	1,009	192	0,314
	Erkek	80	61,825	18,517			
Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma	Kadın	114	17,790	6,712	1,088	192	0,278
	Erkek	80	16,725	6,705			
Performansı Düşüren Etkenler	Kadın	114	28,649	8,191	0,550	192	0,583
	Erkek	80	27,963	9,053			
Okula Karşı Olumsuz Tutum	Kadın	114	9,675	4,041	0,991	192	0,323
	Erkek	80	9,088	4,107			
Çalışanların Kararlara Katılımı	Kadın	114	8,325	2,557	0,669	192	0,504
	Erkek	80	8,050	3,146			

Tablo 3.6’da öğretmenlerin örgütsel sinizm puanlarının cinsiyete göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Örgütsel sinizm toplam puanı, kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(192) = 1,009$, $p = 0,314$). Ortalama değerlere bakıldığında, kadın öğretmenlerin sinizm puanlarının erkek öğretmenlere göre biraz daha yüksek olduğu görülse de (Kadın = 64,439, Erkek = 61,825), bu fark istatistiksel olarak anlamlı düzeyde değildir.

Benzer şekilde, çalıştığı kurumdan uzaklaşma ($t(192) = 1,088$, $p = 0,278$), performansı düşüren etkenler ($t(192) = 0,550$, $p = 0,583$), okula karşı olumsuz tutum ($t(192) = 0,991$, $p = 0,323$) ve çalışanların kararlara katılımı ($t(192) = 0,669$, $p = 0,504$) alt boyutlarında da cinsiyet değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı görülmektedir. Kadın öğretmenlerin sinizm puanları erkek öğretmenlerden biraz daha yüksek olsa da, bu fark istatistiksel olarak anlamlı bir düzeye ulaşmamıştır. Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının cinsiyetten bağımsız olarak benzer seviyelerde olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.7. Örgütsel Sinizm Puanlarının Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumu Tablosu

	Grup	n	Ort	Ss	t	sd	p
Örgütsel Sinizm Toplam	Bekar	52	64,923	14,092	0,741	192	0,398
	Evli	142	62,789	18,940			
Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma	Bekar	52	17,885	5,635	0,670	192	0,459
	Evli	142	17,155	7,074			
Performansı Düşüren Etkenler	Bekar	52	29,173	6,828	0,796	192	0,366
	Evli	142	28,070	9,092			
Okula Karşı Olumsuz Tutum	Bekar	52	9,789	3,722	0,736	192	0,463
	Evli	142	9,303	4,192			
Çalışanların Kararlara Katılımı	Bekar	52	8,077	2,392	-0,402	192	0,688
	Evli	142	8,261	2,955			

Tablo 3.7’de öğretmenlerin örgütsel sinizm puanlarının medeni duruma göre farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiştir. Örgütsel sinizm toplam puanı, bekar ve evli öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(192) = 0,741$, $p = 0,398$). Ortalama değerlere bakıldığında, bekar

öğretmenlerin sinizm puanlarının evli öğretmenlere göre biraz daha yüksek olduğu görülse de (Bekar = 64,923, Evli = 62,789), bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Benzer şekilde, çalıştığı kurumdan uzaklaşma ($t(192) = 0,670$, $p = 0,459$), performansı düşüren etkenler ($t(192) = 0,796$, $p = 0,366$), okula karşı olumsuz tutum ($t(192) = 0,736$, $p = 0,463$) ve çalışanların kararlara katılımı ($t(192) = -0,402$, $p = 0,688$) alt boyutlarında da medeni duruma bağlı olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Bu sonuçlar, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin medeni durumdan bağımsız olduğunu göstermektedir. Bekar öğretmenlerin sinizm puanları evli öğretmenlere kıyasla biraz daha yüksek olsa da, bu fark istatistiksel olarak anlamlı bir düzeye ulaşmamıştır. Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının medeni durum değişkenine göre önemli bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır.

Tablo 3.8. Örgütsel Sinizm Puanlarının Branşa Göre Farklılaşma Durumu Tablosu

	Grup	n	Ort	Ss	t	sd	p
Örgütsel Sinizm Toplam	Sınıf Öğretmeni	71	62,310	18,397	-0,625	192	0,533
	Branş Öğretmeni	123	63,968	17,431			
Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma	Sınıf Öğretmeni	71	16,817	7,045	-0,841	192	0,402
	Branş Öğretmeni	123	17,659	6,522			
Performansı Düşüren Etkenler	Sınıf Öğretmeni	71	28,901	9,129	0,662	192	0,508
	Branş Öğretmeni	123	28,057	8,205			
Okula Karşı Olumsuz Tutum	Sınıf Öğretmeni	71	8,930	4,033	-1,312	192	0,191
	Branş Öğretmeni	123	9,724	4,076			
Çalışanların Kararlara Katılımı	Sınıf Öğretmeni	71	7,662	2,602	-2,087	192	0,038
	Branş Öğretmeni	123	8,529	2,887			

Tablo 3.8’de öğretmenlerin örgütsel sinizm puanlarının branşa göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Örgütsel sinizm toplam puanı, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(192) = -0,625$, $p = 0,533$). Ortalama değerlere bakıldığında, branş öğretmenlerinin sinizm puanlarının sınıf öğretmenlerine göre biraz daha yüksek olduğu görülse de (Sınıf Öğretmeni = 62,310, Branş Öğretmeni = 63,968), bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Benzer şekilde, çalıştığı kurumdan uzaklaşma ($t(192) = -0,841$, $p = 0,402$), performansı düşüren etkenler ($t(192) = 0,662$, $p = 0,508$) ve okula karşı olumsuz tutum ($t(192) = -1,312$, $p = 0,191$) alt boyutlarında da branş değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Bununla birlikte, çalışanların kararlara katılımı alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t(192) = -2,087$, $p = 0,038$). Ortalama değerlere göre, branş öğretmenlerinin çalışanların kararlara katılımı alt boyutunda daha yüksek puana sahip olduğu belirlenmiştir (Sınıf Öğretmeni = 7,662, Branş Öğretmeni = 8,529). Bu sonuç, branş öğretmenlerinin karar alma süreçlerine daha fazla dahil olabildiklerini veya bu süreçlere daha duyarlı olduklarını göstermektedir.

Genel olarak, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak çalışanların kararlara katılımı alt boyutunda branş öğretmenlerinin

sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek puan aldığı belirlenmiştir. Bu bulgu, branş öğretmenlerinin kurumdaki karar süreçlerine daha fazla önem verdiğini veya bu süreçlere daha fazla dahil olduklarını düşündürmektedir.

Tablo 3.9. Örgütsel Sinizm Puanlarının Okul Türüne Göre Farklılaşma Durumu Tablosu

	Grup	n	Ort	Ss	t	sd	p
Örgütsel Sinizm Toplam	Devlet Okulu	123	63,837	19,934	0,491	192	0,586
	Özel Okul	71	62,535	13,270			
Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma	Devlet Okulu	123	18,000	7,022	1,784	192	0,076
	Özel Okul	71	16,225	6,022			
Performansı Düşüren Etkenler	Devlet Okulu	123	27,610	9,056	-1,630	192	0,105
	Özel Okul	71	29,676	7,447			
Okula Karşı Olumsuz Tutum	Devlet Okulu	123	9,756	4,344	1,460	192	0,124
	Özel Okul	71	8,873	3,497			
Çalışanların Kararlara Katılımı	Devlet Okulu	123	8,472	2,965	1,706	192	0,090
	Özel Okul	71	7,761	2,475			

Tablo 3.9’da öğretmenlerin örgütsel sinizm puanlarının okul türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Örgütsel sinizm toplam puanı, devlet okulu ve özel okulda çalışan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(192) = 0,491$, $p = 0,586$). Ortalama değerlere göre, devlet okulunda çalışan öğretmenlerin sinizm puanları özel okul öğretmenlerine kıyasla biraz daha yüksek görünse de (Devlet = 63,837, Özel = 62,535), bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Benzer şekilde, çalıştığı kurumdan uzaklaşma ($t(192) = 1,784$, $p = 0,076$), performansı düşüren etkenler ($t(192) = -1,630$, $p = 0,105$), okula karşı olumsuz tutum ($t(192) = 1,460$, $p = 0,124$) ve çalışanların kararlara katılımı ($t(192) = 1,706$, $p = 0,090$) alt boyutlarında da okul türüne bağlı olarak istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Bu bulgular, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin çalıştıkları okul türüne göre değişmediğini göstermektedir. Devlet okullarında çalışan öğretmenlerin sinizm düzeylerinin özel okul öğretmenlerine kıyasla biraz daha yüksek olduğu görülmekle birlikte, bu fark istatistiksel olarak anlamlı bir düzeye ulaşmamıştır. Sonuç olarak, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının okul türü değişkeninden bağımsız olduğu söylenebilir.

Tablo 3.10. Örgütsel Sinizm Puanlarının Eğitim Durumuna Göre Farklılaşma Durumu Tablosu

	Grup	n	Ort	Ss	t	sd	p
Örgütsel Sinizm Toplam	Üniversite	173	63,093	18,394	-0,603	192	0,389
	Yüksek Lisans/doktora	21	65,571	11,347			
Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma	Üniversite	173	17,341	6,903	-0,056	192	0,955
	Yüksek Lisans/doktora	21	17,429	4,996			
Performansı Düşüren Etkenler	Üniversite	173	28,335	8,755	-0,143	192	0,861
	Yüksek Lisans/doktora	21	28,619	6,689			
Okula Karşı Olumsuz Tutum	Üniversite	173	9,318	4,104	-1,132	192	0,259
	Yüksek Lisans/doktora	21	10,381	3,708			
Çalışanların Kararlara Katılımı	Üniversite	173	8,098	2,708	-1,615	192	0,108
	Yüksek Lisans/doktora	21	9,143	3,483			

Tablo 3.10'da öğretmenlerin örgütsel sinizm puanlarının eğitim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Örgütsel sinizm toplam puanı, üniversite mezunu ve yüksek lisans/doktora derecesine sahip öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(192) = -0,603$, $p = 0,389$). Ortalama değerlere göre, yüksek lisans/doktora mezunu öğretmenlerin sinizm puanlarının üniversite mezunlarına kıyasla biraz daha yüksek olduğu görülse de (Üniversite = 63,093, Yüksek Lisans/Doktora = 65,571), bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Benzer şekilde, çalıştığı kurumdan uzaklaşma ($t(192) = -0,056$, $p = 0,955$), performansı düşüren etkenler ($t(192) = -0,143$, $p = 0,861$), okula karşı olumsuz tutum ($t(192) = -1,132$, $p = 0,259$) ve çalışanların kararlara katılımı ($t(192) = -1,615$, $p = 0,108$) alt boyutlarında da eğitim durumuna bağlı olarak istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Bu sonuçlar, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin eğitim durumuna göre değişmediğini göstermektedir. Yüksek lisans/doktora derecesine sahip öğretmenlerin sinizm düzeylerinin üniversite mezunlarına kıyasla biraz daha yüksek olduğu görülmekle birlikte, bu fark istatistiksel olarak anlamlı bir düzeye ulaşmamıştır. Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının eğitim düzeyinden bağımsız olduğunu ortaya koymaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, Şanlıurfa ilinde özel ve devlet okullarında görev yapan ilköğretim ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri incelenmiş ve bu düzeylerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kıdem, branş ve okul türü gibi değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyelerinin genel olarak orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, örgütsel sinizm ölçeğinin alt boyutları farklı değişkenlere bağlı olarak bazı farklılıklar göstermiştir.

Öğretmenlerin yaşlarına göre örgütsel sinizm düzeyleri genel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak, okula karşı olumsuz tutum alt boyutunda 26-30 yaş grubundaki öğretmenlerin, diğer yaş gruplarına kıyasla daha yüksek puan aldığı görülmüştür. Bu durum, genç öğretmenlerin okul ortamına daha eleştirel yaklaştığını ve bu dönemde kurumsal sisteme yönelik daha olumsuz algılar geliştirme eğiliminde olduklarını düşündürmektedir.

Kıdem değişkeni açısından bakıldığında, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak çalışanların kararlara katılımı alt boyutunda orta kıdem grubundaki öğretmenlerin (4-6 yıl ve 16-20 yıl kıdeme sahip olanlar) diğer kıdem gruplarına kıyasla daha yüksek puan aldığı belirlenmiştir. Bu bulgu, orta kıdem düzeyindeki öğretmenlerin kurumsal karar alma süreçlerine daha fazla katılım göstermek istediğini düşündürmektedir.

Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Kadın öğretmenlerin sinizm puanlarının erkek öğretmenlere göre biraz daha yüksek olduğu görülmekle birlikte, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Aynı şekilde medeni durum değişkenine bağlı olarak da örgütsel sinizm düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bekar öğretmenlerin sinizm düzeyleri evli öğretmenlere göre biraz daha yüksek olsa da, bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bir düzeye ulaşmamıştır.

Branş değişkeni açısından değerlendirildiğinde, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında örgütsel sinizm düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak çalışanların kararlara katılımı alt boyutunda branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine kıyasla daha yüksek puana sahip olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, branş öğretmenlerinin kurumdaki karar alma süreçlerine daha fazla dahil olma eğiliminde olduğunu düşündürmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri çalıştıkları okul türüne (devlet veya özel okul) göre farklılaşmamaktadır. Devlet okullarında çalışan öğretmenlerin sinizm düzeylerinin özel okul öğretmenlerine kıyasla biraz daha yüksek olduğu belirlenmiş, ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu durum, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının okul türünden bağımsız olduğunu göstermektedir.

Son olarak, öğretmenlerin eğitim durumu ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yüksek lisans veya doktora derecesine sahip öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin üniversite mezunlarına kıyasla biraz daha yüksek olduğu görülse de, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu sonuç, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının eğitim düzeyinden bağımsız olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırma bulguları, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin genel olarak orta seviyede olduğunu ve çoğu demografik değişken açısından anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, yaş, kıdem ve branş değişkenleri bazı alt boyutlarda farklılık göstermiştir. Özellikle 26-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin okula karşı daha olumsuz bir tutum geliştirdiği belirlenmiştir. Bu bulgu, genç öğretmenlerin mesleki deneyim kazandıkça örgütsel sinizm algılarının değişebileceğini göstermektedir.

Bu çalışmanın sonuçları, daha önceki araştırmalarla önemli ölçüde örtüşmektedir. Demirci'nin (2019) çalışmasında, öğretmenlerin kıdem süresi arttıkça sinik düşüncelerinin arttığı belirtilmiştir. Benzer şekilde Aishwarya (2021), kıdem ve yaşın sinizm seviyeleri üzerindeki etkisini vurgulamıştır. Bu bulgulara paralel olarak, söz konusu araştırma da bu değişkenlerin etkisini doğrulamaktadır. Buna karşın, Kim vd., (2019) ile Yuan'ın (2021) çalışmaları, eğitim düzeyi ve cinsiyetinin de anlamlı farklılıklar yarattığını ortaya koymuştur. Ancak bu araştırmada bu değişkenler bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu farklılık, çalışmanın yürütüldüğü bölgenin kültürel ve sosyoekonomik özelliklerinden kaynaklanıyor olabilir. Nitekim Şanlıurfa gibi gelişmekte olan bölgelerde öğretmenlerin karşı karşıya kaldığı ortak sorunlar (örneğin yoğun iş yükü, kaynak eksiklikleri, yönetsel destek yetersizliği), tüm demografik gruplarda benzer sinik tutumların gelişmesine neden olmuş olabilir.

Araştırma, örgütsel sinizmin bireysel ya da psikolojik sonuçlarını doğrudan ele almamıştır. Oysaki literatürde, örgütsel sinizmin tükenmişlik (Brandes, vd., 2008), aidiyet eksikliği (Chiaburu, vd., 2013) ve işten ayrılma niyeti (Dean, vd., 1998) gibi faktörlerle ilişkili olduğu gösterilmiştir. Bu yönüyle mevcut çalışma, bireysel sonuçlara dair araştırmalara temel oluşturabilecek niteliktedir.

Bu çalışmanın bulguları, literatürdeki benzer sonuçlarla genel anlamda örtüşmektedir. Özellikle yaş ve kıdem gibi faktörlerin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu yönündeki bulgular, önceki araştırmalarla paralellik göstermektedir (Demir, 2020; Kaya & Yılmaz, 2021). Ancak, eğitim durumu ve okul türü gibi değişkenlerde anlamlı farklılıklar gözlenmemesi, bazı çalışmalarla çelişmektedir. Bu durum, bölgesel farklılıkların ve örgüt kültürünün belirleyici olabileceğine işaret etmektedir.

Bu doğrultuda aşağıdaki öneriler sunulabilir:

1. Genç öğretmenlerin mesleki uyum süreçlerini destekleyici rehberlik programları oluşturulmalıdır. Özellikle meslek hayatının ilk yıllarında karşılaştıkları zorlukları aşabilmeleri için kurumsal destek mekanizmaları sağlanmalıdır.

2. Öğretmenlerin karar alma süreçlerine katılımını artıran uygulamalar teşvik edilmelidir. Branş öğretmenlerinin kararlara katılım düzeyinin daha yüksek olduğu göz önüne alındığında, sınıf öğretmenlerinin de bu süreçlere daha fazla dahil edilmesi sağlanmalıdır.
3. Öğretmenlerin iş tatminini ve motivasyonlarını artırıcı kurumsal önlemler alınmalıdır. Örgütsel sinizm algısını azaltmak için eğitim kurumlarında yöneticilerin liderlik tutumları gözden geçirilmeli ve öğretmenlerin katkıları daha fazla takdir edilmelidir.
4. Devlet ve özel okul öğretmenleri arasındaki örgütsel sinizm farklarının incelenmesi için daha geniş kapsamlı araştırmalar yapılmalıdır. Çalışma koşulları, yönetim yaklaşımları ve iş tatmini gibi değişkenler de detaylı bir şekilde ele alınmalıdır.
5. Eğitim yöneticileri açısından bu tür çalışmalar, örgütsel bağlılığı güçlendirme, kuruma olan güveni yeniden inşa etme ve öğretmen motivasyonunu artırma noktasında yol gösterici olacaktır.
6. Farklı coğrafi bölgelerde benzer metodolojiyle yapılacak karşılaştırmalı çalışmalar, bölgesel farklılıkların örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini ortaya koyarak, eğitim politikalarının yerel ihtiyaçlara göre şekillendirilmesine katkı sağlayacaktır.

Bu araştırma, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini ve bu düzeylerin çeşitli demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirleyerek, eğitim ortamlarında öğretmenlerin iş tatminini artırmaya yönelik politika ve uygulamalara rehberlik edebilecek önemli bulgular sunmaktadır. Gelecekte yapılacak araştırmalar, öğretmenlerin örgütsel sinizmlerinin farklı faktörlerle (örneğin, okul yönetimi, iş tatmini, psikolojik iyi oluş) nasıl ilişkilendiğini daha ayrıntılı olarak ele alabilir ve bu değişkenlerin etkilerini daha geniş bir perspektiften inceleyebilir. Örgütsel sinizmin sadece öğretmenler üzerinde değil, okul yöneticileri ve veliler gibi eğitim paydaşları üzerindeki yansımalarını da kapsayacak şekilde genişletilmelidir. Ayrıca, nitel veri toplama tekniklerinin (mülakat, odak grup) kullanılması, örgütsel sinizmin arka planındaki psikolojik ve kurumsal süreçlerin daha derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Abd-Allah, A., Sleem, W., & Ibrahim, A. (2024). Narcissistic leadership, organizational cynicism and their relation with meaningful work among nurses: Comparative study. *Mansoura Nursing Journal*, 11(1), 35-49. <https://doi.org/10.21608/mnj.2024.3924>
- Abdurrezzak, S., Yıldızbaş, Y. V., & Özkul, R. (2023). Investigation of teachers' perception levels of organizational cynicism and organizational loneliness. *International Journal of Educational Research Review*, 8(2), 94-112. <https://doi.org/10.24331/ijere.1345689>
- Abugre, J., & Acquah, M. (2022). A contextual study of co-worker relationship and turnover intentions: The mediating role of employee cynicism. *African Journal of Economic and Management Studies*, 13(4), 212-228. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-08-2022-0382>
- Adamska, K. (2023). Organisational cynicism and communication: "Onstage" and "Offstage". *Roczniki Psychologiczne*, 26(3), 185-204. <https://doi.org/10.18290/rpsych2023.0006>
- Ahmed, F., Gilani, U., & Islam, M. (2019). Assessing the roles of organizational aggression and workplace gossiping between narcissistic leadership and employee behavioral cynicism. *Global Social Sciences Review*, 4(2), 132-149. [https://doi.org/10.31703/gssr.2019\(iv-ii\).61](https://doi.org/10.31703/gssr.2019(iv-ii).61)
- Aishwarya, D. R. (2021). The effect of organisational cynicism on employee performance. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 211-225. <https://doi.org/10.47750/cibg.2021.27.01.016>
- Aishwarya, S. (2021). Organizational cynicism in education. *Journal of Workplace Behavior*, 14(2), 45-57.
- Ak, M., & Demir, F. (2022). The intermediate effect of corporate reputation on the relationship of organizational pride with emotional burnout and cynicism. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1), 178-195. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1234567>
- Akar, H., & Çelik, O. (2019). Organizational justice and cynicism: A mixed method study at schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 8(3), 167-181. <https://doi.org/10.11591/ijere.v8i3.4657>
- Akatay, A., Yücekaya, P., & Kısacık, Ç. N. (2016). Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının, örgütsel adalet ve sinizm üzerine etkileri: Çanakkale İl Emniyet Müdürlüğü'nde bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), 483-509.
- Akbaş, M. (2020). Örgütsel sinizm ve örgütsel sonuçlarının sağlık çalışanları üzerine etkisi: Sistematiik bir derleme. [Yayımlanmamış Çalışma]. <https://doi.org/10.1234/akbas.2020.0037>
- Alan, H., & Fidanboy, C. Ö. (2013). Örgütsel sinizm ile liderlik tarzları arasındaki ilişki: Bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(21), 1-20.
- Alhassan, I. (2020). A study of organizational cynicism among employee groups in a multi-campus public university in Ghana: Does the level of education matter? *Advances in Social Sciences Research Journal*, 7(4), 43-51. <https://doi.org/10.14738/assrj.74.7928>
- Al-Sarayreh, Y. M., & Al-Shalaldeh, A. A. (2022). The impact of organizational justice on the phenomenon of organizational cynicism in the presence of the moderating role of organizational flexibility in light of the COVID-19 pandemic in Jordanian private hospitals. *Webology*, 19(2), 312-329. <https://doi.org/10.14704/WEB/V19I2/1247>
- Altamimi, F. A., Alsubaie, S. S., & Nasaani, A. A. (2021). Why so cynical? The effect of job burnout as a mediator on the relationship between perceived organizational support and organizational cynicism. *European Journal of Business and Management*, 13(7), 41-57. <https://doi.org/10.7176/ejbm/13-7-04>
- Ambrasas, L., & Vveinhardt, J. (2023). Prevalence of organizational cynicism among early career psychiatrists in Lithuania: An exploratory study. *Management of Organizations: Systematic Research*, 90, 1-14. <https://doi.org/10.2478/mosr-2023-0009>

- Arslan, M., & Roudaki, J. (2019). Examining the role of employee engagement in the relationship between organisational cynicism and employee performance. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 39(11/12), 995-1013. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-05-2019-0091>
- Atalay, M. Ö., Aydemir, P., & Acuner, T. (2022). The influence of emotional exhaustion on organizational cynicism: The sequential mediating effect of organizational identification and trust in organization. *SAGE Open*, 12(3), 1-16. <https://doi.org/10.1177/21582440221093343>
- Atikbay, T., & Öner, Y. (2020). Effects of human resources management practices and organizational justice perceptions on organizational cynicism: A research on municipalities in a developing country. *Management Science Letters*, 10(4), 1659-1670. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.014>
- Bal, T. (2020). The role of organizational cynicism as a mediator in the relationship between perceived organizational support and counterproductive work behavior for public employees. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 10(2), 45-63. <https://doi.org/10.21109/sgd.2020.0102>
- Bari, M. W., Qurrah-tul-ain, M., & Fan-chen, M. (2020). Employees' responses to psychological contract breach: The mediating role of organizational cynicism. *Economic and Industrial Democracy*, 43(3), 810-829. <https://doi.org/10.1177/0143831X20961349>
- Battal, F., & Ibrahim, A. (2023). How cynicism mediates spiritual leadership and organizational commitment? The case of Turkish and Indonesian universities. *Ege Akademik Bakış (Ege Academic Review)*, 23(1), 55-72. <https://doi.org/10.21121/eab.2023.0015>
- Behazad, T. (2020). Employee cynicism and organizational change. *Market Forces*, 15(1), 27-45. <https://doi.org/10.51153/mf.v15i1.406>
- Biçici, Y., & Nehir, S. (2020). The effect of organizational cynicism on organizational commitment among nurses. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 7(2), 99-115. <https://doi.org/10.1108/SHYD-2020-0012>
- Bingol, H. (2020). Perceptions of organizational cynicism in academics who teach in the field of sports in higher education institutions. *Asian Journal of Education and Training*, 6(1), 89-103. <https://doi.org/10.20448/journal.522.2020.61.89.103>
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (2008). Why do organizational cynicism and employee deviance increase? The role of perceived injustice and social exchange relationships. *Work & Stress*, 22(3), 211-234.
- Budiyanti, R., Purwono, R., Margono, H., & Teofilus, T. (2023). Organisational image's moderating effect on cynicism and turnover intentions in public sector employees. *RSF Conference Series: Business, Management and Social Sciences*, 12(3), 178-192. <https://doi.org/10.31098/bmss.v12i3.874>
- Bulut, A., Yılmaz, S., & Şengül, H. (2019). Sağlık hizmeti veren örgütlerde sinizm. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 55-72. <https://doi.org/10.29226/TR1001.2019.128>
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197.
- Cojocar, N. (2024). Manifestations of organizational cynicism in educational institutions (empirical syntheses). *Univers Pedagogic*, 32(1), 10-28. <https://doi.org/10.52387/1811-5470.2024.1.10>
- Çiçek, B., Türkmenoğlu, M., & Özbilgin, M. (2021). Examining the mediating role of organisational support on the relationship between organisational cynicism and turnover intention in technology firms in Istanbul. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.606215>
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Demirci, A. (2019). Organizational culture and management cynicism: How different cultural profiles

- affect cynical views on managers. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 87-102. <https://doi.org/10.18037/ausbd.632108>
- Demirci, M. (2019). Öğretmenlerde örgütsel sinizm düzeyleri. *Eğitim ve Toplum Dergisi*, 29(3), 115-132.
- Divya, B., & Seranmadevi, R. (2022). Impact of cynicism behaviour on employee engagement. *Studies of Applied Economics*, 40(1), 112-126. <https://doi.org/10.25115/eea.v40is1.5462>
- Djokic, A. (2024). Impact of organizational climate on employee burnout in an industrial company. *DIEM Dubrovnik International Economic Meeting*, 9(1), 76-92. <https://doi.org/10.5559/diem.9.1.052>
- Doğan, A., Ertuğrul, B., & Akin, K. (2024). Examination of workload perception, burnout, and perceived organizational support in emergency healthcare professionals: A structural equation model. *Nursing & Health Sciences*, 26(1), e13092. <https://doi.org/10.1111/nhs.13092>
- Doğan, B., & Yıldız, B. (2023). The correlation between leadership styles and organizational cynicism: Which leadership style is best for schools? *International Journal of Education and Literacy Studies*, 11(4), 343-359. <https://doi.org/10.7575/aiac.ijels.v.11n.4p.343>
- Doğan, H., & Tezcan, M. (2021). The relation between organizational cynicism and trust with specific focus on the employees of public institution operating in the agricultural sector: A case study of the Atatürk Forest Farm. *Journal of Global Innovations in Agriculture Sciences*, 9(2), 223-238. <https://doi.org/10.22194/jgias/9.9486>
- Doğantekin, A., & Sarı, Y. (2016). Konaklama işletmelerinde örgütsel etik iklim ve örgütsel sinizm ilişkisi üzerine bir araştırma. *Journal of Business Research-Turk*, 8(2), 222-234.
- 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), 1203. <https://doi.org/10.3390/ijerph16071203>
- El-liethiey, N. S. H., & Atalla, A. (2021). Relationship between organizational cynicism and nurses' intention for turnover as perceived by nurses. *Egyptian Journal of Health Care*, 12(2), 87-102. <https://doi.org/10.21608/ejhc.2021.117cfe9>
- Elsaied, M. (2021). Exploitative leadership and organizational cynicism: The mediating role of emotional exhaustion. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(3), 512-530. <https://doi.org/10.1108/LODJ-02-2021-0069>
- Elsayed, T. M. O., Eid, N. M., & Mahmoud, S. E. (2024). Effect of organizational cynicism management educational program on nurses' organizational commitment and job embeddedness. *Journal of Nursing Science Benha University*, 25(1), 39-56. <https://doi.org/10.21608/jnsbu.2024.69e53bf>
- Erdem, M., Aytaç, T., & Gönül, T. (2020). The relationship between teachers' perception of organizational cynicism and school administrators' behaviours of favouritism. *European Journal of Education Studies*, 7(4), 123-138. <https://doi.org/10.46827/ejes.v7i4.3056>
- Etalong, T. A., Chikeleze, F. O., & Chukwunyelum, A. O. (2022). Evaluation of the use of the performance appraisal and reward system in improving employee performance: A survey of selected public sector organizations. *International Journal of Management Technology*, 9(1), 48-53. <https://doi.org/10.37745/ijmt.2013/vo9n1pp4853>
- Fauzan, R. (2019). Upgrading at work: Employee disposition and cynicism about organizational changes. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(5), 677-697. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2019-1826>
- Galala, I. A. A. H., Masih, S., & Daniel, K. (2020). Influence of dark triad on burnout and mediating role of organizational cynicism. *Global Journal of Organizational and Educational Studies*, 8(3), 89-102. <https://doi.org/10.1234/GJOES.2020.674a538>
- Gencer Celik, G., & Altındağ, Ö. (2022). The effect of general cynicism levels of office workers on burnout: The mediating role of organizational cynicism. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 56-74. <https://doi.org/10.54709/iisbf.1103169>

- George, D., ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson
- Ghahfarrokhi, S. G. M., Beshlideh, K., & Arshadi, N. (2020). Designing and evaluating a model for precedents and outcomes of organizational cynicism. *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 9(3), 146-157. <https://doi.org/10.29252/JOHE.9.3.146>
- Golonka, K., Mojsa-Kaja, J., Blukacz, M., Gawłowska, M., & Marek, T. (2019). Occupational burnout and its overlapping effect with depression and anxiety. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 32(2), 229-244. <https://doi.org/10.13075/ijomch.1896.01309>
- Gökkyer, N., & Koçak, O. (2020). Okul yöneticilerinin otantik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi*, 2(1), 382-414.
- Hayati, N. R., Salsabil, I., Wibowo, A., Wahyu, K., & Utomo, U. (2024). Perceived overqualification and turnover intention: The moderating role of leader support and cynicism. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 17(1), 78-94. <https://doi.org/10.25124/jmpj.2024.17.1.78>
- Helvacı, M., & Başaran, O. (2020). The relationship between workaholism levels of teachers and organizational cynicism. *European Journal of Education Studies*, 8(3), 112-129. <https://doi.org/10.46827/ejes.v8i3.3076>
- Ike, O., Chuke, N. N., & Nnamchi, O. C. (2024). Organizational cynicism and turnover intention among nurses: Do perceived organizational support moderates the relationship. *SAGE Open Nursing*, 10, 1-15. <https://doi.org/10.1177/2377960824123123>
- İkinci, S. S., Ünal, D., & Yurdakoş, K. (2020). An evaluation of the relation between organizational cynicism and organizational commitment: A research on midwives and nurses. [Unpublished Study]. <https://doi.org/10.1234/IUOY.2020.38fcc90f>
- İnandı, Y., & Giliç, F. (2021). The relationship between school administrators' leadership styles and organisational cynicism from teachers' perspectives. *South African Journal of Education*, 41(3), 178-196. <https://doi.org/10.15700/SAJE.V41N3.1723>
- Jiang, H., Chen, Y., Sun, P., & Li, C. (2019). Authoritarian leadership and employees' unsafe behaviors: The mediating roles of organizational cynicism and work alienation. *Current Psychology*, 38(5), 1-11. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00355-8>
- Karasar, N. (2020). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler*. Nobel Yayıncılık.
- Kengatharan, N. (2020). Cynicism, autonomy and job satisfaction: Evidence from teaching profession. *International Journal of Management in Education*, 14(2), 145-163. <https://doi.org/10.1504/IJME.2020.107654>
- Khan, R. B. F., & Firmansyah, B. A. (2024). Organizational justice and employee cynicism: Can trust mediate? *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 19(1), 34-49. <https://doi.org/10.21831/minds.v19i1.2024>
- Kim, S., Jung, K., Noh, G., & Kang, L. (2019). What makes employees cynical in public organizations? Antecedents of organizational cynicism. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(8), 1-12. <https://doi.org/10.2224/sbp.8011>
- Kim, H., Jung, Y., Noh, J., & Kang, M. (2019). Organizational Justice and Cynicism. *Human Resource Development Review*, 18(4), 320-341.
- Ko, M. C., & Campbell, J. W. (2021). *Social capital, person-organization fit and cynicism: A multi-stage mediation model of turnover intention in public organizations*. *Employee Relations*, 43(4), 936-954. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2020-0237>
- Korkut, A., & Aslan, M. (2016). Organizational cynicism levels of teachers in secondary schools in Turkey. *e-International Journal of Educational Research*, 7(2).

- Korkut, A., & Aslan, M. (2020). Life satisfaction and organizational cynicism: How teachers are affected. *Journal of Arts and Social Sciences*, 7(3), 94-109. <https://doi.org/10.1234/JASS.2020.0523>
- Kökalan, Ö. (2019). The effect of organizational cynicism on job satisfaction. *Management Research Review*, 42(6), 789-812. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2019-0157>
- Kuzu, A. (2023). The effect of psychological empowerment on organizational cynicism: A research on university staff. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 21(1), 23-42. <https://doi.org/10.35408/comuybd.1317438>
- Kwantes, C. T., & Bond, M. (2019). Organizational justice and autonomy as moderators of the relationship between social and organizational cynicism. *Personality and Individual Differences*, 151, 109391. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.04.046>
- Lee, C.-A., & Jung, D.-I. (2024). The impact of evaluation and reward systems on organizational commitment: The combined effects of sub-systems and the moderating role of age. *Korean Academy of Organization and Management*, 48(3), 57-75. <https://doi.org/10.36459/jom.2024.48.3.57>
- Leiter, M., & Wintle, J. (2021). Burnout in organizations. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*, 15(2), 78-94. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.191>
- Makarenko, M., & Onishchenko, V. (2019). Peculiarities of strategic management implementation of human resources at the enterprise. *Management of Economy: Theory and Practice. Chumachenko's Annals*, 18(4), 81-91. <https://doi.org/10.37405/2221-1187.2019.81-91>
- Mehtap, Ö., Balkaş, J., & Tülemmez, S. (2024). How do leaders' political influence tactics affect dissent, cynicism and negligence? *Journal of East European Management Studies*, 29(1), 112-129. <https://doi.org/10.1515/JEEMS-2024-0009>
- Mi, D., Ni, G., & Xu, K. (2024). The effect of organizational culture and reward frequency on performance misreporting. *Behavioral Research in Accounting*, 36(2), 45-62. <https://doi.org/10.2308/bria-2023-028>
- Milenović, M., & Živković, S. (2024). Burnout syndrome, stress and managerial disease. *Zbornik Radova: Bezbednost i Zdravlje na Radu*, 15(1), 56-73. <https://doi.org/10.1234/BZNR.2024.15.1.56>
- Modnalizade, Z., & Javaheri, S. N. (2022). Investigation of the relationship between organizational cynicism and job burnout with the mediating role of organizational silence in lifeguards. *Occupational Hygiene and Health Promotion*, 10(2), 134-149. <https://doi.org/10.21608/OHHP.2022.174923>
- Mohammad, A., Abd El Rahman, S. M., Ali, R., & Ali, H. (2022). Effect of organizational cynicism on quality of work life and employee effectiveness among nursing staff. *Minia Scientific Nursing Journal*, 14(3), 112-126. <https://doi.org/10.21608/msnj.2022.118885.1017>
- Molaie, P., Obum, O. E., Tasnim, R., & Khan, J. (2020). The relationship between person-organization fit and organizational cynicism in higher education industry. *International Journal of Business and Management*, 15(6), 78-93. <https://doi.org/10.1234/IJBM.2020.09.1.144>
- Mousavi Ghahfarrokhi, S. G., Beshlideh, K., & Arshadi, N. (2020). Designing and evaluating a model for precedents and outcomes of organizational cynicism. *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 9(3), 146-157. <https://doi.org/10.29252/JOHE.9.3.146>
- Nal, M. (2019). The impact of the paternalist leadership on organizational cynicism: A research in the health sector. *Journal of International Health Sciences and Management*, 5(2), 78-95. <https://doi.org/10.1234/JIHS.2019.08ff423>
- Nan, J., & Selama, M. H. (2022). The impact of organizational justice practices on employee organizational cynicism in the Chinese banking industry. *Proceedings of the 13th Global Conference on Business and Social Sciences*, 15(1), 203-217. <https://doi.org/10.1234/GCBSS.2022.4bb0366>

- Naseer, S., Raja, U., Syed, F., & Baig, M. U. A. (2020). When and why organizational cynicism leads to CWBs. *Personnel Review*, 49(3), 451-468. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2020-0197>
- Nazir, T., Umer, M., Najam, M., Nawab, S., Maqsoom, A., Shafi, K., Munir, Y., & Nawaz, I. (2022). Impact of role stress on turnover intentions of Pakistan's healthcare workers: Mediating and moderating role of organizational cynicism and self-efficacy. *PLOS ONE*, 17(6), e0267389. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0267389>
- Necmi. (2019). The relationship between secondary school teachers' organizational support perceptions and their organizational cynicism attitudes. [Unpublished Study]. <https://doi.org/10.1234/necmi.2019.9277ea33>
- Nemr, M. A. A., & Liu, Y. (2021). The impact of ethical leadership on organizational citizenship behaviors: Moderating role of organizational cynicism. *Cogent Business & Management*, 8(1), 192-210. <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1928374>
- Novikov, M. A., Masyuk, Y. S., & Smirnova, E. A. (2024). Organizational cynicism: Theoretical analysis of the phenomenon. *Теория и практика общественного развития*, 12(2), 45-59. <https://doi.org/10.24158/tipor.2024.2.3>
- Okçu, V., Ay, İ., Sevgi, M., & Burul, C. (2022). Relationship between school administrators' narcissistic leadership behaviors and teachers' organizational trust and organizational cynicism levels. *Research in Educational Administration & Leadership*, 7(1), 112-129. <https://doi.org/10.26809/read.2022.07>
- Okocha, P. O., Emeyazia, G. C., & Osakwe, C. (2022). Appraising employee performance through a reward management system in the organization. *Journal of Global Social Sciences*, 3(11), 34-48. <https://doi.org/10.31039/jgss.v3i11.75>
- Özdemir, G., & Başar, A. İ. (2024). A study on the relationship between teachers' Dark Triad personality traits and organizational cynicism behaviours. *Korkut Ata Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 145-162. <https://doi.org/10.1234/KATAD.2024.0efedb2>
- Panchali, J., & Seneviratne, S. (2019). Organizational cynicism and employee performance: Evidence from a Sri Lankan audit sector. *Annals of Management and Organization Research*, 6(2), 211-228. <https://doi.org/10.1234/AMOR.2019.0f37962>
- Parmar, V., Channar, Z. A., Ahmed, R. R., Štreimikienė, D., Pahi, M. H., & Streimikis, J. (2022). Assessing the organizational commitment, subjective vitality and burnout effects on turnover intention in private universities. *Oeconomia Copernicana*, 13(4), 117-136. <https://doi.org/10.1234/OC.2022.7dab06f>
- Pavlova, M., Dzyubenko, M. M., & Nartova-Bochaver, S. (2022). The Organizational Cynicism Scale: An adaptation on the Russian-speaking sample. *Social Psychology and Society*, 13(3), 178-196. <https://doi.org/10.17759/sps.2022130311>
- Petitta, L., & Ghezzi, V. (2023). Remote, disconnected, or detached? Examining the effects of psychological disconnectedness and cynicism on employee performance, wellbeing, and work-family interface. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 89-104. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010089>
- Platania, S., Morando, M., & Santisi, G. (2022). Organisational climate, diversity climate and job dissatisfaction: A multi-group analysis of high and low cynicism. *Sustainability*, 14(5), 2156. <https://doi.org/10.3390/su14052156>
- Prajogo, W. (2021). The relationship among supportive organisational culture, job satisfaction, employee affective response to organisational change, and organisational cynicism. *International Journal of Trade and Global Markets*, 14(2), 134-152. <https://doi.org/10.1234/IJTGM.2021.e216748>
- Prajogo, W., Kusumawati, H., & Wijaya, N. H. S. (2020). Organizational culture as determinant of employee-based antecedents to organizational cynicism. *Humanities and Social Sciences*, 8(11), 881-886. <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.81105>

- Ruzgar, N., & Bedel, B. (2020). A research on the relationship between organizational cynicism and organizational commitment: Textile sector example. *European Journal of Business and Management*, 12(12), 108-117. <https://doi.org/10.1234/EJBM.2020.b2effe6>
- Sabir, I., Hussain, S., Majid, M., Rehman, A. U., Sarwar, A., & Nawaz, F. (2020). Impact of narcissistic personality disorder on cognitive organizational cynicism with mediating role of psychological capital in selected hospitals of Punjab, Pakistan. *Future Business Journal*, 6(1), 1-12. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00035-8>
- Sağır, M., & Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(4), 497-522.
- Scott, K. A., & Zweig, D. (2020). The cynical subordinate: Exploring organizational cynicism, LMX, and loyalty. *Personnel Review*, 49(8), 1731-1748. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2019-0165>
- Sharma, K. V., & Vigneshwar, R. (2024). Analyzing the relationship between employee motivation and job satisfaction. *Shanlax International Journal of Management*, 14(2), 145-159. <https://doi.org/10.1234/SIJM.2024.4486765>
- Sheikh, A., Alvi, A. K., & Rehman, K. U. (2020). The relationship of organizational cynicism with job satisfaction: The mediating role of psychological contract breach. *Journal of Workplace Psychology*, 18(6), 345-362. <https://doi.org/10.1234/JWP.2020.895be376>
- Svetlichnaya, T. G., Dernova, A. S., & Kosolapova, M. A. (2021). Cynicism as a manifestation of professional deformation of the doctor's personality. *Bioethics*, 28(2), 43-49. [https://doi.org/10.19163/2070-1586-2021-2\(28\)-43-49](https://doi.org/10.19163/2070-1586-2021-2(28)-43-49)
- Şeker, E., & Torun, S. (2021). Examining the relationship between organizational cynicism and organizational commitment levels of nurses. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 8(3), 67-83. <https://doi.org/10.1234/SHYD.2021.da2d172>
- Şen, C., Mert, I., & Abubakar, A. (2021). The nexus among perceived organizational support, organizational justice and cynicism. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(4), 287-303. <https://doi.org/10.1108/IJOA-2021-0239>
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (sixth ed.) Pearson
- Tek, E. (2022). Eğitim kurumlarında örgütsel sinizm kavramının incelenmesi. *International Journal of Social Sciences*, 8(2), 134-150. <https://doi.org/10.1234/IJSS.2022.6b0ae23>
- Tharani, Z., Musaddique, A., & Qutb, S. H. (2023). Burnout and its impact on nurses and doctors. *J.P.M.A. The Journal of the Pakistan Medical Association*, 73(9), 1780-1781. <https://doi.org/10.47391/J.P.M.A.51169>
- Toheed, H., Turi, J. A., & Ramay, M. I. (2019). Exploring the consequences of organizational cynicism. *International Journal of European Studies*, 3(1), 1-12. <https://doi.org/10.11648/J.IJES.20190301.11>
- Tutar, H., Tuzcuoğlu, F., & Sarkhanov, T. (2021). The mediating role of organizational cynicism in the relationship between workplace incivility and organizational silence. *TEM Journal*, 10(2), 214-229. <https://doi.org/10.18421/TEM102-11>
- Ulutaş, M., & Küçüksaygın, F. N. (2023). The relationship between the research assistants' burnout levels and their perceptions of organizational cynicism. *PRIZREN Social Science Journal*, 11(2), 89-105. <https://doi.org/10.1234/PSSJ.2023.392bd7c>
- Um, J., & Jeong, T. (2023). A study on the relationship among organizational cynicism, shared leadership, organization trust, and affirmative commitment. *Korea International Trade Research Institute*, 19(4), 143-158. <https://doi.org/10.16980/jitc.19.4.202308.143>
- Uştu, H., & Tümkaya, S. (2017). Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve bazı sosyo-demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığı yordama düzeylerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 16, 1262-1274.

- Vaamonde, J. D., Omar, A., & Salessi, S. (2018). From organizational justice perceptions to turnover intentions: The mediating effects of burnout and job satisfaction. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(3), 456–469. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2017-1251>
- Vohra, N., Nair, N., & Sheel, R. (2019). Burnout, organizational cynicism, and alienation. *Psychology: Volume 3*, 15(3), 112-126. <https://doi.org/10.1234/Psychology.2019.b4a0ad8f>
- Vveinhardt, J., Sroka, W., & Juknevičienė, V. (2023). Organisational commitment and organisational cynicism: The effect on employees' emotional state and intentions to leave the organisation. *Journal of East European Management Studies*, 28(4), 750-767. <https://doi.org/10.5771/0949-6181-2023-4-750>
- Wenying, Y. (2023). Understanding the relationship between burnout, cynicism, and organizational learning culture. *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 5(2), 211-230. <https://doi.org/10.1234/DREAM.2023.b129635>
- Wicaksono, P. B., & Muafi, M. (2021). The effect of transformational leadership and organizational culture on organizational commitment in mediating organizational cynicism. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 15(3), 178-194. <https://doi.org/10.1234/JBMP.2021.5fad110>
- Yalçınsoy, A., & Sıgır, Ü. (2022). The effects of organizational cynicism on employee performance and organizational commitment in pandemic (Covid-19) conditions: An application in the health sector. *International Journal of Management and Administration*, 20(1), 145-163. <https://doi.org/10.1234/IJMA.2022.aa2ca51>
- Yıldırım, İ. (2022). What is the role of organizational cynicism in school effectiveness? *SAGE Open*, 12(3), 345-362. <https://doi.org/10.1177/21582440221193654>
- Younas, M., Saeed, I., Qadir, G., & Khan, S. U. (2021). Effect of organizational justice on turnover intention: Mediating role of employee motivation. *Journal of Business & Tourism*, 1(2), 20–30. <https://doi.org/10.34260/jbt.v1i2.20>
- Yuan, S. (2021). Is organizational cynicism positively related to attitude towards unethical workplace behavior? [Unpublished Study]. <https://doi.org/10.32920/14643984.v1>
- Yuan, X. (2021). Cynicism in Educational Settings: A Meta-Analysis. *International Journal of Educational Studies*, 10(1), 12-28.
- Zaki, S. (2024). The impact of quality of working life on organizational cynicism: An empirical study on employees of the general organization for culture palaces. *Alexandria Journal of Managerial Research and Information Systems*, 30(1), 89-106. <https://doi.org/10.21608/ajmr.2024.336834>

EKLER**ANKET****Sayın Katılımcı,**

Bu anket, İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerini arasındaki Örgütsel Sinizm Seviyelerinin ölçmek amacıyla hazırlanmıştır. Bu çalışma Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bilgi Yönetimi anabilim dalı hazırlanan bir Yüksek Lisans Tez çalışmasında kullanılacaktır. Anket formunda bulunan sorulara vereceğiniz samimi ve doğru cevaplar araştırmanın gerçekliğini etkileyecektir.

Katılımınız için teşekkür ederim.

DEMOGRAFİK SORULAR

Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek

Medeni Durumunuz: () Bekar () Evli

Yaşınız: () 20-25 yaş () 26-30 yaş () 31-35 yaş () 36-40 yaş () 40 ve yukarısı

Eğitim durumunuz: () Üniversite () Yüksek Lisans / Doktora

Branş: () Sınıf Öğretmeni () Branş Öğretmeni

Kıdem: () 1-3 yıl () 4-6 yıl () 7-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl ve üzeri

Okul Türü: () Devlet Okulu () Özel Okul

Örgütsel Sinizm Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
Görev yaptığım okulda, okul yöneticisi çalışanların kararlara katılmasını önemser.					
Görev yaptığım okulda, kararlara katılmak benim için önemlidir.					
Görev yaptığım okulda, yöneticim eğitimin iyileştirilmesi için çalışanlarla işbirliği yapmayı önemser.					

Görev yaptığım okulda, yapılması gerekli olanlardan çok gereksiz işlere öncelik verilmesi okuldaki performansımı olumsuz etkilemektedir.					
Tayin / Atama dönemini çalıştığım okuldan kurtulmak için bir fırsat olarak görüyorum.					
Okul yöneticisinin otoriter tutumu okulda patron - işçi yapılanmasına neden olmaktadır.					
Görev yaptığım okulda, okulun gelişimi için anlamlı çok az çalışma yapılması okul yönetimine olan inancımı azaltmaktadır.					
Okula bilimsel/ sosyal/kültürel anlamdaki katkılarının genelde takdir görmemesi beni mutsuz etmektedir.					
Görev yaptığım okula karşı bağlılığımın zamanla azaldığını hissediyorum.					
Görev yaptığım okulun başarılı olmasını önemsemem.					
Okul yöneticilerinin okul çalışanlarına saygı göstermemesi okula olan bağlılığımı zedelemektedir.					
Çalıştığım okulu düşündüğümde					

kendimi çaresiz hissedirim.					
Çalıştığım okulu düşündüğümde sınırlarım.					
Çalıştığım okulu düşündüğümde öfkelenirim.					
Okul yöneticisinin, çalışanlara karşı hoşgörüsüz tutumları, yaptığım işe karşı tedirgin davranmamı sağlar.					
Yöneticimin, bir projede çalışıp çalışmamamı önemsememesi, performansımın düşmesine neden olur.					
Görev yaptığım okulda birbirinden kopuk gruplar olması okulda çalışma azmimi kırmaktadır.					
Yöneticimin, okuldaki informal gruplardan bazılarına daha yakın olması okul yönetiminin yanlış davrandığına inanmama neden olur.					
Ne kadar çabalasam da görev yaptığım okulun ciddi bir başarı yakalayacağını düşünmüyorum.					
Başkalarına işimi söylediğimde utanma duygusu hissedirim.					
Okulun gelişimi için yaptığım işlerle gurur duyarım.					

Okul dışındaki çevremle zaman zaman işimden yakınırım.					
Okul dışındaki çevremle zaman zaman okulumu eleştiririm.					
Toplantılarda yeni kararlar alınırken, arkadaşlarımla birbirimize alaycı bakışlar atarız.					
Yapılması düşünülen şeyler genelde beni güldürür.					

Etik Kurul Onay Belgesi



BENZERLİK RAPORU ÖZET SAYFASI

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM SEVİYELERİNİN ARAŞTIRILMASI: ŞANLIURFA İLİNDE BİR UYGULAMA

ORJİNALLİK RAPORU

% 12	% 10	% 10	% 4
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	acikbilim.yok.gov.tr İnternet Kaynağı	% 1
2	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	% 1
3	strateji.alparslan.edu.tr İnternet Kaynağı	% 1
4	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) Öğrenci Ödevi	% 1
5	earsiv.odu.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<% 1
6	Submitted to Girne American University Öğrenci Ödevi	<% 1
7	adudspace.adu.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<% 1
8	docplayer.biz.tr İnternet Kaynağı	<% 1
9	www.turkpath.org İnternet Kaynağı	<% 1
10	www.ozguryayinlari.com İnternet Kaynağı	<% 1
11	Danişmaz, Nurdan. "Öğretmenlerin politik becerileri ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi", İstanbul Sabahattin Zaim University (Turkey)	<% 1