



Öğretmenleri Etkileyen Karanlık Bir Bulut: Örgütsel Sinizm ve Sinizmin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi

A Dark Cloud Affecting Teachers: Organizational Cynicism and its Examination in Terms of Different Variables

Yusuf GİDİŞ¹, Bilgen KIRAL²

Özet

Sinizm, çalışanların çalıştıkları örgüte yönelik negatif tutum ve davranışlarıdır. Sinizm diğer örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinin çalışanları olan öğretmenleri de etkilemektedir. Bu çalışma, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini ve örgütsel sinizm düzeylerinin çeşitli değişkenlerle ilişkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Çalışma, nicel araştırma yöntemlerinden betimsel tarama modelinde olup; 2023-2024 akademik yılında Türkiye’de Manisa ili Turgutlu ilçesinde gönüllü 247 öğretmenle yürütülmüştür. Çalışmada “Öğretmen Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek; güvensizlik, eleştiri ve alay, ilgisizlik ve umursamazlık olmak üzere üç boyutludur. Yapılan analizlerde ilgisizlik ve umursamazlık boyutu en düşük ortalamaya sahip boyut olarak tespit edilmiştir. Çalışmada değişkenler arasında cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu gibi değişkenlerde anlamlı farklılıklar çıkmazken; yaş, kıdem ve çalışılan okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonunda mesleki kıdemi düşük olan öğretmenlerin örgütsel güvenini artıracak ve onları destekleyecek tedbirlerin alınması gibi önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel Sinizm, Okul, Tutum, Davranış, Öğretmen

Abstract

Cynicism is the negative attitudes and behaviors of employees towards the organization they work for. As in other organizations, cynicism also affects teachers who are employees of educational organizations. This study was conducted to determine teachers’ organizational cynicism levels and the relationship between various variables. The study is a descriptive survey model from quantitative research methods and was conducted with 247 volunteer teachers in Turgutlu/Manisa province in Türkiye in the 2023-2024 academic year. Teacher’s Organizational Cynicism Scale was used in the study. The scale has three dimensions, distrust, criticism and ridicule, unconcern, and apathy. In the analysis unconcern and apathy dimension was determined as the dimension with the lowest mean. While there were no significant differences in variables such as gender, marital status, and educational status, significant differences were found according to age, seniority, and the number of teachers in the school. At the end of the study suggestions were made such as taking measures to increase the organizational trust of teachers with low professional seniority and to support them.

Keywords: Organizational Cynicism, School, Attitude, Behavior, Teacher

¹Milli Eğitim Bakanlığı

²Adnan Menderes Üniversitesi,
Eğitim Fakültesi, Aydın

ORCID:

Y.G.: 0000-0001-6507-0358

B.K.: 0000-0001-5352-8552

Corresponding Author:

Yusuf GİDİŞ

Email:

gidisyusuf@gmail.com

Citation: Gidiş, Y. ve Kırıl, B. (2025).

Öğretmenleri etkileyen karanlık bir bulut: örgütsel sinizm ve sinizmin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Journal of Humanities and Tourism Research*, 15 (3), 433-449.

Submitted: 04.07.2025

Accepted: 24.08.2025

1. GİRİŞ

Örgütsel sinizm, çalışanların bulundukları örgüte yönelik olumsuz tutum ve davranışlarıyla (Onurlu ve Pilli, 2024) kendini gösteren bir kavramdır. Bu durum, çalışanların işlerine ve kurumlarına olan güvenlerini kaybetmeleri (Okurame vd., 2024), örgütsel hedeflere karşı ilgisizlik göstermeleri (Zhang vd., 2024) ve genellikle bir memnuniyetsizlik duygusu (Özcan, 2024) ile ilişkilidir. Örgütlerde sinizm, çalışanların iş tatmini, bağlılık ve performans seviyelerini düşürmekte (Kahya, 2013; Şen ve Mert, 2019; Uslu ve Baydaş, 2021), bu durum da örgütsel hedeflerin başarılmasını güçleştirmektedir (Atılğan ve Geçikli, 2020). Bu olguyu ilk kez Niederhoffer (1967), polis memurları üzerinde yaptığı çalışmalarda ele almış ve sinizmi, nefret ve çekememe duygularından kaynaklanan bir anomi olarak tanımlamıştır (Akt. Çağ, 2011). Kanter ve Mirvis'in (1989) çalışmaları ise sinizmin iş ve sanayi sektörlerinde yaygın olduğunu, güven eksikliği ve hiyerarşik çatışmaların bu durumu derinleştirdiğini ortaya koymuştur. Reichers vd. (1997) ise çalışanların %48'inin yüksek düzeyde sinizm yaşadığını belirlemiştir. Bu bulgular, örgütlerde sinizmin yaygın ve ciddi bir sorun olduğunu göstermektedir.

Eğitim kurumlarında da örgütsel sinizm, öğretmenlerin ve yöneticilerin iş birliği (Şahin ve Arslan, 2023) ve bağlılık düzeyini olumsuz etkileyen (Khalaf, 2024; Yorulmaz ve Çelik, 2014) önemli bir sorundur. Güvensizlik, adaletsizlik algısı ve psikolojik sözleşme ihlalleri, çalışanların motivasyonunu düşürerek sinizm tutumlarını artırmaktadır (Özer vd., 2006). Güven eksikliği, yeniliklere direnç, mesleki etkililikte azalma ve karar süreçlerine ilgisizlikle sonuçlanabilir (Helvacı Çetin, 2012; Hoy ve Tschannen-Moran, 1999). Bu durum, eğitim ortamında iş birliği ve dayanışmayı zayıflatarak, verimliliği düşürür (Kıral, 2015). Whitener vd. (1998), güvene dayalı bir liderlik anlayışının, öğretmenlerin değerli hissetmelerine ve bağlılıklarının artmasına katkı sağlayarak sinizm düzeyini düşürebileceğini belirtmiştir. Bu yaklaşımla örgütsel sinizm azaltılabilir ve eğitim kalitesi artırılabilir.

Örgütsel sinizm; örgütsel adalet (Alanoğlu ve Demirtaş, 2021; Bahadır ve Levent, 2022a; Himmetoğlu vd., 2021), psikolojik sözleşme ihlali (Alev ve Bozbayındır, 2021), örgütsel güven (Akın, 2015; Bahadır ve Levent, 2022b), algılanan destek (Gökyer ve Türkoğlu, 2018), iş doyumu (Alanoğlu ve Demirtaş, 2021; Gülbahar, 2020) ve mesleki tükenmişlik (Simbula ve Guglielmi, 2010) gibi birçok değişkenle ilişkilendirilmiştir. Adalet algısının zayıf olduğu durumlar (James, 2005; Greenberg, 1990) ve psikolojik sözleşme ihlali (Rousseau, 1989) sinizm düzeyini artırırken, algılanan destek eksikliği performans düşüşüne yol açar (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Değişime karşı direnç ve düşük iş tatmini, sinizmle ilişkilidir (Reichers vd., 1997; Bommer vd., 2005). Ayrıca demografik faktörler de sinizm eğilimlerini etkiler (Mirvis ve Kanter, 1991). Araştırmalar (Kalağan, 2009; Kıral, 2015; Okurame vd., 2024; Onurlu ve Pilli, 2024), sinizmin ciddi bireysel ve örgütsel sonuçlar doğurduğunu göstermektedir. Bu bulgular, okullar ve iş yerlerinde sinizmi önlemek için stratejiler geliştirilmesini gerekli kılmaktadır.

Örgütsel sinizm, bazı durumlarda örgütsel yanlılıkların görünür hale gelmesine ve çözümüne katkıda bulunabilir (Andersson ve Bateman, 1997) ya da inovasyon süreçlerinde daha gerçekçi kararların alınmasını sağlayabilir. Ancak bu faydalar, genellikle zararların gölgesinde kalmaktadır. Dean ve diğerlerine (1998) göre, sinizm motivasyon kaybına, düşük bağlılığa ve performans sorunlarına yol açmaktadır. Eğitim kurumlarında öğretmenlerin ilgisizliği, öğrencilerin başarısını ve okul iklimini olumsuz etkilemektedir (Hoy ve Tschannen-Moran, 1999). Ayrıca, güven eksikliği ve düşmanca tutumlar, takım çalışmasını ve iş birliğini zayıflatmaktadır (Bommer vd., 2005).

Eğitim kurumlarında örgütsel sinizm, öğretmenlerin performansı ve öğrencilerin başarıları üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir. Sinizmin yaygınlaşması, motivasyon kaybına, yeniliklere kapalı bir ortamın oluşmasına ve okulun genel performansının düşmesine yol açabilir. Bu

bağlamda, örgütsel sinizm olgusunun nedenlerinin ve sonuçlarının ele alınması hem öğretmenlerin hem de okulların sürdürülebilir gelişimi açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu nedenle, örgütsel sinizm üzerine yapılacak araştırmalar, eğitim kurumlarında güven ve bağlılık seviyesini artırmak için kritik bir öneme sahiptir. Özellikle bu tür araştırmalar, okul yöneticileri ve politika yapıcılar için sinizmi önleyici uygulamaların geliştirilmesine katkı sağlayabilir. Bu bağlamda mevcut çalışma; öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini ve örgütsel sinizm düzeylerinin çeşitli değişkenlerle ilişkisini tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri nedir?
- Öğretmenlerin sinizm düzeyleri cinsiyetlerine, medeni durumlarına, çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısına, yaşlarına, mesleki kıdemlerine ve okul kademesine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Sinizm Kavramı

Örgütsel sinizm, bireyin çalıştığı kuruma karşı duyduğu olumsuz tutumların bütünü (Bezie vd., 2025) ifade etmektedir. Dean vd. (1998); örgütsel dürüstlüğü olmadığına dair bir inanç, negatif tepki gösterilmesi ve örgüt hakkında aşağılayıcı eleştirel davranışlar şeklinde üç boyutlu olarak tanımlamaktadır. Başlangıçta, kişilerin birbirine olan güven eksikliği ve hoşnutsuzlukları şeklinde ele alınan bu kavram; zamanla hayal kırıklığı, güvensizlik ve alaycılığı da içeren daha karmaşık bir tutuma dönüşmüştür (Andersson ve Bateman, 1997). Sinizm kavramının kökeni, Antik Yunan'da Kinikler olarak bilinen felsefi bir akıma dayanmaktadır. Diyojen gibi filozofların önderlik ettiği bu akım, toplumsal normlara ve beklentilere karşı kayıtsız, doğal yaşamı benimseyen bir tutumla kendini göstermektedir (Hançerlioğlu, 1970). Bugün ise örgütsel sinizm, iş ortamında dürüstlük, adalet ve samimiyet eksikliği olarak algılanan durumlara tepki olarak ortaya çıkmaktadır (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003). Bu bağlamda, örgütsel sinizm kavramı, modern iş dünyasında bireylerin güven kaybına uğramasıyla ortaya çıkan, işlevselliği azaltan bir tutum haline gelmiştir (Kırıl, 2023).

Örgütsel sinizm; beklenti, atfetme, tutum ve sosyal değişim kuramı gibi çeşitli kuramlarla açıklanmaktadır. *Beklenti (Ümit) Kuramı*, Vroom (1964) tarafından geliştirilmiş olup, bireylerin çabalarının karşılığında ödül alacaklarına inandıklarında motive olacaklarını, ancak bu beklentinin karşılanmaması durumunda sinizm gelişebileceğini öne sürmektedir (Eren, 2004). *Atfetme Kuramı*, Heider (1958) ve Weiner (1985) tarafından geliştirilmiş olup, bireylerin olumsuz olayları çevresel ve kişisel faktörlere dayandırarak anlamlandırmalarını ve örgütü suçlamalarının sinizme yol açabileceğini belirtmektedir (Eaton, 2000). *Tutum Kuramı*, bireylerin olumsuz olaylara karşı geliştirdiği psikolojik durumu açıklamakta ve sinizmi bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlardan oluşan bir olumsuz tutum olarak tanımlamaktadır (Ajzen, 2001; Delken, 2004). *Sosyal Değişim Kuramı* ise Blau (1964) tarafından ortaya atılmış olup, bireylerin örgüte verdikleri katkının karşılığını beklemelerinin sinizme yol açabileceğini belirtmektedir (Zagenczyk, 2006). Bu kuramlar incelendiğinde, bireylerin beklenti ve algılarının sinizmin oluşumunda önemli bir rolü olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Dean vd. (1998), örgütsel sinizmi bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarda incelemiştir. Bilişsel boyut, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançları ve güven kaybını içermektedir (Brandes, 1997). Duyuşsal boyut, örgüte karşı yoğun negatif duygular ve alaycı tutumlarla kendini göstermekte olup; bu durum strese utanca kadar birçok olumsuz duyguyu beraberinde getirmektedir (Brandes ve Das, 2006). Davranışsal boyutta ise alaycı mizah, küçümseyici ifadeler ve sözsüz tepkiler öne çıkmaktadır (Dean vd., 1998). Bu boyutların bireylerin örgüte yönelik güven eksikliği ve adaletsizlik algılarıyla doğrudan ilişkili olduğu söylenebilir.

Kıral (2015) ise öğretmenlerin örgütsel sinizmini güvensizlik, eleştiri ve alay, ilgisizlik ve umursamazlık alt boyutlarıyla ele almıştır. Güvensizlik boyutu, öğretmenin örgütüne karşı güven duygularının eksikliği; eleştiri ve alay boyutu, öğretmenin örgütünü küçümsemesi ve örgütte yapılanlara olumsuz eleştirel yaklaşmasını; ilgisizlik ve umursamazlık boyutu ise örgütte yapılanlara karşı tepkisiz kalmasını ve önemsememesini ifade etmektedir.

Öğretmenlerin sinizm yaşamasının sebepleri; bireysel ve örgütsel faktörler olarak ele alınmaktadır. Bireysel faktörler arasında yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve medeni durum yer alırken; örgütsel faktörler ise adaletsizlik algısı, örgütsel destek eksikliği ve psikolojik sözleşme ihlali gibi unsurları içermektedir (James, 2005; Kalağan ve Güzeller, 2010). Örneğin, Mirvis ve Kanter (1991), daha yüksek eğitim seviyesindeki bireylerin, mevcut örgütsel yapıyı kabullenmede güçlük çektiğini ve bu durumun sinizm düzeylerini artırdığını ifade etmiştir. Ayrıca, adaletsizlik algısı ve destek eksikliği gibi örgütsel faktörler de bireylerin örgüte olan güvenlerini zedelemekte ve sinizme yol açmaktadır (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Rousseau, 1989).

Örgütsel sinizm; özellikle güven, adalet ve örgütsel bağlılık gibi kavramlarla doğrudan ilişkilidir. Örgütsel adaletin eksikliği, bireylerde hayal kırıklığı ve güven kaybına neden olarak sinizm davranışlarını tetiklemektedir (James, 2005). Psikolojik sözleşme ihlalleri ise çalışanların örgüte olan bağlılıklarını zayıflatarak, sinizm düzeylerini artırmaktadır (Rousseau, 1989). Ayrıca, algılanan örgütsel destek eksikliği, bireylerin örgütsel sinizme daha eğilimli olmasına neden olmaktadır. Destek eksikliği, çalışanın güven kaybı ve duygusal tükenmişlik yaşamasına yol açarak sinizmi güçlendirmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Bu ilişkiler, sinizmin hem bireysel tutumlarla hem de örgütsel süreçlerle doğrudan bağlantılı olduğu şeklinde yorumlanabilir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Çalışmada, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyini çeşitli değişkenlere göre incelemek amacıyla nicel araştırma yöntemlerinden betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Betimsel tarama modeli, bireylerin belirli bir özelliğe ilişkin algılarını, tutumlarını veya davranışlarını mevcut durumlarıyla ortaya koymayı hedefleyen ve bu bağlamda geniş bir örnekleme ulaşılarak durumu olduğu gibi betimlemeye odaklanan bir araştırma desendir (Karasar, 2020). Bu model, çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile çeşitli değişkenler arasındaki ilişkileri anlamak ve mevcut durumu açıklamak için uygun bir çerçeve sunmuştur (Creswell, 2014).

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın evreni, 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Manisa ili Turgutlu ilçe merkezinde görev yapan ve çalışmaya katılmak için gönüllü olan öğretmenlerden oluşmaktadır. Veriler, çevrimiçi bir anket yöntemiyle, Whatsapp uygulaması üzerinden katılımcılara ulaştırılarak toplanmıştır. Araştırmada örneklem seçiminde, evrenin tamamına ulaşmanın mümkün olmaması nedeniyle uygun örnekleme yöntemi tercih edilmiştir (Büyüköztürk, 2007). Ölçek, 300 kişiye gönderilmiş, 270 kişi doldurmuş ve elde edilen verilerden 10'u uç değer analizi sonucunda (Tabachnick ve Fidell, 2019), 13'ü ise veri eksiklikleri veya tutarsızlıklar nedeniyle çıkarılmıştır. Sonuç olarak, araştırmanın analizleri 247 katılımcının verileri üzerinden gerçekleştirilmiştir. Uygun örnekleme yöntemiyle elde edilen bu veriler, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesine olanak tanımıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerle ilgili bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken	Grup	n	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	134	54.3
	Erkek	113	45.7
Medeni Durum	Evli	198	80.2
	Bekâr	49	19.8
Eğitim Durumu	Önlisans/Lisans	225	91.1
	Lisansüstü	22	8.9
Öğretmen Sayısı	1-30	62	25.1
	31 ve üzeri	185	74.9
Yaş	20-30	35	14.2
	31-40	90	36.4
	41-50	87	35.2
	51 ve üzeri	35	14.2
Mesleki Kıdem	1-10	58	23.5
	11-20	48	19.4
	21-30	49	19.8
	31 ve üzeri	92	37.2
Okul Kademesi	İlkokul	66	26.7
	Ortaokul	71	28.7
	Lise	110	44.5
Toplam		247	100

Tablo 1'e bakıldığında araştırmanın örneklem grubu, Manisa ili Turgutlu ilçesindeki kamuya ait ilköğretim, ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlerden araştırmaya gönüllü olarak katılan 247 öğretmenden oluşmaktadır. Cinsiyet dağılımına göre, katılımcıların %54.3'ü kadınlardan, %45.7'si erkeklerden oluşmaktadır. Medeni duruma göre öğretmenlerin büyük bir kısmı evli (%80.2), geri kalan %19.8'lik kesim ise bekârdır. Eğitim durumuna bakıldığında, katılımcıların %91.1'i önlisans ya da lisans mezunu iken, %8.9'u lisansüstü eğitim almıştır. Öğretmen sayısı açısından, katılımcıların %25.1'i 1-30 öğretmenin görev yaptığı okullarda çalışırken, %74.9'u 31 ve üzeri öğretmenin bulunduğu okullarda görev yapmaktadır. Yaş gruplarına göre, öğretmenlerin %14.2'si 20-30 yaşlarında, %36.4'ü 31-40 yaşlarında, %35.2'si 41-50 yaşlarında ve %14.2'si ise 51 ve üzeri yaşlardadır. Mesleki kıdem açısından, %23.5'lik bir kesim 1-10 yıl, %19.4'lük bir kesim 11-20 yıl, %19.8'lik bir kesim ise 21-30 yıl kıdeme sahipken, %37.2'lik bir kesim 31 yılın üzeri kıdeme sahiptir. Katılımcıların görev yaptıkları okulların kademesine bakıldığında ise, %26.7'si ilköğretim, %28.7'si ortaokulda ve %44.5'i lise düzeyinde çalışmaktadır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan veriler “kişisel bilgi formu ve öğretmen sinizm ölçeği” ile toplanmıştır. Veri toplama araçları ile ilgili bilgiler aşağıda verilmiştir.

Kişisel bilgi formu: Araştırmacılarca geliştirilen Kişisel Bilgi Formunda öğretmenlerin cinsiyetleri, medeni durumları, öğrenim durumları, okullarındaki öğretmen sayısı, yaşları, kıdemleri ve çalıştıkları okul kademesine ilişkin sorular sorulmuştur.

Öğretmen Sinizm Ölçeği: Kırıl (2015) tarafından geliştirilen ölçek üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte; Güvensizlik 11 madde, eleştiri ve alay 11 madde ve ilgisizlik ve umursamazlık boyutunda 8 madde olmak üzere toplam 30 madde vardır. Ölçek beşli Likert tipindeki olup; maddeler 1: “Hiç katılmıyorum” ile 5: “Tamamen katılıyorum” arasında sıralanmaktadır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum indeksi değerleri referans olarak kabul edilen değerlerle karşılaştırıldığında ($\chi^2/sd < 5$; RMSEA $< 0,08$; SRMR $< 0,08$; CFI $> 0,90$; TLI $< 0,90$; IFI $> 0,90$;) ölçme aracının araştırma örnekleminde doğrulandığı anlaşılmaktadır (Karagöz, 2019). Ölçeğin hem genel yapısının hem de alt boyutlarının güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach alfa iç tutarlık katsayıları

hesaplanmıştır. Ölçeğin orijinalinde alfa katsayıları güvensizlik alt boyutu için .95, eleştiri ve alay boyutu için .95, ilgisizlik ve umursamazlık boyutu için .94, ölçek toplamı için ise .97 olarak tespit edilmiştir (Kıral, 2015). Bu çalışmada ise alfa değerleri; güvensizlik alt boyutu için .92, eleştiri ve alay boyutu için .93, ilgisizlik ve umursamazlık boyutu için ise .89 olarak tespit edilmiştir. Tüm ölçek genelinde hesaplanan iç tutarlık katsayısı ise .96'dır. Bu bulgular, ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir ölçümler sağladığını göstermektedir (Balcı, 2009).

3.4. Verilerin Analizi

Veri analizine geçmeden önce dağılımın normalliğini değerlendirmek amacıyla çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenmiştir. Bu katsayıların -1 ile +1 aralığında bulunması durumunda, verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir (George ve Mallery, 2001; Leech vd., 2011). Yapılan analiz sonucunda "Öğretmen Sinizm Ölçeğinin" çarpıklık ve basıklık değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığı belirlenmiş ve bu durum verilerin normal dağılıma uygun olduğunu göstermiştir. Ölçeğin araştırma örnekleminde doğrulanıp doğrulanmadığını belirlemek için doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik algı düzeylerini belirlemek için, aritmetik ortalama ve standart sapma hesaplanmıştır. Çalışmada ortalamaların sınır değerleri olarak; Hiç katılmıyorum 1.00-1.79 (Çok Düşük), Katılmıyorum 1.80-2.59 (Düşük), Kısmen Katılıyorum, 2.60-3.39 (orta), Katılıyorum 3.40-4.19 (yüksek) ve Tamamen Katılıyorum 4.20-5.00 (çok yüksek) kullanılmıştır (Özdamar, 2017).

Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının cinsiyet, medeni durum ve görev yapılan okulda çalışan öğretmen sayısı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık içerip içermediğini incelemek amacıyla bağımsız örneklem için t-testi uygulanmıştır. Eğitim durumu değişkenine ilişkin karşılaştırmalarda ise verilerin parametrik test varsayımlarını karşılamaması nedeniyle Mann-Whitney U testi tercih kullanılmıştır. Yaş, mesleki deneyim süresi ve görev yapılan okul kademesi değişkenlerine göre anlamlı farkların olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. ANOVA sonucunda anlamlı fark tespit edilen durumlarda hangi gruplar arasında fark bulunduğunu belirlemek üzere Tamhane T2 testi yapılmıştır. Tüm istatistiksel analizlerde anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiş; verilerin analizi SPSS 23 ve AMOS 25 yazılımları aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

4. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde öğretmenlerin sinizm düzeyi ile öğretmenlerin sinizm düzeyinin çeşitli değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, öğretmen sayısı, yaş, mesleki kıdem ve okul kademesi) göre analizinden elde edilen bulgular yer almaktadır.

4.1. Öğretmenlerin Sinizm Düzeyi

Öğretmenlerin sinizm düzeyine ilişkin betimsel istatistikler aşağıdaki Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Öğretmenlerin Sinizm Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistik Sonuçları

Değişken	n	X̄	Düzy	Ss
Güvensizlik	247	2.18	Düşük	.661
Eleştiri ve Alay		2.12	Düşük	.669
İlgisizlik ve Umursamazlık		2.05	Düşük	.614
Ölçek Toplamı		2.12	Düşük	.601

Tablo 2'ye göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algı düzeylerine ilişkin betimsel istatistik sonuçları, düşük seviyede sinizm algısı sergilediklerini göstermektedir. Güvensizlik boyutunda ($X = 2.18$) öğretmenlerin sinizm algısının düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Benzer şekilde,

eleştiri ve alay ($X=2.12$); ilgisizlik ve umursamazlık boyutunda da ($X=2.05$) düşük seviyede sinizm algısı bulunmuştur. Ölçek toplamına bakıldığında da genel sinizm algısının ($X=2.12$) düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bulgular, öğretmenlerin mesleki ilişkiler ve okul işleyişine karşı duyarlı olduklarını ve örgütsel sinizmin, öğretmenler arasında yaygın bir sorun teşkil etmediğini ortaya koymaktadır. Bu durum, öğretmenlerin çalıştıkları okullarda görevlerini önemseyen bir yaklaşım sergilediklerini düşündürmektedir.

4.2. Öğretmenlerin Sinizm Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin sinizm düzeyinin cinsiyet, medeni durum, öğretmen sayısı, yaş, mesleki kıdem ve okul kademesine göre analizi sonucunda elde edilen bulgular bu bölümde verilmiştir. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre sinizm düzeyini incelemek için yapılan t testi sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Sinizm Düzeylerine İlişkin t-Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	Ss	t	sd	p
Güvensizlik	Kadın	134	2.23	.640	1.225	245	.183
	Erkek	113	2.12	.683			
Eleştiri ve Alay	Kadın	134	2.15	.619	.684		.495
	Erkek	113	2.09	.725			
İlgisizlik ve Umursamazlık	Kadın	134	2.05	.571	.018		.985
	Erkek	113	2.05	.665			
Tüm ölçek	Kadın	134	2.15	.559	.822		.412
	Erkek	113	2.09	.648			

Tablo 3'te görüldüğü gibi öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçları, cinsiyetin örgütsel sinizm algısında anlamlı bir farklılık yaratmadığını ortaya koymaktadır. Güvensizlik boyutunda yapılan t-testi [$t(245) = 1.225$; $p < 0,05$] sonucunda cinsiyetler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Benzer şekilde, eleştiri ve alay boyutunda [$t(245) = .684$; $p < 0,05$] cinsiyetler arasında kayda değer bir farklılık gözlemlenmemiştir. İlgisizlik ve umursamazlık boyutunda her iki cinsiyetin ortalama değerleri eşit olup [$t(245) = .018$; $p < 0,05$] anlamlı bir fark bulunmamıştır. Son olarak, kadın ve erkek öğretmenlerin genel sinizm düzeyinde de [$t(245) = .822$; $p < 0,05$] anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır. Bu bulgular, cinsiyetin örgütsel sinizm algısı üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını ve her iki cinsiyetin de benzer düzeyde sinizm algısına sahip olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre sinizm düzeyini gösteren sonuçlar Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Sinizm Düzeylerine İlişkin t-Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	Ss	t	sd	p
Güvensizlik	Evli	198	2.14	.656	-1.964	245	.051
	Bekâr	49	2.34	.662			
Eleştiri ve Alay	Evli	198	2.09	.668	-1.278		2.03
	Bekâr	49	2.23	.669			
İlgisizlik ve Umursamazlık	Evli	198	2.03	.608	-.991		3.23
	Bekâr	49	2.13	.638			
Tüm ölçek	Evli	198	2.09	.600	-1.584		1.15
	Bekâr	49	2.24	.693			

Tablo 4'te görüldüğü gibi öğretmenlerin medeni durumlarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik yapılan t-testi sonuçları, öğretmenlerin medeni durumlarının örgütsel sinizm algıları üzerinde belirgin bir etkiye sahip olmadığını ortaya

koymaktadır. Yapılan t-testi sonucunda Güvensizlik [$t(245) = -1.964$; $p < 0,05$], eleştiri ve alay [$t(245) = -1.278$; $p < 0,05$] ve ilgisizlik ve umursamazlık boyutlarında da, [$t(245) = -0.991$; $p < 0,05$] iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Son olarak, genel sinizm düzeyinde evli ve bekâr öğretmenlerin ortalamaları [$t(245) = -1.584$; $p < 0,05$] arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Bu bulgular, öğretmenlerin medeni durumunun örgütsel sinizm algılarını anlamlı bir şekilde etkilemediğini göstermektedir. Öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre sinizm düzeyini incelemek için yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Sinizm Düzeylerine İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Değişken	Grup	n	Sıra	Sıra Toplamı	U	p
Güvensizlik	Önlisans/Lisans	225	124.18	27939.50	2435.50	-.902
	Lisansüstü	22	122.20	268.50		
Eleştiri ve Alay	Önlisans/Lisans	225	125.56	28250	2225	-.273
	Lisansüstü	22	108.09	2378		
İlgisizlik ve Umursamazlık	Önlisans/Lisans	225	123.74	27841	2416	-.185
	Lisansüstü	22	126.68	2787		
Tüm ölçek	Önlisans/Lisans	225	124.99	28122.50	2252.50	-.696
	Lisansüstü	22	113.89	2505.50		

Tablo 5'e göre öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik yapılan Mann-Whitney U Testi sonuçları, öğrenim durumunun sinizm algısı üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir. Güvensizlik [$U = 2435.50$; $p > 0,05$], eleştiri ve alay [$U = 2225.00$; $p > 0,05$] ve ilgisizlik ve umursamazlık boyutlarında [$U = 2416.00$; $p > 0,05$] yapılan test sonucunda anlamlı bir fark bulunmamıştır. Son olarak, sinizm toplamında da öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre örgütsel sinizm algılarında [$U = 2252.50$; $p > 0,05$] anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulgular, öğretmenlerin öğrenim durumu ile örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir. Öğretmenlerin okullarındaki öğretmen sayısına göre sinizm düzeyini incelemek için yapılan t testi sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Sinizm Düzeylerine İlişkin t-Testi Sonuçları

Değişken	Öğretmen Sayısı	n	X̄	Ss	t	sd	p
Güvensizlik	1-30 kişi	62	1.98	.684	-2.681	245	.008*
	31 kişi ve üzeri	185	2.24	.642			
Eleştiri ve Alay	1-30 kişi	62	1.99	.616	-1.815		.071
	31 kişi ve üzeri	185	2.16	.682			
İlgisizlik ve Umursamazlık	1-30 kişi	62	1.94	.572	-1.580		.115
	31 kişi ve üzeri	185	2.09	.625			
Tüm ölçek	1-30 kişi	62	1.97	.592	-2.254		.025*
	31 kişi ve üzeri	185	2.17	.597			

Tablo 6'ya göre öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısına göre örgütsel sinizm düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik yapılan t-testi sonuçları, öğretmen sayısının anlamlı farklar yarattığını ortaya koymaktadır. Güvensizlik boyutunda, yapılan t-testi [$t(245) = -2.681$; $p < 0,05$] sonucu istatistiksel olarak anlamlıdır. Benzer şekilde, genel sinizm düzeyinde [$t(245) = -2.254$; $p < 0,05$] yapılan t-testi sonucunda da anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Ancak, eleştiri ve alay [$t(245) = -1.815$; $p < 0,05$] ve ilgisizlik ve umursamazlık [$t(245) = -1.580$; $p < 0,05$] boyutlarında öğretmen sayısına göre anlamlı farklar bulunmamıştır. Bu bulgular, öğretmen sayısının genel sinizm algısında ve güvensizlik boyutunda etkili olduğunu, ancak diğer boyutlarda kayda değer

bir fark yaratmadığını göstermektedir. Öğretmenlerin yaşlarına göre sinizm düzeyini incelemek yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Sinizm Düzeylerine ilişkin ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	Kıdem	n	X̄	Ss	Sd	f	p	Fark
Güvensizlik	(1) 20-30 yaş	35	2.42	.732	3:243	3.675	.013*	1-3
	(2) 31-40 yaş	90	2.19	.669				
	(3) 41-50 yıl	87	2.02	.570				
	(4) 51 yas ve	35	2.29	.704				
Eleştiri ve Alay	(1) 20-30 yaş	35	2.25	.755	3:243	1.087	.355	-
	(2) 31-40 yaş	90	2.14	.688				
	(3) 41-50 yaş	87	2.03	.624				
	(4) 51 yaş ve	35	2.17	.632				
İlgisizlik ve Umursamazlık	(1) 20-30 yaş	35	2.05	.733	3:243	.395	.757	-
	(2) 31-40 yaş	90	2.09	.592				
	(3) 41-50 yaş	87	1.99	.582				
	(4) 51 yaş ve	35	2.07	.636				
Tüm ölçek	(1) 20-30 yaş	35	2.26	.677	3:243	1.718	.164	-
	(2) 31-40 yaş	90	2.15	.607				
	(3) 41-50 yaş	87	2.01	.545				
	(4) 51 yaş ve	35	2.19	.621				

Tablo 7’ye göre öğretmenlerin yaşlarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları, yalnızca güvensizlik boyutunda anlamlı bir fark ortaya koymuştur [$F(3-243) = 3.675$; $p < 0,05$]. Yapılan Tamhane testi ise bu farkın, 20-30 yaş aralığındaki öğretmenler ile 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler arasında bulunduğunu göstermiştir. 20-30 yaş grubundaki öğretmenlerin, 41-50 yaş grubundaki öğretmenlere kıyasla daha yüksek güvensizlik düzeylerine sahip oldukları belirlenmiştir. Bununla birlikte, eleştiri ve alay [$F(3-243) = 1.087$; $p < 0,05$], ilgisizlik ve umursamazlık [$F(3-243) = .395$; $p < 0,05$] ve sinizm toplamında [$F(3-243) = 1.718$; $p < 0,05$] anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bu bulgular, öğretmenlerin yaşlarının yalnızca güvensizlik boyutunda sinizm algılarını etkilediğini ve diğer sinizm boyutlarında yaşın belirleyici bir faktör olmadığını göstermektedir. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre sinizm düzeyini incelemek için yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Sinizm Düzeylerine ilişkin ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	Kıdem	n	X̄	Ss	Sd	f	p	Fark
Güvensizlik	(1) 1-10 yıl	58	2.40	.644	3:243	3.309	.021*	1-3 1-4
	(2) 11-20 yıl	48	2.20	.659				
	(3) 21-30 yıl	49	2.05	.636				
	(4) 31 yıl ve üzeri	92	2.09	.662				
Eleştiri ve Alay	(1) 1-10 yıl	58	2.27	.665	3:243	1.737	.160	-
	(2) 11-20 yıl	48	2.16	.657				
	(3) 21-30 yıl	49	1.99	.703				
	(4) 31 yıl ve üzeri	92	2.07	.651				
İlgisizlik ve Umursamazlık	(1) 1-10 yıl	58	2.11	.649	3:243	.822	.183	-
	(2) 11-20 yıl	48	2.13	.578				
	(3) 21-30 yıl	49	1.99	.659				
	(4) 31 yıl ve üzeri	92	2.00	.587				
Tüm ölçek	(1) 1-10 yıl	58	2.27	.590	3:243	.218	.090	-
	(2) 11-20 yıl	48	2.17	.581				
	(3) 21-30 yıl	49	2.01	.616				
	(4) 31 yıl ve üzeri	92	2.06	.598				

Tablo 8'e göre öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel sinizm düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik yapılan ANOVA testi sonuçları, yalnızca güvensizlik boyutunda anlamlı farklar ortaya koymuştur [$F(3-242) = 3.309$; $p < 0,05$]. Bu anlamlı fark, Tamhane testi ile daha ayrıntılı incelendiğinde, kıdemi 1-10 yıl arasında olan öğretmenlerin, kıdemi 21-30 yıl arasında olan öğretmenlere ve kıdemi 11-20 yıl arasında olan öğretmenlere kıyasla daha yüksek sinizm düzeylerine sahip olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan, eleştiri ve alay [$F(3-242) = 1.737$; $p < 0,05$], ilgisizlik ve umursamazlık [$F(3-242) = .822$; $p < 0,05$] ve sinizm toplamında [$F(3-242) = .218$; $p < 0,05$] yapılan ANOVA testlerinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulgular, öğretmenlerin mesleki kıdeminin yalnızca güvensizlik boyutunda sinizm algılarını etkilediğini ve diğer sinizm boyutlarında kıdemin belirleyici bir faktör olmadığını ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin okul kademesine göre sinizm düzeyini incelemek için yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9. Öğretmenlerin Çalıştığı Okul Kademesine Göre Sinizm Düzeylerine ilişkin ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	Okul türü	n	X̄	Ss	Sd	f	p	Fark
Güvensizlik	İlkokul	66	2.12	.662	2:244	.375	.687	-
	Ortaokul	71	2.19	.682				
	Lise	110	2.20	.651				
Eleştiri ve Alay	İlkokul	66	2.03	.584	2:244	.977	.378	-
	Ortaokul	71	2.18	.747				
	Lise	110	2.14	.664				
İlgisizlik ve Umursamazlık	İlkokul	66	1.99	.537	2:244	.615	.541	-
	Ortaokul	71	2.10	.695				
	Lise	110	2.05	.604				
Tüm ölçek	İlkokul	66	2.05	.561	2:244	.697	.499	-
	Ortaokul	71	2.16	.662				
	Lise	110	2.14	.584				

Tablo 9'a göre öğretmenlerin çalıştıkları okul kademesine (ilkokul, ortaokul, lise) göre örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde yapılan ANOVA testi sonuçları, farklı okul kademesinde görev yapan öğretmenlerin sinizm algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Ölçek toplamına ilişkin ANOVA sonuçları [$F(2-244) = .697$; $p < 0,05$] genel sinizm

düzeyinin okul kademesine göre farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, güvensizlik [$F(2-244) = .375$; $p < 0,05$] eleştiri ve alay [$F(2-244) = .977$; $p < 0,05$], ilgisizlik ve umursamazlık [$F(2-244) = .615$; $p < 0,05$] boyutlarında da anlamlı fark gözlenmemiştir. Bu bulgular, öğretmenlerin çalıştıkları okul kademesinin örgütsel sinizm algısı üzerinde belirleyici bir faktör olmadığını ve sinizm düzeylerinin okul kademesine göre homojen bir dağılım gösterdiğini göstermektedir.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini ve örgütsel sinizm düzeylerinin çeşitli değişkenlerle ilişkisini tespit etmek amacıyla yapılan mevcut çalışmada; öğretmenlerin güvensizlik, eleştiri ve alay, ilgisizlik ve umursamazlık boyutları ile ölçek genelindeki örgütsel sinizmleri düşük düzeyde bulunmuştur. Bu sonuçlar, Kırıl (2015), Şamdan ve Baskan (2019) tarafından yapılan çalışmalarda bulgularla paraleldir. Ayrıca, Kalağan ve Güzeller'in (2010) çalışmasındaki orta düzey örgütsel sinizm bulgusu ise mevcut çalışmadan farklılık göstermektedir. Benzer şekilde, Cengiz (2022) ile Fahd vd. (2023) çalışmalarında farklı düzeylerde örgütsel sinizm bulgusu bildirilirken, diğer birçok araştırmacı (Afat ve Arslan, 2019; Akın, 2015; Arslan, 2018; Çatalkaya, 2017; Çetin vd., 2013; Doğan ve Uğurlu, 2015; Helvacı ve Çetin, 2012; Kahveci ve Demirtaş, 2015; Uyar ve Güneş, 2019) öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini genelde düşük olarak değerlendirmiştir. Bu farklılıklar, örgütsel sinizm algılarının öğretmen grupları arasında değişkenlik gösterebileceğine işaret etmektedir. Öğretmenlerin mesleki sorumlulukları, bireysel değer yargıları ve eğitim ortamlarındaki dinamikler, örgütsel sinizm algılarının düşük seviyelerde kalmasında belirleyici bir etken olabilir. Bununla birlikte, bazı çalışmalarda daha yüksek düzeyde sinizm bulguları, bu algının öğretmenlerin branşları, kurum kültürü veya çalışma koşullarına bağlı olarak farklılaşabileceğine işaret etmektedir.

Araştırma bulguları, kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymuştur. Bu sonuç, Kırıl (2015), Kalağan ve Güzeller'in (2010) çalışmalarındaki öğretmenlerin sinizm algılarının cinsiyet değişkenine bağlı olarak farklılık göstermediğini ortaya koyan bulgularla uyumludur. Benzer şekilde Akın (2015), Altınkurt ve Ekinci (2016) ve Çetin vd. (2013) gibi araştırmalar da öğretmenlerin genel örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini bildirmektedir. Bununla birlikte, Şamdan ve Baskan'ın (2019) kadın öğretmenlerin sinizm algılarının erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğunu belirlemesi ve Mirvis ve Kanter'in (1991) cinsiyetin sinizmi etkileyebileceğini öne sürmesi, bu konuda farklı perspektiflerin varlığına işaret etmektedir. Ancak genel eğilim, cinsiyetin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir (Akın, 2015; Akpolat ve Oğuz, 2015; Balay vd., 2013; Doğan ve Uğurlu, 2015; Ergen ve İnce, 2017; Yetim ve Ceylan, 2011). Bu durum, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının cinsiyetten ziyade mesleki koşullar ve kurumsal dinamiklerden etkilendiğini düşündürmektedir.

Araştırma bulguları, evli ve bekâr öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Evli ve bekâr öğretmenler, iş yerlerindeki sinizmle ilgili benzer algılar geliştirmiştir. Bu sonuç, Kalağan ve Güzeller (2010) ve Yalçın'ın (2022) çalışmalarındaki medeni durum değişkeninin sinizm algıları üzerinde etkili olmadığı bulgularıyla uyumludur. Ayrıca Arslan (2018), Şamdan ve Baskan (2019) da örgütsel sinizm bağlamında medeni durumun anlamlı bir fark yaratmadığını ifade etmiştir. Akpolat ve Oğuz (2015), Derin (2016), Ergen ve İnce (2017), Karademir (2016), Kılıç (2011), Polatcan (2012), Şirin (2011) ve Yıldırım'ın (2015) araştırmaları da bu durumu desteklemektedir. Bu bulgular, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının medeni durumdan ziyade mesleki ortam, kurumsal yapı ve bireysel deneyimlerden etkilenebileceğini düşündürmektedir.

Araştırmada, öğretmenlerin eğitim seviyeleri ile örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Önlisans/lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin sinizm düzeyleri benzer çıkmıştır. Bu bulgu, Çetin vd. (2013) ve Duman vd. (2020) gibi araştırmalarda da eğitim düzeyi ile örgütsel sinizm arasında bir fark bulunmamasını ortaya koyan sonuçlarla paralellik göstermektedir. Benzer şekilde, Cengiz (2022) de öğretmenlerin genel sinizm tutumlarının eğitim seviyesine bağlı olarak farklılık göstermediğini ifade etmiştir. Bununla birlikte, Kalağan ve Güzeller (2010) ve Çağlar Polat (2014) gibi çalışmalar, lisansüstü mezunlarının örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiş, Şamdan ve Baskan (2019) ise yüksek lisans ve doktora eğitimi almış öğretmenlerde daha yüksek düzeyde örgütsel sinizm görüldüğünü bildirmiştir. Bu durum, örgütsel sinizmin eğitim seviyesiyle olan ilişkisine dair farklı görüşlerin mevcut olduğunu göstermektedir. Ancak bu çalışmada fark bulunmaması, öğretmenlerin sinizm düzeylerinin daha çok bireysel algılardan ve örgütsel ortamdan etkilendiği görüşünü desteklemektedir. Bu nedenle, eğitim seviyesinin sinizm üzerindeki etkisinin bağlama ve diğer değişkenlere bağlı olarak değişebileceği söylenebilir.

Araştırma bulguları, öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısının genel sinizm düzeyi ve güvensizlik boyutunda anlamlı farklılıklar yarattığını ve öğretmen sayısının fazla olduğu okullarda sinizm düzeyinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuç, Çetin vd. (2013) ile Doğan ve Uğurlu'nun (2015) çalışmalarında, öğretmen sayısının artmasının örgütsel sinizm algısını artırdığı yönündeki bulgularla uyumludur. Ayrıca, Çatalkaya (2017) da benzer şekilde öğretmen sayısındaki artışın örgütsel sinizmi yükselttiğini ifade etmiştir. Bununla birlikte, Arslan (2018) öğretmen sayısı değişkeninin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığını bildirmiştir. Öğretmen sayısının artışı ile sinizm düzeylerinin yükselmesi, kalabalık çalışma ortamlarında bireyler arası iletişim ve iş birliğinin zayıflaması, bu durumun güven algısını olumsuz etkileyerek sinizmi tetiklemesiyle açıklanabilir.

Araştırma bulguları, öğretmenlerin yaş gruplarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin yalnızca güvensizlik boyutunda anlamlı farklılık gösterdiğini ve 20-30 yaş grubundaki öğretmenlerin, 41-50 yaş grubuna kıyasla daha yüksek güvensizlik algısına sahip olduklarını ortaya koymuştur. Ancak, diğer boyutlar ve toplam sinizm düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu bulgu, daha genç öğretmenlerin mesleki güvensizlik duygularını daha fazla yaşadığını, ancak yaş ilerledikçe bu algıların azaldığını gösterebilir. Bununla birlikte, yaşın diğer sinizm boyutları üzerindeki etkisi anlamlı olmamıştır. Bu durum, yaş değişkenine göre örgütsel sinizm algılarında anlamlı farklılık bulunmadığını ifade eden Andersson ve Bateman (1997), Arslan (2018); Cengiz (2022), ve Şirin'in (2011) araştırmalarıyla uyumludur. Bununla birlikte, Çağlar Polat'ın (2014) çalışmasında, 41-50 yaş grubundaki öğretmenlerin örgütten duyuşsal ve davranışsal olarak uzaklaşma algılarının diğer yaş gruplarına göre daha düşük olduğunun belirtilmesi, yaşın bazı boyutlarda etkili olabileceğine işaret etmektedir. 20-30 yaş grubundaki öğretmenlerin daha yüksek güvensizlik algıları, meslekte yeni olan bireylerin örgüt kültürüne adaptasyon sürecinde yaşadığı zorluklardan kaynaklanıyor olabilir.

Araştırma bulguları, mesleki kıdem değişkenine göre yalnızca güvensizlik boyutunda anlamlı bir farklılık olduğunu ve 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin güvensizlik düzeylerinin, 21-30 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bu durum, genç öğretmenlerin, mesleki deneyim kazandıkça örgütsel sinizm ve güvensizlik algılarının azalabileceğini düşündürmektedir. Diğer boyutlarda ve genel sinizm düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu sonuç, kıdem değişkeninin tüm boyutlarda anlamlı bir farklılık yaratmadığını belirten Kırıl (2015), Altınkurt ve Ekinci (2016) ve Cengiz (2022) gibi çalışmalarla uyum içerisindedir. Bununla birlikte, Kalağan ve Güzeller'in (2010) çalışmasında, kıdemi düşük öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu belirtilmiş, Çatalkaya (2017) ise

kıdem arttıkça sinizm düzeylerinin azaldığını vurgulamıştır. Bu farklılıklar, mesleki kıdemin öğretmenlerin algılarındaki etkisinin yalnızca belirli boyutlarda ortaya çıktığını ve bu boyutların, bireylerin mesleki deneyim ve örgütsel güven bağlamındaki birikimleriyle şekillenebileceğini düşündürmektedir.

Araştırma bulguları, öğretmenlerin çalıştıkları okul kademesine göre örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir fark bulunmadığını göstermiştir. İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin sinizm düzeyleri benzer seviyelerde kalmıştır. Bu sonuç, okul kademesinin sinizm düzeyi üzerinde etkili olmadığını belirten Kahveci ve Demirtaş (2015) ile Mert'in (2022) çalışmalarıyla uyumludur. Bununla birlikte, Altınkurt ve Ekinci (2016) liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin diğer kademelere göre daha yüksek olduğunu, Ergen ve İnce (2017) ise ortaokul öğretmenlerinin sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Öte yandan, Kalağan ve Güzeller (2010) ile Şirin (2011) okul kademesinin sinizmde anlamlı bir fark yarattığını belirtmişlerdir. Bu farklı sonuçlar, okul kademesinin sinizm üzerindeki etkisinin bağlama, örneklem özelliklerine veya öğretmenlerin çalışma ortamlarına göre değişkenlik gösterebileceğini düşündürmektedir.

Çalışmada, Manisa ili Turgutlu ilçesindeki öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ve bu düzeyin çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Çalışmanın ilgili ilçede yapılması araştırmanın sınırlılığı olarak kabul edilebilir. Aynı araştırma Manisa ilinin tümünde yapılarak, il genelindeki öğretmenlerin sinizm düzeyi ile ilgili genelleme yapılabilir ve bu konuda İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından sinizmi azaltmak için çeşitli önlemler alınabilir. Araştırmada öğretmenlerin sinizm düzeyi çeşitli değişkenlere göre incelenmiştir. Branş değişkeninin olmaması bu araştırmanın sınırlılığı olarak düşünülebilir. Gelecekteki araştırmalarda branşlara göre veri toplanıp, branşlar arası kıyaslamalar yapılabilir. Araştırmada genç öğretmenlerin daha güvensiz olduğu tespit edildiği için, genç öğretmenlerin örgütsel aidiyet yaşamaları ve örgüte alışmaları için sosyal faaliyetler artırılabilir. Mesleki kıdemleri düşük öğretmenlerin örgütsel güvenini artıracak ve onları destekleyecek mekanizmaların geliştirilmesi için çalışmalar yapılabilir, mentörlük sistemine ağırlık verilebilir. Özellikle büyük okullarda öğretmenlerin örgütsel bağlılığını artıracak stratejiler uygulanabilir, bunun için okul yöneticileri iş doyumu, öğretmen güçlendirme, motivasyon gibi çeşitli seminerlere katılabilirler. Coğrafi bölge, kurum kültürü veya bireysel faktörlerin bu algılar üzerindeki etkisini araştıran daha derinlemesine veya karma çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Afat, N., & Arslan, N. (2019). Öğretmenlerin informal iletişim düzeyleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İZÜ Eğitim Dergisi*, 1(2), 218–249.
- Ajzen, I. (2001). Nature and operation of attitudes. *Annual Review of Psychology*, 52, 27–58.
- Akın, U. (2015). The relationship between organizational cynicism and trust in schools: A research on teachers. *Education and Science*, 40(181), 175–189. <https://doi.org/10.15390/EB.2015.4721>
- Akpolat, T., & Oğuz, E. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinde örgütsel sinizmin işe yabancılaşma düzeyine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 947–971.
- Alanoğlu, M., & Demirtaş, Z. (2021). The effect of bureaucratic school structure on teachers' job satisfaction: The mediator role of organizational justice. *Research in Educational Administration and Leadership*, 6(2), 432–470. <https://doi.org/10.30828/real/2021.2.3>
- Alev, S., & Bozbayındır, F. (2021). Examination of the relationships between the psychological contract, organisational cynicism, and turnover intention. *Eurasian Journal of Educational Research*, 92, 79–97.
- Altınkurt, Y., & Ekinci, C. E. (2016). Examining the relationships between occupational professionalism and organizational cynicism of teachers. *Educational Process: International Journal*, 5(3), 236–253.

- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449–469.
- Arslan, N. (2018). *Öğretmenlerin informal iletişim düzeylerinin örgütsel sinizm ile ilişkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Atılğan, S., & Geçikli, G. (2020). Örgütsel adaletin örgütsel sinizme etkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, 289–312.
- Bahadır, M., & Levent, F. (2022a). The mediating role of locus of control in the effect of organizational justice on organizational cynicism in school organizations. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 9(2), 329–345. <https://doi.org/10.33200/ijcer.1014322>
- Bahadır, M., & Levent, A. F. (2022b). The mediating role of locus of control in the impact of organizational trust on organizational cynicism. *International Journal of Modern Education Studies*, 6(1), 133–158.
- Balay, R., Kaya, A., & Cülha, A. (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 123–144.
- Balcı, A. (2009). *Sosyal bilimlerde araştırma*. Pegem A Yayınevi.
- Bezie, A. E., Zewude, G. T., Tesfaye, A. H., Yirdaw, A. A., Abie, A. B., & Abere, G. (2025). Work-related burnout and its associated factors among kindergarten teachers: A multi-center cross-sectional study in Ethiopia. *Frontiers in Public Health*, 12, 1453504.
- Blau, P. M. (1964). Justice in social exchange. *Sociological Inquiry*, 34(2), 193–206.
- Bommer, W. H., Rich, G. A., & Rubin, R. S. (2005). Changing attitudes about change: Longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 733–753.
- Brandes, P. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences* [Unpublished Doctorate Thesis]. University of Cincinnati.
- Brandes, P., & Das, D. (2006). Locating behavioral cynicism at work: Construct issues and performance implications. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 5, 233–266.
- Büyüköztürk, S. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem A Yayıncılık.
- Cengiz, T. K. (2022). *Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi.
- Creswell, J. W. (2014). *Investigação qualitativa e projeto de pesquisa: Escolhendo entre cinco abordagens*. Penso Editora.
- Çağ, A. (2011). *Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Çağlar Polat, E. (2014). *Kurum içi etkin iletişim ortamı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki: Öğretmenlerin görüşleri açısından incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Erciyes Üniversitesi.
- Çatalkaya, M. A. (2017). *İlkokul ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Uşak Üniversitesi.
- Çetin, B., Özgan, H., & Bozbayındır, F. (2013). İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet ile sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Akademik Bakış Dergisi*, 37, 1–20.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341–352.
- Delken, M. (2004). *Organizational cynicism: A study among call centers* [Unpublished master's thesis]. University of Maastricht.

- Derin, R. (2016). *Demokratik liderlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: Balıkesir ili merkez ilçeleri örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Balıkesir Üniversitesi.
- Doğan, S., & Uğurlu, C. (2015). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(3), 489–516.
- Duman, N., Sak, R., & Sak, İ. Ş. (2020). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumlarının incelenmesi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 1098–1127.
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism* [Unpublished master's thesis]. York University.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Beta.
- Ergen, H., & İnce, Ş. (2017). İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri: Mersin örneği. *Hacettepe Journal of Educational Research*, 3(1), 37–57.
- Fahd, S. K., Abdullah, A. N., & Raoof, K. M. (2023). The role of organizational cynicism in reducing the job engagement of physical education teachers in Salah Al-Din Governorate. *Galaxy International Interdisciplinary Research Journal*, 11(8), 39–51.
- George, D., & Mallery, P. (2001). *SPSS for Windows*. Pearson Education.
- Gökkyer, N., & Türkoğlu, İ. (2018). The relationship between high school teachers' organizational support perceptions and their organizational cynicism attitudes. *Education and Science*, 43(196), 317–340. <https://doi.org/10.15390/EB.2018.7440>
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432.
- Gülbahar, B. (2020). Investigation of the relationship between perception of supervisor support, perceived school effectiveness, work engagement, job satisfaction and organizational cynic attitude of teachers. *Participatory Educational Research*, 7(3), 1–20. <https://doi.org/10.17275/per.20.32.7.3>
- Hançerlioğlu, O. (1970). *Felsefe sözlüğü*. Remzi Kitabevi.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. Wiley.
- Helvacı, M. A., & Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7(3), 1475–1497.
- Himmetoğlu, B., Ayduğ, D., & Bayrak, C. (2021). Relationships among teachers' justice and cynicism perceptions and political influence behaviours of school principals. *International Journal on Lifelong Education and Leadership*, 7(2), 1–13. <https://doi.org/10.25233/ijlel.904342>
- Hoy, W. K., & Tschannen-Moran, M. (1999). Five faces of trust: An empirical confirmation in urban elementary schools. *Journal of School Leadership*, 9, 184–208.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems* [Unpublished doctoral dissertation]. Florida State University.
- Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627–647.
- Kahveci, G., & Demirtaş, Z. (2015). İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(52), 69–85.
- Kahya, C. (2013). Örgütsel sinizm iş performansını etkiler mi? İş tatmininin aracılık etkisi. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 2(3), 34–46.
- Kanter, D. L., & Mirvis, P. H. (1989). *The cynical Americans: Living and working in an age of discontent and disillusion*. Jossey-Bass.

- Khalaf, I. F. (2024). Administrative empowerment and its role in reducing career cynicism among physical education teachers in Salah ad Din province. *Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 3(2). <https://doi.org/10.33687/jhssr.003.02.0328>
- Kalağan, G. (2009). *The relationship between research assistants' perceived organizational support and organizational* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Akdeniz Üniversitesi.
- Kalağan, G., & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83–97.
- Karademir, M. (2016). *Ortaokul öğretmenlerinin okul yönetiminde kayırmacılık algıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi: İstanbul ili Pendik ilçesi örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Karagöz, Y. (2019). *SPSS ve AMOS uygulamalı nicel-nitel-karma bilimsel araştırma yöntemleri ve yayın etiği*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karasar, N. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kılıç, Ş. (2011). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki: Keçiören ilçesi örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Kıral, B. (2015). *Lise yöneticilerinin öğretmenleri güçlendirmesi ve öğretmenlerin kayıtsızlık (sinizm) davranışı ile ilişkisi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Kıral, B. (2023). Organizational cynicism and school administrators' strategies to cope with teachers' cynicism. *International Journal on New Trends in Education and Their Implications*, 14(1), 151–158.
- Leech, N. L., Barrett, K. C., & Morgan, G. A. (2011). Multivariate analysis of variance (MANOVA) and canonical correlation. In *IBM SPSS for intermediate statistics* (pp. 194–222). Routledge.
- Mert, S. P. (2022). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45–68.
- Okurame, D. E., Aniezie, M. U., & Uye, E. E. (2024). Organisational cynicism and self-efficacy predicting professionalism among teachers in Oyo State, Nigeria. *Social Sciences, Humanities and Education Journal (SHE Journal)*, 5(1), 63–72.
- Onurlu, D., & Pilli, O. (2024). The impact of teachers' burnout levels and organisational cynicism attitudes on teacher performance in Kyrenia region public schools. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 23(2), 74–83.
- Özdamar, K. (2017). *Modern bilimsel araştırma yöntemleri*. Nisan Kitabevi.
- Özcan, A. (2024). A study on organizational cynicism and organizational happiness among private health sector employees: The case of Istanbul. *Social Sciences Research Journal*, 13(01), 176–191.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M., & Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7(1), 103–124.
- Polatcan, M. (2012). *Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (Karabük ili örneği)* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, 11(1), 48–59.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121–139.

- Simbula, S., & Guglielmi, D. (2010). Depersonalization or cynicism, efficacy or inefficacy: What are the dimensions of teacher burnout? *European Journal of Psychology of Education*, 25(3), 301–304. <https://doi.org/10.1007/s10212-010-0017-6>
- Şahin, E., & Arslan, A. (2023). The relationship between ethical leadership behaviors of school administrators and organizational cynicism perceptions of physical education teachers. *ISPEC International Journal of Social Sciences & Humanities*, 7(1), 47–73. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7769250>
- Şamdan, T., & Başkan, G. A. (2019). Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 47, 17–40.
- Şen, C., & Mert, İ. S. (2019). Psikolojik sermayenin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve sinizm üzerindeki etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 9–21. <https://doi.org/10.18506/anemon.453906>
- Şirin, E. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (İstanbul ili, Esenyurt ilçesi örneği)* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics (7th ed.)*. Pearson.
- Uslu, A., & Baydaş, A. (2021). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve iş tatmini üzerine etkisi: TRB1 bölgesi örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(79), 1556–1573. <https://doi.org/10.17755/esosder.861027>
- Uyar, B., & Güneş, D. Z. (2019). Ortaokullarda örgütsel sinizmin yordayıcısı olarak örgütsel güven. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(3), 121–128.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley & Sons.
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92(4), 548–573.
- Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A., & Werner, J. M. (1998). Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. *Academy of Management Review*, 23(3), 513–530.
- Yalçın, H. (2022). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi.
- Yetim, S. A., & Ceylan, Ö. Ö. (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. *E-Journal of New World Sciences Academy, Education Sciences*, 6(1), 682–695.
- Yıldırım, G. (2015). *Lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Yorulmaz, A., & Çelik, S. (2014). İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *KALEM Uluslararası Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 161–193.
- Zagenczyk, T. J. (2006). *A social influence analysis of perceived organizational support* [Unpublished doctoral dissertation]. University of Pittsburgh.
- Zhang, C., Irfan, M., & Sial, J. I. (2024). Effect of workplace harassment on organizational cynicism with the mediation of perceived incivility and the moderating role of perceived organizational obstruction. *Heliyon*, 10(12).