

Received / Geliş Tarihi: 20.10.2025
Published / Yayın Tarihi: 30.12.2025

Accepted / Kabul Tarihi: 05.12.2025
Research Article/ Araştırma Makalesi
Doi: 10.5281/zenodo.18075629

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SINIZM SEVİYELERİNİN ARAŞTIRILMASI: ŞANLIURFA İLİNDE BİR UYGULAMA¹

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

Doç. Dr. Ufuk ORHAN

Mersin Üniversitesi

ORCHID ID: 0000-0003-0539-2800, ikizufuk@gmail.com

Güler BAYHOCA

Mersin Üniversitesi

ORCHID ID: 009-0007-9524-7119, gulerbayhoca@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to determine the organizational cynicism levels of primary and lower secondary school teachers working in public and private schools in the province of Şanlıurfa. It also sought to examine how organizational cynicism levels relate to various variables such as age, gender, educational background, field of teaching, school type, and professional seniority. A descriptive survey design was employed in the study, and a questionnaire form containing demographic information and the Organizational Cynicism Scale was administered to collect data. The study group consisted of 194 teachers working in the relevant schools. The collected data were analyzed using descriptive statistical techniques. The results of the analysis indicated that teachers' levels of organizational cynicism were generally at a moderate level. While the variables of field of teaching, age, and years of service created statistically significant differences in some sub-dimensions, no notable differences were observed regarding marital status, gender, school type, or educational level. These findings reveal that teachers' perceptions of organizational cynicism are influenced in certain dimensions particularly by factors such as age and professional experience..

Keywords: Organizational cynicism, private school, public school, şanlıurfa

ÖZ

Bu araştırma, Şanlıurfa ilindeki özel okul ile devlet okullarında görev yapan ortaokul ile ilkokul öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır. Örgütsel sinizm seviyelerini yaş, cinsiyet, eğitim durumu, branş, okul türü ve kıdem gibi çeşitli değişkenlerle nasıl ilişkilendiğini incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmada betimsel tarama deseni kullanılmış ve veri toplamak amacıyla demografik bilgileri ile Örgütsel Sinizm Ölçeğini içeren bir anket formu uygulanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, söz konusu okullarda görev yapan 194 öğretmen oluşturmuştur. Toplanan verilerin analizi, betimleyici istatistiksel teknikler kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin genel olarak orta düzeyde olduğunu göstermiştir. Branş, yaş ve görevde geçen süre boyutları bazı alt boyutlarda istatistiksel açıdan belirgin bir fark yaratırken; medeni durum, cinsiyet, okul türü ve eğitim düzeyi açısından kayda değer bir farklılık gözlenmemiştir. Bu bulgular, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının özellikle yaş ve mesleki deneyim gibi faktörlerden belirli boyutlarda etkilendiğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel sinizm. özel okul, devlet okulu, şanlıurfa

¹ Bu makale, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Bilişim Sistemleri Bilim Dalı'nda Doç. Dr. Ufuk ORHAN danışmanlığında Güler BAYHOCA tarafından tamamlanan "Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Seviyelerinin Araştırılması: Şanlıurfa İlinde Bir Uygulama." başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

1. Giriş

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.

Bu çalışma, Şanlıurfa ilindeki devlet ve özel okul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerini inceleyerek, örgütsel sinizmin öğretmenler üzerindeki etkilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Aynı zamanda, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin 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 çalışmanın temel amacı, Şanlıurfa ilindeki devlet ve özel okullarda çalışan ortaokul ve ilkököl öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini ortaya koymaktır. Bunun sonucunda öğretmenlerin mesleki tutumlarının üzerindeki etkileri değerlendirmektir. Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütlerine yönelik geliştirdikleri sinik tutumların nedenleri, boyutları ve sonuçları incelenerek, eğitim sistemine ve öğretmen yönetimine yönelik iyileştirici öneriler sunulması hedeflenmektedir.

Şanlıurfa ili, eğitim alanında farklı sosyo-ekonomik 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 ilkököl ve ortaokul seviyesindeki öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının araştırılması, eğitim süreçlerinin kalitesini artırmaya yönelik stratejiler geliştirmek adına önemli bir adım olacaktır.

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 yapımcıları için önemli veriler sunması beklenmektedir. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini düşürmek için uygulanabilecek stratejilere dair öneriler geliştirilerek, eğitim ortamlarının verimliliğinin artırılmasına katkı sağlanması hedeflenmektedir.

2. Araştırmanın Kuramsal Yapısı

2.1. Örgütsel Sinizmin Tanımı ve Tarihçesi

Örgütsel sinizm, çalışanların organizasyonlarına karşı geliştirdikleri olumsuz inançlar, duygular ve davranışlarla karakterize edilen bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Novikov, vd., 2024). 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 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, vd., 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).

Örgütsel sinizm kavramı, organizasyonlara karşı duyulan güvensizlik ve şüphecilik ile şekillenmiş olup, iş tatminsizliği, düşük motivasyon ve örgütsel bağlılığın azalması gibi sonuçlar doğurabilmektedir.

2.2. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizm, üç temel boyutuyla incelenmektedir. Bunlar bilişsel, duygusal ve davranışsal sinizmdir. 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.

2.2.1. 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 getirmediğini, 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).

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).

2.2.2. 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. 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).

2.2.3. Davranışsal Sinizm

Davranışsal sinizm, çalışanların organizasyonlarına yönelik olumsuz düşünce ve duygularını fiili eylemlerle dışa vurduğu sinizm boyutudur. 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 sergilemelerine öne çıkmaktadır.



Davranışsal sinizmin en yaygın belirtilerinden biri, çalışanların örgüt içindeki değişimlere karşı direnç göstermesidir. 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).

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).

2.3. Öğretmenlik Mesleği ve Örgütsel Sinizm

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.

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 dâhil edilmesi ve örgüt içi adalet duygusunun güçlendirilmesi gerekmektedir (Cojocar, 2024).

2.4. 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 diğerk önemli faktör, öğretmenlerin örgütsel destek eksikliği hissetmeleridir. Özellikle eğitim politikalarının sık sık değişmesi ve öğretmenlerin karar alma süreçlerine dâhil 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 oluşturmaları gerekmektedir (Abdurrezzak vd., 2023).

3. Metodoloji

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).

3.1. Araştırmanın Amacı ve Sorusu

Bu araştırma, Şanlıurfa'da özel ve devlet okullarda çalışan ortaokul ile ilkököl öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının farklı demografik faktörlere göre çeşitlilik gösterip göstermediğini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

Hipotez 1: Öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyeleri yaş bağlamında kayda değer farklılıklar ortaya çıkarmaktadır.

Hipotez 2: Öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyeleri kıdem yılı bağlamında kayda değer farklılıklar ortaya çıkarmaktadır.

Hipotez 3: Öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyeleri branş bağlamında kayda değer farklılıklar ortaya çıkarmaktadır.

Hipotez 4: Örgütsel sinizm seviyeleri okul türün (özel/devlet) bağlamında kayda değer farklılıklar ortaya çıkarmaktadır.

Hipotez 5: Eğitim düzeyi arttıkça öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyesinde kayda değer farklılıklar ortaya çıkarmaktadır.



3.2. Araştırma Grubu ve Katılımcı Profili

Bu çalışma kapsamında Şanlıurfa şehrinde devlet ile özel okullarında vazife yapan ilköğretim ilköğretmenleri 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.

3.3. Çalışmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma bazı sınırlılıklar çerçevesinde yürütülmüştür. Öncelikle çalışma yalnızca Şanlıurfa ilinde görev yapan ilköğretim ilköğretmenleriyle 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.

3.4. Veri Toplama Aracı

Çalışmada veri elde etme teknikleri olarak iki parçalı yapıdan meydana gelen bir veri toplama formu tercih edilmiştir. Veri toplama formu, öğretmenlerin demografik bilgilerini içeren demografik ölçek ve örgütsel sinizm ölçeğinden oluşmaktadır.

3.4.1. Demografik Ölçek

Çalışmada kullanılan demografik ölçekte katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, branş, kıdem ve okul türünü belirlemek üzere toplam yedi demografik özellik yer almaktadır.

3.4.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Anketin ikinci bölümü, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini ölçmeye yönelik olarak Sağır ve Oğuz (2012) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeğini 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 dâhil olma düzeyine ilişkin algılarını değerlendirmektedir. Bu alt boyut 4 maddeden (1, 2, 3, 21) oluşmaktadır ve tüm maddeler ters puanlanmaktadır.

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:

1. Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma: 0,880
2. Performansı Düşüren Etkenler: 0,868
3. Okula Karşı Olumsuz Tutum: 0,807
4. 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.

3.5. Araştırma Verilerinin Analizi

Çalışmada toplanan veriler betimleyici istatistikî testler aracılığıyla değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin demografik özelliklerin belirlenmesinde yüzde dağılımı ve frekans değerlendirilmiş, ölçeğin analizinde ise standart sapma ile ortalama değerlerinden yararlanılmıştır. Ayrıca, çalışma boyutlarının normal dağılım gösterip göstermediğini saptamak amacıyla Çarpıklık (Skewness) ile Basıklık (Kurtosis) analiz edilmiştir.

Tablo1

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.



4. Araştırma Sonuçları

Çalışmanın bu kısmında katılımcılara ilişkin demografik bilgileri içeren demografik özellikler tablosu ve örgütsel sinizmin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bilgilerin yer aldığı tablolara yer verilmiştir. Buna göre demografik özellikler tablosu aşağıdaki gibidir.

Tablo 1

Demografik Özellikler Tablosu

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	114	58,8
Erkek	80	41,2
Medeni Durum		
Bekâr	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 2’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 bekâr 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.

Tablo 2



Örgütsel Sinizm Skorlarının Ortalama Değerleri 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 olarak belirlenmiştir. Bu durum, öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyeleri orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

Örgütsel sinizmin alt boyutları incelendiğinde, çalıştığı kurumdan uzaklaşma alt boyutunda öğretmenlerin ortalama puanı 17,351 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 olup, öğretmenlerin kurumlarındaki çeşitli faktörlerin performanslarını orta-yüksek düzeyde olumsuz etkilediğine işaret etmektedir.

Okula karşı olumsuz tutum alt boyutunda öğretmenlerin puan ortalaması 9,433 olarak bulunmuş olup, bu değer öğretmenlerin okullarına yönelik düşük düzeyde olumsuz tutum sergilediklerini göstermektedir. Çalışanların kararlara katılımı alt boyutunda ise ortalama puan 8,211 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***Örgütsel Sinizm Skorlarının Yaş Gruplarına Farklılaşma 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			
	26-30 Yaş	32	19,938	7,409	1,980	0,099	
	31-35 Yaş	50	17,760	6,693			
	36-40 Yaş						
	40 Ve Yukarısı	34	17,206	6,772			
		70	16,029	6,278			
Performansı Düşüren Etkenler	20-25 Yaş	8	32,125	5,167			
	26-30 Yaş	32	30,375	7,623	1,146	0,336	
	31-35 Yaş	50	27,420	8,279			
	36-40 Yaş						
	40 Ve Yukarısı	34	28,618	8,396			
		70	27,571	9,382			
Okula Karşı Olumsuz Tutum	20-25 Yaş	8	7,625	1,685			2>1
	26-30 Yaş	32	11,344	4,382	2,739	0,030	2>3
	31-35 Yaş	50	9,420	3,592			2>5
	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			
	26-30 Yaş	32	8,625	3,108			
	31-35 Yaş	50	8,400	2,680	0,750	0,559	
	36-40 Yaş	34	7,647	2,268			
	40 Ve Yukarısı	70	8,257	3,115			



Tablo 3'te öğretmenlerin örgütsel sinizm puanlarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Örgütsel sinizm toplam puanı, yaş grupları arasında anlamlı

bir farklılık göstermemektedir. Benzer şekilde, performansı düşüren etkenler, çalışanların kararlara katılım ile çalıştığı kurumdan uzaklaşma alt boyutlarında da yaş grupları ile karşılaştırıldığında anlamlı bir ayrım bulunmamaktadır.

Buna ek olarak, okula karşı olumsuz tutum alt boyutunda yaş gruplarına göre istatistiksel açıdan anlamlı ayrımlar belirlenmiştir. 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 bir miktar fazla olduğu belirlenmiştir.

Bu doğrultuda, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri yaş faktörüne bağlı genel olarak belirgin bir fark ortaya çıkmamıştır. Ancak 26-30 yaş grubundaki öğretmenlerin okula karşı daha olumsuz bir tutum taşıdıkları belirlenmiştir. Araştırma bulgusu, genç öğretmenlerin okul ortamına yönelik daha eleştirel bir bakış açısına sahip olabileceklerini düşündürmektedir.

Tablo 4

Örgütsel Sinizm Skorlarının Kıdem Gruplarına Göre Dağılım 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			
	4-6 Yıl	25	10,440	4,454			
	7-10 Yıl	39	10,000	3,804	1,340	0,249	
	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 4’de öğretmenlerin örgütsel sinizm puanlarının kıdeme göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Örgütsel sinizm toplam puanı, kıdem grupları arasında anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Buna ek olarak, performans düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum ile çalıştığı kurumdan uzaklaşma alt boyutlarında da kıdem grubu açısından istatistiksel olarak belirgin bir ayırım ortaya çıkmamıştır.



Buna ek olarak, çalışanların kararlara katılımı alt boyutunda kıdem grupları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. 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 öğretmenlere kıyasla anlamlı düzeyde bir miktar fazla puan aldığı saptanmıştır.

Genel olarak, öğretmenlerin örgütsel sinizm skorlarında kıdeme bağlı olarak istatistiksel anlamlı fark bulunmamıştır. Ancak çalışanların kararlara katılımı alt boyutunda orta kıdem grubuna dâhil olan öğretmenlerin belirgin şekilde yüksek puanlara sahip olduğu ortaya konulmuştur. Bu bulgu, orta kıdeme sahip öğretmenlerin karar alma süreçlerine katılım konusunda daha duyarlı olduklarını veya bu süreçlere daha fazla dahil olabildiklerini düşündürmektedir.

Tablo 5*Örgütsel Sinizm Skorlarının Cinsiyet Gruplarına Göre Dağılım Tablosu*

		Grup	n	Ort	Ss	t	sd	p
Örgütsel Toplam	Sinizm	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 5’de öğretmenlerin örgütsel sinizm puanlarının cinsiyete göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Örgütsel sinizm toplam puanı, erkek ve kadın öğretmenler arasında istatistiksel açıdan belirgin bir ayrım göstermemektedir. Ortalama değerlere bakıldığında, kadın öğretmenlerin sinizm puanlarının erkek öğretmenlere göre bir miktar fazla olduğu gözlemlense de, söz konusu fark istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde bulunmamıştır.

Çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyelerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı görülmektedir. Kadın öğretmenlerin sinizm puanları erkek öğretmenlerden biraz daha fazla olsa da, söz konusu fark istatistiksel açıdan anlamlı bir düzeye ulaşmamıştır. Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının cinsiyet değişkeninden etkilenmeden yakın seviyelerde olduğunu göstermektedir.



Tablo 6*Örgütsel Sinizm Skorlarının Medeni Durum Gruplarına Göre Dağılım Tablosu*

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

Tablo 6’da öğretmenlerin örgütsel sinizm puanlarının medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Örgütsel sinizm toplam puanı, bekâr ve evli öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ortalama değerlere bakıldığında, bekâr öğretmenlerin sinizm puanlarının evli öğretmenlere göre biraz daha yüksek olduğu görülse de, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Bu sonuçlar, öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyelerinin medeni durumdan bağımsız olduğunu göstermektedir. Bekar öğretmenlerin sinizm puanları evli öğretmenlere kıyasla biraz daha fazla olsa da, söz konusu fark istatistiksel açıdan belirgin bir düzeye ulaşmamıştır. Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının medeni durum değişkenine göre önemli fark yaratmadığını ortaya koymaktadır.



Tablo 7*Örgütsel Sinizm Skorlarının Branşlara Göre Dağılım 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			
		Sınıf Öğretmeni	71	16,817	7,045	-0,841	192	0,402
Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma		Branş Öğretmeni	123	17,659	6,522			
		Sınıf Öğretmeni	71	28,901	9,129	0,662	192	0,508
		Branş Öğretmeni	123	28,057	8,205			
Performansı Düşüren Etkenler		Sınıf Öğretmeni	71	8,930	4,033	-1,312	192	0,191
		Branş Öğretmeni	123	9,724	4,076			
		Sınıf Öğretmeni	71	7,662	2,602	-2,087	192	0,038
Okula Karşı Olumsuz Tutum		Branş Öğretmeni	123	8,529	2,887			
		Sınıf Öğretmeni	71	7,662	2,602			
		Branş Öğretmeni	123	8,529	2,887			
Çalışanların Kararlara Katılımı		Sınıf Öğretmeni	71	7,662	2,602	-2,087	192	0,038
		Branş Öğretmeni	123	8,529	2,887			
		Sınıf Öğretmeni	71	7,662	2,602			

Tablo 7’de öğretmenlerin örgütsel sinizm puanlarının branşa göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Örgütsel sinizm toplam puanı, branş öğretmenleri ile sınıf öğretmenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Ortalama değerlere bakıldığında, branş öğretmenlerinin sinizm puanlarının sınıf öğretmenlerine göre bir miktar yoğun olduğu belirlenmişse de, aradaki fark istatistiksel olarak anlamlılık göstermemektedir.

Genel olarak, öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyeleri branş değişkeni bağlamında istatistiksel anlamlılık taşımaktadır. 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 8*Örgütsel Sinizm Skorlarının Okul Kategorisi Gruplarına Göre Dağılım Tablosu*

		Grup	n	Ort	Ss	t	sd	p
Örgütsel Toplam	Sinizm	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	-1,630	192	0,105
Performansı Düşüren Etkenler		Devlet Okulu	123	27,610	9,056			
		Özel Okul	71	29,676	7,447			
Okula Karşı Olumsuz Tutum		Devlet Okulu	123	9,756	4,344			
		Özel Okul	71	8,873	3,497	1,460	192	0,124
Çalışanların Kararlara Katılımı		Devlet Okulu	123	8,472	2,965	1,706	192	0,090
		Özel Okul	71	7,761	2,475			

Tablo 8’de öğretmenlerin örgütsel sinizm puanlarının okul kategorisi dikkate alındığında fark gözlenip gözlenmediği incelenmiştir. Örgütsel sinizm toplam puanı, devlet okulu ve özel okulda çalışan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ortalama değerlere göre, devlet okulunda çalışan öğretmenlerin sinizm puanları özel okul öğretmenlerine kıyasla bir miktar fazla görünse bile, söz konusu fark istatistiksel açıdan kayda değer değildir.

Bu bulgular, öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyelerinin görev yaptıkları okul kategorisine göre değişmediğini göstermektedir. Devlet okullarında çalışan öğretmenlerin sinizm düzeylerinin özel okul öğretmenlerine kıyasla bir miktar fazla gözlene de, farklılıklar istatistiksel açıdan anlamlı bir düzeye ulaşmamıştır. Sonuç olarak, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının okul türü değişkeninden bağımsız olduğu söylenebilir.



Tablo 9*Örgütsel Sinizm Skorlarının Eğitim Durumu Gruplarına Göre Dağılım 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 9’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. Ortalama değerlere göre, yüksek lisans/doktora mezunu öğretmenlerin sinizm puanlarının üniversite mezunlarıyla karşılaştırıldığında bir miktar fazla gözlense de, fark istatistiksel açıdan anlam taşımamaktadır.

Bu sonuçlar, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin eğitim durumuna göre değişmediğini göstermektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının eğitim düzeyinden bağımsız olduğunu ortaya koymaktadır.

5.Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, Şanlıurfa ilinde özel ile devlet okulunda görevli ortaokul ile ilkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm seviyeleri incelenmiş ve bu düzeylerin eğitim düzeyi, yaş, medeni durum, cinsiyet, kıdem, branş ve okul türü gibi değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyelerinin genel olarak orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. 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 seviyeleri arasında istatistiksel açıdan kayda değer bir fark gözlemlenmemiştir. Ancak çalışanların kararlara katılımı alt boyutunda orta kıdem grubundaki öğretmenlerin (16-20 yıl ve 4-6 yıl kıdeme sahip olanlar) diğer kıdem gruplarına kıyasla önemli ölçüde yüksek skor aldığı belirlenmiştir. Bu bulgu, orta kıdem düzeyindeki öğretmenlerin kurumsal karar alma süreçlerine daha fazla katılım göstermek istediğini düşündürmektedir.

Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak kayda değer fark göstermediğini ortaya koymaktadır. Kadın öğretmenlerin sinizm skorlarının erkek öğretmenlere oranla bir miktar fazla olsa da, fark istatistiksel açıdan anlamlılık saptanmamıştır. Aynı şekilde medeni durum değişkenine bağlı olarak da örgütsel sinizm düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlılık saptanmamıştır. Bekar öğretmenlerin sinizm seviyeleri evli öğretmenlere oranla bir miktar fazla gözlemlense de, bu fark istatistiksel açıdan anlamlı bir düzeye ulaşmamıştır.

Branş değişkeni açısından değerlendirildiğinde, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasındaki örgütsel sinizm seviyeleri açısından kayda değer bir farklılık bulunmamıştır. Ancak çalışanların kararlara katılımı alt boyutunda branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine kıyasla bir miktar fazla skor elde ettiğın tespit edilmiştir. 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 bir miktar çok olduğu saptanmış, fakat 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 mezunlarıyla kıyaslandığında bir miktar fazla olması gözlemlense de, fark istatistiksel açıdan anlamlılık saptanmamıştır. Bu sonuç, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının eğitim düzeyinden bağımsız olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırma bulguları, öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyelerinin genellikle orta seviyede olduğunu ve çoğu demografik değişken açısından kayda değer bir fark yaratmadığını göstermektedir. 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. 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.

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 seviyelerin birden fazla demografik faktörler açısından değişip değişmediğini 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 genişletilmesi daha kapsamlı değerlendirmeler yapılmasına imkan tanıyacaktır. Ayrıca, nitel veri toplama tekniklerinin (mülakat, odak grup) kullanılması, örgütsel sinizmin arka planındaki psikolojik ve kurumsal süreçlerin daha derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlayabilir.



Kaynakça

- 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>
- Adamska, K. (2023). Organisational cynicism and communication: "Onstage" and "Offstage". *Roczniki Psychologiczne*, 26(3), 185-204. <https://doi.org/10.18290/rpsych2023.0006>
- 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>
- 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>
- 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>
- 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>
- Behazad, T. (2020). Employee cynicism and organizational change. *Market Forces*, 15(1), 27-45. <https://doi.org/10.51153/mf.v15i1.406>
- 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>
- 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>
- 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>
- 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>
- Erdem, M., Aytay, 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>
- 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>
- 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>
- 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>
- 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>
- 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>
- Sağır, T. & Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences [Online]*, 9(2), 1094-1106.
- 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)
- 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>
- 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>
- 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>



Extended Summary

Organizational cynicism, broadly defined as a negative attitude toward the employing organization encompassing beliefs, emotions, and behavioral tendencies, has emerged as an important topic of interest in contemporary organizational studies. Scholars have emphasized that cynicism in organizational settings can weaken employee motivation, undermine organizational commitment, and diminish overall institutional effectiveness. In the context of education, where teachers play a vital role in shaping the intellectual and social development of students, the issue of organizational cynicism becomes even more critical. Teachers who perceive injustice, lack of transparency, or inefficiency within their institutions may adopt cynical attitudes that lead to decreased engagement, lower job satisfaction, and a decline in professional enthusiasm. Over time, these attitudes may harm not only individual teachers but also the quality of educational services provided to society. In Turkey, with its dynamic education policies and varying regional conditions, organizational cynicism has gained particular relevance, especially in provinces such as Şanlıurfa that face socio-economic and cultural challenges. This study was designed to examine the organizational cynicism levels of primary and secondary school teachers in Şanlıurfa, analyzing whether cynicism varies by gender, age, marital status, education level, seniority, branch, and school type.

The purpose of this research was to identify the extent of organizational cynicism among teachers and determine the demographic and contextual variables that may influence its development. By doing so, the study sought to provide a deeper understanding of teachers' organizational attitudes and to offer recommendations for improving school management practices. The research is significant because teachers' attitudes not only influence their personal well-being but also directly affect classroom performance, student outcomes, and the reputation of educational institutions. In this regard, reducing organizational cynicism is essential for fostering a more positive school climate, ensuring stronger organizational trust, and supporting sustainable educational reforms.



The study employed a descriptive survey model, a widely used approach in social sciences to explore perceptions and attitudes in large populations. The sample consisted of 194 teachers working in public and private primary and secondary schools in Şanlıurfa. The teachers represented a diverse range of demographic characteristics, including different genders, age groups, marital statuses, educational levels, years of professional experience, and teaching branches. Data were collected using a structured questionnaire that included demographic questions and the Organizational Cynicism Scale, which evaluates cynicism across cognitive, emotional, and behavioral dimensions. The cognitive dimension reflects negative beliefs about the integrity of the organization; the emotional dimension measures feelings such as anger and disappointment; while the behavioral dimension indicates expressions of criticism, irony, or withdrawal from organizational processes. The reliability of the scale has been supported in previous studies, and in this research it provided robust measurements as well. Ethical approval for the study was obtained from the Social and Human Sciences Ethics Committee of Mersin University, and all participants gave informed consent with assurances of confidentiality and anonymity.

The analysis began with descriptive statistics to summarize general tendencies. Teachers' overall cynicism scores were found to be moderate, with a mean value of 63.36.

This suggests that while cynicism is not at a critical level, it is sufficiently strong to represent a challenge for administrators seeking to maintain high motivation and commitment among teachers. Sub-dimensions revealed more nuanced insights: teachers demonstrated moderate distancing from their institutions, moderate to high perceptions of factors that reduce performance, relatively low levels of negative attitudes toward their schools, and low to moderate participation in decision-making processes. These patterns indicate that while teachers still maintain a degree of loyalty, their perceptions of structural and managerial shortcomings foster disillusionment, particularly in areas related to involvement and performance support.

When analyzed by demographic characteristics, the data showed no significant differences in overall organizational cynicism based on gender, marital status, education level, or school type. Female teachers reported slightly higher cynicism scores than males, and single teachers reported somewhat higher scores than married teachers, but these differences were statistically insignificant. Similarly, teachers with postgraduate education displayed marginally higher cynicism than those with bachelor's degrees, perhaps reflecting higher expectations of organizational fairness and professionalism, but again the differences were not statistically meaningful. These findings suggest that the experience of organizational cynicism is broadly shared across demographic groups, shaped more by common contextual factors than by individual attributes.

Nonetheless, age and seniority produced noteworthy patterns. Teachers aged 26–30 reported significantly higher negative attitudes toward school compared with both younger (20–25) and older (31+) teachers. This pattern implies that early-career teachers, who often enter the profession with strong ideals and expectations, may experience disappointment and frustration when confronted with organizational realities, leading to elevated cynicism in their initial years. As they gain more experience, however, teachers may adapt their expectations or develop coping strategies, which reduces their overtly negative attitudes. Seniority differences also emerged in the “participation in decision-making” dimension. Teachers with 4–6 years and 16–20 years of experience scored significantly higher in this sub-dimension than other groups, suggesting that mid-career professionals, who have accumulated sufficient experience and confidence, feel more entitled to participate in organizational decision-making. Their sensitivity to participation-related issues may reflect a desire for recognition and involvement, and unmet expectations in this area can fuel cynicism.

Branch differences were also observed: although classroom and subject teachers exhibited similar overall cynicism levels, subject teachers reported higher participation in decision-making. This could be linked to the greater variety of tasks and organizational roles often assigned to subject teachers in secondary education contexts, providing them with closer interactions with decision-making structures but also exposing them to frustrations when participation is limited. School type did not significantly influence cynicism, but public school teachers showed slightly higher cynicism levels than private school teachers, possibly due to resource constraints, bureaucratic challenges, and heavier student loads in public institutions.

The discussion of these results highlights several implications. First, the moderate level of cynicism reported is not an alarming crisis but should not be ignored, as persistent



cynicism can erode organizational trust over time. Comparisons with previous literature reveal both consistencies and differences. For example, prior studies in Turkey and abroad have often reported higher cynicism among younger and less experienced teachers, a finding confirmed here in the form of stronger negative attitudes in the 26–30 age group. However, contrary to other studies that found significant differences by gender or education level, this study detected no meaningful variation across these variables, suggesting that in Şanlıurfa’s context, the shared difficulties of working in under-resourced environments may outweigh demographic distinctions.

The results also carry practical implications for educational management. School leaders should design targeted interventions to support teachers at different career stages. For early-career teachers, mentorship programs, professional development, and structured support systems could reduce initial frustration and help them adapt more positively. For mid-career teachers, greater opportunities for involvement in school governance and transparent participation in decision-making could mitigate cynicism and enhance commitment. Administrators should also address structural issues, such as ensuring fair distribution of resources, reducing unnecessary bureaucratic tasks, and improving communication channels between staff and management. Strengthening organizational justice, transparency, and recognition of teachers’ contributions are essential steps toward lowering cynicism.

At the policy level, national education authorities should consider the regional diversity of Turkey when addressing organizational attitudes among teachers. Provinces like Şanlıurfa, with their unique demographic and socio-economic structures, present distinct challenges that require context-sensitive solutions. Policies promoting equitable resource allocation, continuous professional development, and localized decision-making mechanisms would not only reduce cynicism but also empower teachers to feel more valued and effective in their roles.



The study contributes to the literature by underscoring that organizational cynicism in education is not solely determined by individual demographics but is deeply influenced by contextual, organizational, and regional realities. While gender, marital status, and education level were not significant determinants, variables such as age, seniority, and branch revealed specific patterns in sub-dimensions of cynicism, highlighting the need to address teachers’ experiences throughout different stages of their careers. Importantly, the findings illustrate that even moderate levels of cynicism, if left unattended, can gradually undermine morale and commitment, with negative consequences for educational quality and student learning.

In conclusion, the research demonstrates that organizational cynicism among teachers in Şanlıurfa remains at a moderate level overall, without strong demographic divides but with critical differences shaped by age, career stage, and teaching branch. These results emphasize the importance of organizational strategies that promote fairness, transparency, and teacher involvement. Schools should invest in supportive management practices that address the expectations of younger teachers, recognize the contributions of mid-career teachers, and provide consistent opportunities for participation across all staff members. By fostering a culture of trust and inclusiveness, educational institutions can reduce cynicism and enhance both teacher well-being and student success. Future research should

expand the scope by incorporating variables such as leadership style, organizational culture, and teacher well-being indicators, as well as adopting mixed-methods designs that combine quantitative surveys with qualitative interviews to capture the deeper psychological and contextual roots of cynicism. Comparative studies across different regions of Turkey or between countries could also highlight cultural variations and provide further evidence to develop contextually relevant policies. Ultimately, addressing organizational cynicism effectively will contribute not only to healthier educational environments but also to more sustainable and resilient school systems capable of meeting the diverse needs of students and society.



Ek bilgiler

Çıkar çatışması bilgisi: Çalışmada yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Destek bilgisi: Çalışmada herhangi bir kuruluştan destek sağlanmamıştır.

Etik onay bilgisi: Mersin Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu tarafından incelenmiştir. Araştırma için Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu tarafından 08.05.2024 tarihinde, 130 sayılı karar ile etik kurul onayı alınmıştır.

Onam formu bilgisi: Çalışmaya katılım gösteren tüm öğretmenlerden bilgilendirilmiş onam (gönüllü katılım) formu alınmıştır.

Teşekkür yazısı: Çalışmaya gönüllü olarak katılan tüm öğretmenlere teşekkür ederiz.

