

T.C.

KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGILARININ
ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ:
BİR META-ANALİZ ÇALIŞMASI

Gökhan ŞENER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KIRŞEHİR-2021



©2021-Gökhan ŞENER

T.C.
KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGILARININ
ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ:
BİR META-ANALİZ ÇALIŞMASI

THE EXAMINATION OF TEACHERS' PERCEPTIONS OF
ORGANIZATIONAL CYNICISM ACCORDING TO
VARIOUS VARIABLES: A META ANALYSIS STUDY

Hazırlayan
Gökhan ŞENER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman
Prof. Dr. Tufan AYTAÇ

KIRŞEHİR-2021

KABUL VE ONAY

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi, Gökhan ŞENER tarafından hazırlanan “Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi: Bir Meta-Analiz Çalışması” adlı tez çalışması tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından oybirliği ile **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Danışman(İmza)

Prof. Dr. Tufan AYTAC

Üye.....(İmza)

Prof. Dr. Nuri BALOĞLU

Üye.....(İmza)

Prof. Dr. Cevat ELMA

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../.../20..

(İmza)

Prof. Dr. Hüseyin ŞİMŞEK

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

.../.../20..

Gökhan ŞENER

İmza

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGILARININ

ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ:

BİR META-ANALİZ ÇALIŞMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan: Gökhan ŞENER

Danışman: Prof. Dr. Tufan AYTAÇ

2021 – (XVII+102)

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Jüri

Prof. Dr. Tufan AYTAÇ

Prof. Dr. Nuri BALOĞLU

Prof. Dr. Cevat ELMA

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarını etkileyen çeşitli değişkenlerin meta-analiz yöntemiyle etki büyüklüklerini belirlemektir. Türkiye’de bu konu üzerine yapılan çalışmalardan, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarını konu alan ve meta analize dâhil edilme kriterlerine uygun olarak; cinsiyet değişkeni için 93; kıdem değişkeni için 66 ve branş değişkeni için 30 adet yüksek lisans tezi, doktora tezi ve makale çalışmaları bu kapsama dahil edilmiştir. Yapılan çalışmalar içerisinde toplam örneklem sayısı 40921’dir. Bunun 21103’ünü kadın ve 19818’ini erkek öğretmenler oluşturmaktadır. Bu çalışmada, araştırma sonuçlarını sentezleme yöntemleri olarak bilinen meta-analiz yöntemi kullanılmıştır. Yapılan meta-analiz sonucunda; cinsiyet değişkenine göre yapılan meta-analiz çalışmasında; sabit etkiler ($d=-0,02$) ve rastgele etkiler ($d=-0,02$) modeline göre istatistiksel olarak anlamlı önemsiz düzeyde bir etki büyüklüğü belirlenmiştir. Bu etki büyüklüğü değerleri, erkek öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu göstermiştir. Yapılan moderatör analizi sonucunda, yayın türüne ($p=0,32$), okul türüne ($p=0,99$), öğretim kademesine ($p=0,67$), araştırmanın yapıldığı bölgeye ($p=0,77$), öğretmenin unvanına ($p=0,99$) ve araştırmacının cinsiyetine ($p=0,46$) göre çalışmaların etki büyüklüklerinin farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Kıdem değişkenine göre yapılan meta-analiz çalışmasında; 1-10 yıl arası öğretmenler lehine, sabit etkiler ($d=0,05$) ve rastgele etkiler ($d=0,03$) modeline göre istatistiksel olarak anlamlı önemsiz düzeyde bir etki büyüklüğü belirlenmiştir. Bu etki büyüklüğü değerleri, 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu göstermiştir.

Yapılan moderatör analizi sonucunda, yayın türüne ($p=0,71$), okul türüne ($p=0,83$), öğretim kademesine ($p=0,80$), araştırmanın yapıldığı bölgeye ($p=0,58$), öğretmenin unvanına ($p=0,88$) ve araştırmacının cinsiyetine ($p=0,34$) göre çalışmaların etki büyüklüklerinin farklılaşmadığı belirlenmiştir. Branş değişkenine göre yapılan meta-analiz çalışmasında; branş öğretmenleri lehine sabit etkiler ($d=-0,06$) ve rastgele etkiler ($d=-0,07$) modeline göre istatistiksel olarak anlamlı önemsiz düzeyde bir etki büyüklüğü belirlenmiştir. Bu etki büyüklüğü değerleri, branş öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının sınıf öğretmenlerinden daha yüksek olduğunu göstermiştir. Yapılan moderatör analizi sonucunda, yayın türüne ($p=0,87$), okul türüne ($p=0,63$), öğretim kademesine ($p=0,68$), araştırmanın yapıldığı bölgeye ($p=0,74$), öğretmenin unvanına ($p=0,33$) ve araştırmacının cinsiyetine ($p=0,72$) göre çalışmaların etki büyüklüklerinin farklılaşmadığı belirlenmiştir. Yıllar itibarıyla yapılan meta-regrasyon sonuçlarına göre ise, cinsiyet değişkeni açısından yapılan meta-regrasyon sonuçlarına göre cinsiyet farklılığında erkek öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının yıllara göre değişmediği; kıdem değişkeni açısından yapılan meta-regrasyon sonuçlarına göre; yıllar itibarıyla, kıdem farklılığında 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlere göre yıllar itibarıyla örgütsel sinizm algılarının azaldığı; branş değişkeni açısından yıllar itibarıyla, branş-sınıf farklılığında branş öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının da azaldığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Branş, Cinsiyet, Kıdem, Meta-Analiz, Örgütsel Sinizm, Öğretmen

ABSTRACT

THE EXAMINATION OF TEACHERS' PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL CYNICISM ACCORDING TO VARIOUS VARIABLES: A META-ANALYSIS STUDY

M.Sc. Thesis

Preparer: Gökhan ŞENER

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Tufan AYTAÇ

2021 – (XVII+102)

Kırşehir Ahi Evran University, Graduate School Of Social Sciences

Educational Sciences Department

Educational Management Department

Jury

Prof. Dr. Tufan AYTAÇ

Prof. Dr. Nuri BALOĞLU

Prof. Dr. Cevat ELMA

The aim of this study is to determine the effect sizes of various variables that affect teachers' perceptions of organizational cynicism by using meta-analysis method. By the studies on this subject in Turkey, in accordance with the inclusion criteria of the meta-analysis, which is about teachers' perceptions of organizational cynicism; 93 for the gender variable; 66 for the seniority variable and 30 for the branch variable, master's theses, doctoral thesis and article studies are included in this scope. The total number of samples among the studies is 40921. Of these, 21103 are female and 19818 are male teachers. In this study, the meta-analysis method, known as the methods of synthesizing research results, was used. As a result of the meta-analysis; In the meta-analysis study conducted according to the gender variable; According to the fixed effects ($d=-0.02$) and random effects ($d=-0.02$) model, a statistically insignificant effect size was determined. These effect size values showed that male teachers' perceptions of organizational cynicism were higher than female teachers. As a result of the moderator analysis, the type of publication ($p=0.32$), the type of school ($p=0.99$), the level of education ($p=0.67$), the region where the research was conducted ($p=0.77$), the title of the teacher ($p=0.79$). $=0.99$) and the gender of the researcher ($p=0.46$), it was determined that the effect sizes of the studies did not differ.

In the meta-analysis study conducted according to the seniority variable; A statistically insignificant effect size was determined in favor of teachers between 1-10 years, according to the fixed effects ($d=0.05$) and random effects ($d=0.03$) model. These effect size values showed that teachers with a seniority of 1-10 years had higher organizational cynicism perceptions than teachers with a seniority of 10 years or more. As a result of the moderator analysis, the type of publication ($p=0.71$), the type of school ($p=0.83$), the level of education ($p=0.80$), the region where the research was conducted ($p=0.58$), the title

of the teacher ($p=0.83$). $=0.88$) and the gender of the researcher ($p=0.34$), it was determined that the effect sizes of the studies did not differ. In the meta-analysis study conducted according to the branch variable; A statistically significant and insignificant effect size was determined according to the fixed effects ($d=-0.06$) and random effects ($d=-0.07$) model in favor of branch teachers. These effect size values showed that branch teachers' perception of organizational cynicism was higher than that of classroom teachers. As a result of the moderator analysis, the type of publication ($p=0.87$), the type of school ($p=0.63$), the level of education ($p=0.68$), the region where the research was conducted ($p=0.74$), the title of the teacher ($p=0.63$). $= 0.33$) and the gender of the researcher ($p=0.72$), it was determined that the effect sizes of the studies did not differ. According to the meta-regression results made by years, according to the meta-regression results made in terms of gender variable, male teachers' perceptions of organizational cynicism did not change over the years; According to the meta-regression results in terms of seniority variable; In terms of seniority difference, the perception of organizational cynicism decreased by years compared to the teachers with a seniority of 1-10 years compared to the teachers with a seniority of 10 years or more; In terms of the branch variable, it has been observed that the organizational cynicism perceptions of the branch teachers have decreased, albeit a little, in the branch-class difference.

Keywords: Branch, Gender, Seniority, Meta-Analysis, Organizational Cynicism, Teacher

ÖN SÖZ

Bu çalışma öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesini konu alan bir meta-analiz çalışmasıdır. Yapılan bu çalışmayla öğretmenlerin sinizm algılarının hangi değişkenlere göre değiştiği ele alınmıştır. Yapılan pek çok çalışmanın tek tek incelenmesi daha az ve birbirinden ayrı bir sonuç verirken, meta-analiz yöntemi kullanılarak yapılan çalışmayla birden fazla sonucu birleştirme ve sentezleme yapılabilmesi sayesinde daha güçlü bir sonuç elde etme imkânı sağlamıştır. Araştırma kapsamında öğretmenlerin cinsiyeti, kıdemi ve branşı çalışmanın değişkenlerini oluşturmuş ve bu kapsamda yapılan doktora ve yüksek lisans tezleri ile makale türü çalışmalar taranmıştır. Yapılan bu çalışmayla, var olan bir problem için daha önce kullanılmamış olan meta-analiz yönteminin kullanılmasıyla, daha güçlü sonuçlar elde edilmesi, ileride yapılması muhtemel çalışmalara ve başka değişkenlerin kullanılmasına ışık tutması amaçlanmıştır.

Öncelikle bu süreç içinde, yüksek lisans eğitimim süresince bilgi birikimiyle bana yol gösteren, hiçbir desteğini esirgemeyen ve her zaman destekleyen tez danışmanım ve çok kıymetli hocam Prof. Dr. Tufan AYTAÇ' a ilgisi ve tez sürem boyunca yardımları için sonsuz teşekkür ederim.

Hayatıma girdiği andan beri beni her zaman destekleyen ve ona çoğu kez zaman ayıramadığım eşim Nazife ŞENER' e ve çok sevdiğim biricik kızım Günernur ŞENER'e sonsuz teşekkür ederim.

Beni her koşulda ve her zaman destekleyen, cesaret veren canım babam Veysel ŞENER'e ve yapacağıma yürekten inanan sevgili annem Güner ŞENER'e yorulduğumda destekleriyle beni hep motive eden ablam Günay ERDOĞAN' a sonsuz teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY.....	i
BİLDİRİM.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	v
ÖN SÖZ	vii
TABLolar LİSTESİ	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvi
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	xvii
BÖLÜM I	1
1. GİRİŞ.....	1
1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ	2
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	3
1.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	5
1.4. VARSAYIMLAR.....	5
1.5. TANIMLAR.....	6
1.5.1. Örgütsel Sinizm	6
1.5.2. Meta Analiz	6
1.5.3. Etki Büyüklüğü.....	6
BÖLÜM II.....	7
2. KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ LİTERATÜR	7

2.1.SİNİZM.....	7
2.1.1.Sinizm Kavramı.....	7
2.1.2. Örgütsel Sinizm.....	8
2.1.3. Örgütsel Sinizmin Önemi.....	11
2.2. SİNİZMİN TARİHSEL GELİŞİMİ	12
2.2.1. Antik Dönemde Sinizm.....	12
2.2.2. Anadolu’da Sinizm.....	13
2.2.3. Günümüzde Sinizm.....	13
2.3. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN BOYUTLARI.....	13
2.3.1. Bilişsel Boyut.....	14
2.3.2. Duyuşsal Boyut.....	14
2.3.3. Davranışsal Boyut.....	15
2.4. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN KURAMSAL TEMELLERİ	15
2.4.1. Beklenti Kuramı.....	15
2.4.2. Atfetme Kuramı.....	16
2.4.3. Sosyal Değişim Kuramı.....	16
2.4.4. Tutum Kuramı.....	16
2.4.5. Sosyal Güdülenme Kuramı.....	17
2.5. ÖRGÜTSEL SİNİZM TÜRLERİ.....	17
2.5.1. Kişilik Sinizmi.....	18
2.5.2. Sosyal/Kuramsal Sinizm.....	18
2.5.3. Mesleki Sinizm.....	18

2.5.4. Çalışan Sinizmi.....	19
2.5.5. Örgütsel Değişim Sinizmi	19
2.6. ÖRGÜTSEL SINİZME ETKİ EDEN FAKTÖRLER	20
2.6.1. Örgütsel Sinizme Etki Eden Kişisel Faktörler.....	20
2.6.1.1. Yaş	21
2.6.1.2. Cinsiyet.....	21
2.6.1.3. Hizmet Süresi	21
2.6.1.4. Eğitim Durumu	22
2.6.1.5. Medeni Durum.....	22
2.6.1.6. Gelir Düzeyi	22
2.6.1.7. Hiyerarşi	23
2.6.2. Örgütsel Sinizme Etki Eden Örgütsel Faktörler	23
2.6.2.1. Örgütsel Adalet.....	23
2.6.2.2 Örgütsel Politika.....	24
2.6.2.3. Psikolojik Sözleşme İhlali	24
2.6.3. Sinizimli Bireyin Karakter Özellikleri	25
2.6.4. Eğitim Örgütlerinde Sinizm ve Etkileri	25
2.7. ÖRGÜTSEL SINİZMİN SONUÇLARI.....	26
2.7.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları	26
2.7.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları.....	27

2.7.2.1. İş Tatmininin Azalması	28
2.7.2.2. Örgütsel Bağlılığın Azalması	28
2.7.2.3. Örgütsel Vatandaşlığın Azalması	29
2.7.2.4. Örgütsel Güvenin Azalması	29
2.7.2.5. Tükenmişliğin Ortaya Çıkması.....	30
2.7.2.6. Yabancılaşmanın Artması.....	30
2.7.3. Örgütsel Sinizmin Pozitif Sonuçları.....	30
2.8. Sinizme Karşı Alınabilecek Önlemler.....	31
2.9. KONU İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	31
2.9.1. Konuyla İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	31
2.9.2. Konuyla İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	35
BÖLÜM III	37
3. YÖNTEM	37
3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	37
3.2. VERİLERİN TOPLANMASI	41
3.2.1. Raporlama.....	43
3.3. GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK.....	45
3.4. RAPORLAMA.....	45
3.4.1. Çalışmanın Etik İzni	45
3.5. VERİLERİN ANALİZİ	45
BÖLÜM IV.....	47

4. BULGULAR	47
4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulguları	47
4.1.1. Cinsiyet Değişkeni Açısından Yayın Yanlılığı	47
4.1.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Etki Büyüklüğü Analizinin Birleştirilmemiş Bulguları ..	48
4.1.3. Çalışmaların Etki Büyüklüklerinin Sabit ve Rastgele Etkiler Modeline Göre Birleştirilmiş Bulguları ve Homejenlik Testi Sonuçları	53
4.1.4. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Homojenlik Testi ve Q ve I2 İstatistiği.....	54
4.1.5. Cinsiyet Değişkenine Göre Moderatör Analizi Sonuçları.....	55
4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Kıdem Değişkenine İlişkin Bulguları ...	57
4.2.1. Kıdem Değişkeni Açısından Yayın Yanlılığı.....	57
4.2.2. Kıdem Değişkenine Göre Etki Büyüklüğü Analizinin Birleştirilmemiş Bulguları.....	58
4.2.3. Çalışmaların Etki Büyüklüklerinin Sabit ve Rastgele Etkiler Modeline Göre Birleştirilmiş Bulguları ve Heterojenlik Testi Sonuçları	63
4.2.4. Kıdem Değişkenine İlişkin Homojenlik Testi Sonuçları Q ve I2 İstatistiği.....	64
4.2.5. Kıdem Değişkenine Göre Moderatör Analizi Sonuçları	65
4.2.6. Kıdem Değişkenine İlişkin Meta-Regresyon Sonuçları	66
4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Branş Değişkenine İlişkin Bulguları.....	67
4.3.1. Branş Değişkeni Açısından Yayın Yanlılığı	67
4.3.2. Branş Değişkenine Göre Etki Büyüklüğü Analizinin Birleştirilmemiş Bulguları	68
4.3.3. Çalışmaların Etki Büyüklüklerinin Sabit ve Rastgele Etkiler Modeline Göre Birleştirilmiş Bulguları ve Heterojenlik Testi Sonuçları	72

4.3.4. Branş Değişkenine İlişkin Homojenlik Testi ve Q ve I2 İstatistiği.....	72
4.3.5. Branş Değişkenine Göre Moderatör Analizi Sonuçları.....	73
4.3.6. Branş Değişkenine İlişkin Meta-Regresyon Sonuçları.....	74
BÖLÜM V	76
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	76
5.1. SONUÇ VE TARTIŞMA	76
5.1.1. Örgütsel Sinizmin Cinsiyet Değişkeni Açısından Sonuçları ve Tartışma.....	76
5.1.2. Örgütsel Sinizmin Kıdem Değişkeni Açısından Sonuçları ve Tartışma	79
5.1.3. Örgütsel Sinizmin Branş Değişkeni Açısından Sonuçları ve Tartışma.....	82
5.2. ÖNERİLER.....	84
KAYNAKÇA.....	86
ÖZGEÇMİŞ	102

TABLolar LİSTESİ

Sayfa

Tablo 2.1. Örgütsel Sinizm Tanımları	10
Tablo 2.2. Örgütsel Sinizm Alt Formları	17
Tablo 3.1. Çalışmaların Dahil Etme ve Hariç Tutma Kriterleri.....	42
Tablo 3.2. Meta-Analiz Kapsamına Alınan Çalışmaların Sayısı	42
Tablo 4.1.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Göre Çalışmaların Etki Büyüklükleri	48
Tablo 4.1.2. Thalheimer ve Cook (2002) Etki Büyüklüğü Sınıflaması	51
Tablo 4.1.3. Meta-Analiz Çalışmasında Kullanılan Örgütsel Sinizm Cinsiyet Çalışmalarının Etki Büyüklükleri Yönüne Ait Frekans Tablosu	51
Tablo 4.1.4. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Etki Büyüklüğü Meta Analizinin Sabit ve Rastgele Etkiler Modeline Göre Birleştirilmiş Bulguları ve Homojenlik Testi	53
Tablo 4.1.5. Örgütsel Sinizme Yönelik Cinsiyetin Etkisine İlişkin Kategorik Moderatör Sonuçları	55
Tablo 4.2.1. Kıdem Değişkenine Göre Çalışmaların Etki Büyüklükleri	58
Tablo 4.2.2. Thalheimer ve Cook (2002) Etki Büyüklüğü Sınıflaması	60
Tablo 4.2.3. Meta-Analiz Çalışmasında Kullanılan Örgütsel Sinizm Kıdem Çalışmalarının Etki Büyüklükleri Yönüne Ait Frekans Tablosu	60
Tablo 4.2.4. Kıdem Değişkenine İlişkin Etki Büyüklüğü Meta Analizinin Sabit ve Rastgele Etkiler Modeline Göre Birleştirilmiş Bulguları ve Homojenlik Test Sonuçları	63
Tablo 4.2.5. Örgütsel Sinizme Yönelik Kıdem Etkisine İlişkin Kategorik Moderatör Sonuçları	65
Tablo 4.3.1. Branş Değişkenine Göre Göre Çalışmaların Etki Büyüklükleri	68

Tablo 4.3.2. Thalheimer ve Cook (2002) Etki Büyüklüğü Sınıflaması	69
Tablo 4.2.3. Meta-Analiz Çalışmasında Kullanılan Örgütsel Sinizm Branş Çalışmalarının Etki Büyüklükleri Yönüne Ait Frekans Tablosu	70
Tablo 4.3.4. Branş Değişkenine İlişkin Etki Büyüklüğü Meta Analizinin Sabit ve Rastgele Etkiler Modeline Göre Birleştirilmiş Bulguları ve Homojenlik Testi	72
Tablo 4.3.5. Örgütsel Sinizm Yönelik Branşın Etkisine İlişkin Kategorik Moderatör Sonuçları	73

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 3.1. Meta-Analiz Yöntemi Süreci Basamakları	41
Şekil 3.2. Cinsiyet Değişkeni İçin Meta-Analiz Prisma Akış Şeması	43
Şekil 3.3. Kıdem Değişkeni İçin Meta-Analiz Prisma Akış Şeması	43
Şekil 3.4. Branş Değişkeni İçin Meta-Analiz Prisma Akış Şeması	44
Şekil 4.1.1. Cinsiyet Değişkenine Ait Huni Saçılım Grafiği	47
Şekil 4.1.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Çalışmaların Etki Büyüklükleri Orman Grafiği	52
Şekil 4.1.3. Araştırmanın Yapıldığı Yıllar İtibariyle Etki Büyüklükleri Meta-Regresyon Sonuçları (Cinsiyet Değişkeni).....	57
Şekil 4.2.1. Kıdem Değişkenine Ait Huni Saçılım Grafiği	57
Şekil 4.2.2. Kıdem Değişkenine Göre Çalışmaların Etki Büyüklükleri Orman Grafiği	62
Şekil 4.2.3. Araştırmanın Yapıldığı Yıllar İtibariyle Etki Büyüklükleri Meta-Regresyon Sonuçları (Kıdem Değişkeni)	66
Şekil 4.3.1. Branş Değişkenine Ait Huni Saçılım Grafiği.....	67
Şekil 4.3.2. Branş Değişkenine Göre Çalışmaların Etki Büyüklükleri Orman Grafiği	71
Şekil 4.3.3. Araştırmanın Yapıldığı Yıllar İtibariyle Etki Büyüklükleri Meta-Regresyon Sonuçları (Branş Değişkeni)	74

SİMGELER VE KISALTMALAR

Kısaltmalar	Açıklamalar
Akt.	: Aktaran
CMA	: Comprehensive Meta Analysis
CI	: Güven Aralığı
D	: Etki Büyüklüğü
Ed.	: Editör
N	: Örneklem Sayısı
MÖ	: Milattan Önce
Q	: Heterojenlik
vd.	: ve diğerleri

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

Küresel dünyada yaşanan hızlı değişimler, teknolojik gelişmeler örgütlerde ve örgüt çalışanlarında bir değişimi ve dönüşümü zorunlu kılmaktadır. Fakat bu değişimle beraber varlığını sürdürmeye çalışan örgütler, yalnızca örgütün verimliliğine odaklanmakta, örgütte çalışan bireylerin davranışları ve onların duyguları üzerinde durmamaktadır. Yaşanan bu durum sonucunda ise çalışanlar, söz konusu değişim ve belirsizlik karşısında bir stres durumu geliştirmekte ve çalıştığı örgüte karşı olumsuz düşünce ve tutuma sahip olmakta, bunların sonucu olarak ise birtakım davranışlar sergilemektedirler. Yaşanan bu durum sadece özel sektörde değil resmi kurumlarda da kendini göstermektedir.

Örgütsel sinizm kavramı, çalışanların çalıştıkları kurumlarına karşı hissettikleri hüsrana uğrama, kırgınlık, hayal kırıklığı ve negatif duygular gibi düşüncelerle başlayıp, tutumla devam eden ve davranışla sonuçlanan (Andersson ve Bateman, 1997) bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarla birlikte karşımıza çıkmaktadır (Brandes, 1997). Bilişsel sinizm kavramı, ilk olarak örgütlerin dürüst olmadığı, örgütlerde adaletin olmadığı ve örgütlere güven duyulamayacağı düşüncelerinden hareket etmektedir (Abraham, 2000; Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Duyuşsal sinizm kavramı, çalışanların çalıştıkları kurumlarına karşı, öfkeli, kızgın, tedirgin ve endişeli gibi duyuşsal tepkilerden oluşan tutumları yansıtmaktadır (Abraham, 2000; Dean vd., 1998). Davranışsal sinizm kavramı ise, çalışanların kurumlarında herhangi bir olay ya da durum etrafında kötümser bir tablo çizerek, çalıştığı kurum ile diğer çalışanlar hakkında olumsuz yakınmalar ve yoğun bir eleştiri sergilemesi ve küçümseyici davranışların içine girmesidir (Dean vd., 1998). Çalışanların birbirlerine alaycı ve aşağılayıcı bir tavırla gülümsemeleri, birbirlerine anlamlı bir şekilde bakmaları sinik bir davranış grubuna örnek olarak verilebilir (Brandes ve Das, 2006).

Günümüzde çalışanların geçmişe nazaran çalışma hayatında daha uzun süre kalmaları, daha fazla sorumluluk üstlenmeleri, çalışma yaşamının getirdiği esnekliğe sahip olmaları, değişen ve gelişen durumlara ayak uydurmaları, belirsizlik durumunu sabırla karşılayıp, bu duruma çözüm bulmaları beklenmektedir. Yaşanan bu belirsizlikler bazı yöneticilerin bu durumu iyi okuyamamasına ve hata yapmasına neden olmaktadır. Ortaya çıkan bu problemlere yöneticilerin kayıtsız kalması ya da örgütteki çalışanlar arasında olumsuzluğu artıracak ve olumsuzluğu devam ettirecek şekilde bilinçsiz yönlendirmesi; bireylerde çalıştığı örgüte karşı güven duymama, örgüte yabancılaşma, kuşkuculuk, yılma,

bulunduğu durumda tedirginlik yaşama gibi bazı olumsuz yöndeki düşüncelere, tutumlara ve davranışlara neden olmaktadır (Cartwright ve Holmes, 2006).

1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Sinizm kavramı, kelime olarak kökeni M.Ö. 500'lü yıllara kadar uzanan, gösteriştin uzak ve erdemli yaşam biçimini yansıtan, toplumdaki kuralları mizah yoluyla eleştiren bir düşünce ve yaşam tarzı olarak tanımlanır. Ve ilk olarak Antik Yunan'da ortaya çıkmıştır (Kalağan ve Güzeller, 2010).

Literatüre bakıldığında sinizm konusunda çok sayıda tanım bulunmaktadır ancak sinizm denildiğinde akla ilk olarak Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) tarafından yapılan tanım gelmektedir. Dean ve arkadaşları olumsuz bir tutum olarak niteledikleri sinizm kavramını; bireylerde, çalıştıkları kurumlara karşı geliştirdikleri olumsuz tutumlar olarak açıklamaktadır. Türk Dil Kurumu sözlüğünde sinizm, “*İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinmelerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm*” olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2020). Sinizm, tarih boyunca var olan bir düzene karşı eleştiri yapmak ve kişiyi ön planda tutmak gibi bir tanımla ifade edilirken, bazı kimseler tarafından da olumlu bir anlama sahip olduğu düşünülürken, günümüzde ise olumsuz bir durumu içeren tutum ve davranış haline dönüşmüştür. Sinizmin anlamı, antik dönemde açık sözlülük ile var olan gerçek durumun anlatılması olarak tanımlanırken, günümüzde artık bu anlamın dışında bir anlam edinmiştir. Antik Yunan'dan sonra da sinizm kavramı süregelmiş, fakat bu süre zarfında olumlu anlamını kaybetmiş, olumsuz anlama dönüşmüştür (Helvacı, 2017).

Kurum içinde örgütlerin eleştirilmesi bir anlamda olumluluk kazandırırken, eleştiri kısmının göz önüne alınmayıp kişinin kendini örgütten soyutlaması örgütlerin gelişmesi açısından engel teşkil etmiştir. Örgütsel sinizmin belirlenmesi ve bu durumun olası nedenlerinin araştırılması oluşan bu engellerin kaldırılmasında önem arz etmektedir (Yılmaz, 2019).

Sinizm, bireysel özelliklerden kaynaklanabileceği gibi örgütsel özelliklerden de kaynaklanabilmektedir. Örgütsel sinizm kavramı, bilişsel (inanma), duyuşsal (duygu durumunu yansıtmaya) ve davranışsal (davranışlara yönelme) yönelimleri de içine alan bir durum olarak tanımlanmaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010). Abraham'a (2000) göre örgütsel sinizm temelde, bireylerin çalıştığı kurumuna yönelik olumsuz duygulara sahip olması ve bu durumu davranışlarıyla eleştirel olarak dışa vurma olarak gösterir. Örgütsel sinizm, bireyin çalıştığı kurumun dürüstlükten yoksun olduğuna ve adil olmadığına dair

izlenimi, güvenmeme durumu ve bunun sonucu olarak bazı davranışların artmasıyla oluşan; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları içeren karmaşık bir tutumdur. Günümüzde örgütsel sinizm, kurumlarda sosyal yaşamı etkileyen ve sosyal yaşamdan etkilenen önemli bir faktör haline gelmiştir. Hemen hemen bütün örgütlerde sinik davranışları olan çalışanlar artış göstermiştir (James, 2005). Örgütsel sinizm, hemen hemen bütün örgütlerde görüldüğü gibi eğitim örgütlerinde de önemli ölçüde görülmeye başlanmıştır. Eğitim kurumunda çalışan öğretmenlerden hem etkili hem de verimli bir çalışma performansını beklenenden daha fazla gösterebilmesi için; çalıştıkları okullarla oluşturdukları duygusal bağlanımlara, okulun misyon ve vizyonunu özümsemelerine, bazı yönleriyle okulla özdeşleşmelerine bağlıdır. Böylesine bir durum ancak çalıştığı okula karşı olumlu düşünce, duygu ve davranışlarıyla bunu gösterdiklerinde mümkün olacaktır (Akar, 2018). Öğretmenlerin çalıştıkları kuruma karşı birtakım sinik davranışlar yerine olumlu duygular beslemesi, kuruma karşı iyi bir düşünce içinde olması ve bu durumun sonucunda iyi bir tutuma sahip olması eğitim örgütlerini daha ileri seviyeye taşıyacaktır.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm yaşamasına neden olan faktörler vardır. Bunlar; okullarda dürüstlüğü önemsizmemesi, alışanlarda değerli oldukları hissini oluşmadığına dair inanç, birtakım asılsız söylentiler, ödül dağıtımındaki adaletsiz davranışlar, örgütteki değişim ve gelişimin başarılı yönetilememesi şeklinde ifade edilebilir (Helvacı ve Çetin, 2012). Bunların yanında öğretmenlerin sinizm algılarını bireysel açıdan etkileyen faktörler de vardır. Bunlar; öğretmenin cinsiyeti, kıdemi, görev yaptığı branşı gibi kendisinin sahip olduğu özelliklerden de etkilenmektedir. Ülkemizde öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarını etkileyen faktörler üzerine birbirinden bağımsız farklı çalışmalar yapılmış ve literatüre kazandırılmıştır. Ancak bu çalışmaların bireysel sonuçlarının birleştirilerek genel bir görüş ortaya koyulması ihtiyacı ortadadır. Bu çalışmada, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarını ve bunu etkileyen değişkenlerin neler olduğunu ortaya koyan bireysel çalışmalar birleştirilerek meta-analiz yöntemiyle genel bir sonuç ortaya koyulmuştur.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarını etkileyen çeşitli değişkenlerin (cinsiyet, kıdem ve branş) etki büyüklüklerini belirlemektir. Mevcut çalışmada, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarını cinsiyet, kıdem ve branş değişkenleri açısından inceleyen, deneysel ve yarı deneysel çalışmalar bir araya getirilmiştir.

Çalışma kapsamındaki alt amaçlar şunlardır:

1. Cinsiyetin öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları üzerindeki etki büyüklüğü ne düzeydedir?

1.1. Moderatörlerin (okul türü, öğretim kademesi, öğretmenin unvanı, araştırmacının cinsiyeti, yayın türü, araştırmanın yapıldığı bölge), öğretmenlerin cinsiyeti bağlamında örgütsel sinizm algılarını etkileme düzeyi nedir?

1.2. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları cinsiyetleri itibarıyla yıllara göre değişkenlik göstermekte midir?

2. Kıdemin öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları üzerindeki etki büyüklüğü ne düzeydedir?

2.1. Moderatörlerin (okul türü, öğretim kademesi, öğretmenin unvanı, araştırmacının cinsiyeti, yayın türü, araştırmanın yapıldığı bölge), öğretmenlerin kıdemi bağlamında örgütsel sinizm algılarını etkileme düzeyi nedir?

2.2. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları kıdemleri itibarıyla yıllara göre değişkenlik göstermekte midir?

3. Branşın, öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları üzerindeki etki büyüklüğü ne düzeydedir?

3.1. Moderatörlerin (okul türü, öğretim kademesi, öğretmenin unvanı, araştırmacının cinsiyeti, yayın türü, araştırmanın yapıldığı bölge), öğretmenlerin branşı bağlamında örgütsel sinizm algılarını etkileme düzeyi nedir?

3.2. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları branşı itibarıyla yıllara göre değişkenlik göstermekte midir?

Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarını etkileyen çeşitli değişkenlerin (cinsiyet, kıdem ve branş) sahip olduğu etki büyüklükleri meta-analiz yöntemiyle hesaplanmıştır. Aynı zamanda bu çalışmada, ülkemizde yapılan çalışmalara geniş bir bakış açısı kazandırılması, yapılacak olan yeni çalışmalara ışık tutulması ve öğretmenlerin örgütsel sinizm algısının hangi değişkenden ne düzeyde etkilendiğinin ortaya koyulması amaçlanmıştır.

Sinizm, antik dönemden bugüne kadar gelen bir kavram olmuştur. Bununla beraber olumlu bir kavramdan olumsuz bir kavram haline dönüşmüştür. Günümüzde ise örgütlerin işleyişinde, sürekliliğinde ve gelişmesinde ortaya çıkan büyük engeller olarak görülmektedir. Günümüzde kamu ve özel sektördeki her örgütün işleyişinde, sinizm göz ardı edilemeyecek bir etken haline gelmiştir.

Eğitim kurumlarında örgütsel sinizm konusunda çok fazla çalışmaya ulaşmak mümkündür. Fakat bu çalışmaların tümünün sentezlenip genel bir sonuca varılmaması literatür için büyük bir eksiklik oluşturmaktadır. Sağlık bilimlerinde tek bir çalışma sonucuna göre değil de birden fazla sonuca göre hareket edilmesi doğal olandır. Bu sebeple sosyal bilimlerde de tek bir sonuçla genellemeye varılması beklenemez. Araştırmacıların yaptığı çalışmalar hem maliyet ve zaman hem de örneklem için mekân konusunda sınırlı bir yere sahiptir ve bu yüzden aynı konu üzerinde yapılmış çalışmaların da sentezlenmesi ile genel bir yoruma varmak kolaylaşacaktır (oğaltay, Karadağ ve Öztekin, 2014). Dolayısıyla yapılan bu çalışma ile Türkiye’de eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin, hangi değişkenlerden etkilendiğine bakılarak ve etki büyüklüklerini hesaplayarak daha genel sonuçlara ulaşma söz konusudur.

Bu açıdan bakıldığında araştırmanın önemi, daha önce örgütsel sinizmle ilgili bir meta-analiz çalışmasının olmaması ve bu konuda ulusal düzeyde yapılmış olan araştırmaları birleştirmesi bağlamında artmaktadır. Yükseköğretim Kurulu’nun (YÖK) tez tarama sayfasında sinizm konusuyla ilgili kriterler girilerek arama yapıldığında kriterlere uyan 107 adet teze ulaşılmıştır. Fakat bu alanda çok fazla tez yazılmış olmasına rağmen konu ile ilgili yapılan meta-analiz çalışmasına birkaç makale haricinde rastlanmamıştır.

1.3. ARAşTIRMANIN SINIRLILIKLARI

- Bu araştırma, 2009-2020 şubat ayına kadar olan, eğitim-öğretim konulu çalışmalar içerisinde öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarını ele alan çalışmalarla sınırlıdır.
- Araştırma Türkçe veya İngilizce yayımlanmış “Ulusal Tez Merkezi (tez.yok.gov.tr)” üzerinden ulaşılan lisansüstü ve doktora tez çalışmalarıyla sınırlıdır.
- Araştırma Google akademik, Eric, Dergi Park gibi konuyla ilgili yayımlanmış evreni Türkiye olan Türkçe ve İngilizce makaleler ile sınırlıdır.
- Dâhil edilen çalışmaların seçiminde kullanılan ölçütlerle (ortalama, standart sapma, örneklem ve örneklem sayısı) ilgili olarak nicel çalışmalarla sınırlıdır.

1.4. VARSAYIMLAR

- Mevcut meta-analiz çalışması, araştırmaya dâhil edilecek olan çalışmaların nicel çalışma ölçütlerine uygun şekilde yapıldığını kabul eder.
- Meta-analize dâhil edilen çalışmalardaki bulgular objektif şekilde raporlaştırılmıştır.

1.5. TANIMLAR

1.5.1. Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm, çalışanın örgütüne karşı geliştirdiği; örgütün bütünlüğünün olmadığına dair inancı, örgüte karşı beslediği olumsuz duygular ve oluşan bu inanç ve etkiyle örgüte karşı küçümseyici ve eleştirel yaklaşımlar gösterme davranışdır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

1.5.2. Meta Analiz

Meta-analiz, belirlenen bir konu üzerinde yapılmış, farklı örneklerle ve konularla birbirinden bağımsız olan, birden çok araştırmanın analiz sonuçlarının toplanması ve birleştirilmesi ile araştırma bulgularının istatistiksel olarak analizi veya üst analizini yapma yöntemidir (Akgöz, Ercan ve Kan, (2004).

1.5.3. Etki Büyüklüğü

Etki katsayısı olarak da literatürde kendine yer bulan etki büyüklüğü, yapılan bir çalışmada bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde olumlu ya da olumsuz ne derecede etkilediğini, etkinin negatif veya pozitif yönünü gösteren bir kavramdır (Dinçer, 2014).

BÖLÜM II

2. KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ LİTERATÜR

2.1.SİNİZM

Sinizmin tarihsel açıdan bakıldığında çok boyutlu bir kavram olduğu anlaşılmaktadır. Kelime kökeni itibariyle felsefi temellere dayanmakla birlikte; sosyoloji, dini bilimler, politik bilimler, yönetim ve sağlık alanlarında içine alan geniş bir konu olmanın yanında farklı disiplinlere konu olmuş bir kavramı temsil etmektedir (Kalağan ve Güzeller, 2010).

2.1.1.Sinizm Kavramı

Sinizm M.Ö. 500'lü yıllara kadar uzanan bir Antik Yunan felsefi akımıdır. Sinizm esas itibarıyla erdemi, dünyevi isteklerden arındırılmış gösterişsiz yaşamı ve bireysel arzuları dizginlemeye vurgu yapan ve bir felsefi akım olan "kinizm"e dayanmaktadır. Sinizm, erdemli bir hayat tarzını ve gösterişsiz bir yaşam biçimini benimser. Bunun için ise oplumsal normları mizah yoluyla eleştiren bir düşünce yapısına sahiptir (Kalağan ve Güzeller, 2010; Kasalak ve Bilgin Aksu, 2014; Naus, Iterson, ve Roe, 2007). İnsanların yalnızca kendi çıkarlarının önemli olduğuna inanan kişilere sinik, bu kavramı ifade etmek için geliştirilen düşünceye ise sinizm adı verilir (James, 2005). Sinoplu olan Diogenes (M.Ö 412-323) ve Antisthenes (M.Ö 444-365), sinik bireylerden en önemlileridir. Sinik birey olarak bilinen ilk kişi ise M.Ö 444-365 yılları arasında yaşadığı düşünülen ve aynı zamanda Sokrates'in öğrencisi olan Antisthenes'dir (Dean vd., 1998). Antisthenes, elinde asası ile pelerini olan ve yaşamsal faaliyetini devam ettirmek için kuru ekmeğini koyduğu bir çanta ile hayatını sürdürmüştür. Onun böylesine bir yaşam tarzı benimsemesi, başkalarının yalnızca bireysel çıkarlarını düşünen bireyler olduğunu göstermesine imkân tanımıştır (Helvacı, 2010). M.Ö 412-323 yılları arasında yaşadığı düşünülen Diogenes, sinik felsefesi akımının ikinci büyük temsilcisidir. Dünya'da var olan şeylere karşı kayıtsız kalmış ve gösterişsiz yaşam biçimini benimsemiştir (Tokgöz, ve Yılmaz, 2008). Diogenes, sefalet içinde bir yaşam sürdüğü için kendine yetecek sade bir yaşam biçimi benimsemiş ve kinik felsefesinin öncülerinden olmuştur. (Cevizci, 2002). Diogenes, öğretilerinde insanların kendi kendine yetebileceğini, toplum kurallarının kişinin doğal yaşamına aykırılık teşkil ettiğini söylemektedir (Saruhan ve Yıldız, 2009). Sinizm ile ilgili birçok tanım yapılmıştır; Bunlardan bazıları şöyledir: TDK sözlüğünde sinizm, *"İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi,*

kinizm” olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2020). Oxford İngilizce sözlüğünde (1989) sinizm, “*İnsanı harekete geçiren güdü ve eylemlerde samimiyete ve iyiliğe inanmama eğilimli; alaycı ve gülüşüyle bunu vurgulamayı alışkanlık haline getirmiş olan, küçümseyerek hata bulucu kişi*” olarak tanımlanmaktadır. Fakat bu tanıma bakıldığında günümüzdeki sinizmin karşıladığı anlam ile örtüşmemektedir. Sinizm, bir başkasının düşüncesine güven duymama, başkalarının düşüncelerinin farklılık arz etmesi ve bu kişilerin gerçek yaşamlarını gizlemeleri olarak nitelendirilebilir (Balay, Cülha ve Kaya, 2013). Sinizm, bireyin hayatın zorlu çalışma koşullarına karşı geliştirdikleri bir tepkidir (Naus, Iterson ve Roe, 2007). Sur’a (2010) göre sinizm; bireylerin seçici davranan, kolay kolay memnun olmayan, olaylara ve durumlara karşı sürekli eleştirel bir bakış açısı sergileyen, kendi menfaatini ön planda tutan, olumsuz düşünceleri daha ağır basan kişiler olarak nitelendirilen bir düşünsel akımdır. Sinizm kavramı, bir hayat tarzı olarak dünyevi işlerden veya dünyanın zevk veren yaşamından kaçma (Eski Yunan Felsefesinde); gündelik yaşamımızda ise açık sözlülüğü ve günlük işlerde cesaretli bir tavır takınma anlamına gelir (Ulaş, 2002). Sinizm ile ilgili yapılan bir başka tanıma göre ise, çalışanların buldukları kurumlarına karşı; öfke, kırgınlık ve kızgınlık duyma, ümitsizliğe kapılma, hayal kırıklığına uğrama gibi birtakım olumsuz düşüncelere ve duygulara kapılmaları olarak tanımlanır (Polatcan, 2012). Sinizm tanımlarına bakıldığında, tam olarak sinizmin ne olduğu hakkında ortak fikirde buluşulamamış olmasına rağmen; örgütsel sinizmin örgütler için problem olduğu konusunda görüş birliği vardır (Helvacı, 2017).

2.1.2. Örgütsel Sinizm

Sinizme mukayese edildiğinde örgütsel sinizm araştırmaları, 1980’li yılların sonu itibarıyla ve 1990’lı yılların başında yapılan çalışmalarla başlamış olup, sinizme göre daha yeni bir kavramdır. Örgütsel sinizm konusunda yapılan araştırmalar, ilk olarak özel işletmelerde başlamıştır. 2000’li yılların başında ise artık eğitim örgütlerinde de araştırmalar yapılmaya başlanmıştır (Arabacı, 2010; Atanur Baskan ve Gün, 2017; James, 2005). Eğitim örgütlerinde de bu çalışmaların başlatılmasının sebebi, eğitimin örgütlerindeki yapısal benzerliğin bürokrasideki yapı ile örtüşmesidir (Albrecht, 2002). Örgüt içinde başarılı, kaliteli ve verimli çalışmalar, çalışanların örgütüne karşı beslediği tutumlarına bağlıdır (Ercan, 2006). Eğitim örgütleri, çalışanlar açısından çeşitlilik (öğretmenler, okul yöneticileri, maarif müfettişleri, öğretim elemanları vb.) içerir. Bu çeşitlilik örgütlerde çalışan bireylerin ilgileri, tutumları, inançları, kişilik özellikleri gibi birtakım farklılıklar noktasında örgütsel sinizmi ortaya çıkarıcı bir unsur olarak karşımıza çıkar. Kanter ve Mirvis (1989) tarafından Amerika’da örgütsel sinizmi meydana getiren neden; işgörenler üzerinde sinizm olgusunun

arttığının belirgin şekilde gözlemlenmesidir (James, 2005). Örgütsel sinizm konusuyla ilgili araştırmalarda ilk olarak ‘Çalışanların örgütlerine karşı duydukları bu negatif tutumlar neden kaynaklanmaktadır?’ sorusunun cevabı üzerine odaklanılmıştır. Bu sorunun cevabını aramak için ise farklı tanımlar ortaya çıkmıştır. Sinizmin, farklı tanımları olsa da genel anlamda kişilere, kişilerin icra ettiği mesleklerine, içinde bulunduğu kurumlara, kurumdaki yöneticilere ve kurumdaki değişime dikkat çeker (Turan, 2011). Birey, örgütte dürüstlüğün olmadığı düşüncesine kapılırsa örgüte karşı olumsuz tutumlar oluşturur ve bireyin bu yönde istenmedik davranış geliştirmesine neden olabilir (Naus, 2007). Örgütlerde ortaya çıkan sinizmin, hem örgüt hem de birey açısından olumsuz sonucu olacağı için, örgütte oluşan bu sinizmi engellemek veya eğer ortaya çıkmışsa uygun şekilde yönetmek gerekir. Bu durumda sorumluluk yöneticiye düşmektedir (Atalay, Özler ve Şahin, 2010). Örgütsel sinizm kavramı olarak, bireyin olumsuz yönüyle çatışma içine girmesi, stres düzeyinde yükseliş ve psikolojik şiddete uzanan bazı davranışlarla kaideye alınması gereken önemli bir kavram haline gelmiştir (Fettahlıoğlu, 2015). Sinizm, hemen hemen bütün örgütlerde görülmekle birlikte, kamu örgütlerinde daha çok görülmektedir. Bunun sebebi kamu örgütlerinin bürokratik yapısının çok daha fazla olmasıdır (Albrecht, 2002). Sinik tutumlara sahip bir örgüt kendisine benzer diğer örgütlere nazaran daha farklı görünüm sergiler. Genellikle bu örgütler bütünlük içinde değildir, bu örgütlerde adalet tam olarak sağlanamamıştır, örgüt içi uygulamalar sürekli eleştirilmiştir ve örgüte bağlılık zayıflamıştır (Saruhan ve Yıldız, 2009). Örgütsel sinizm kavramı, artık çağımızda neredeyse bir hastalık haline gelen, örgütleri doğrudan etkileyen, onlardan etkilenen, onların yıpranmasına neden olan ve daha çok çalışanların çalıştıkları kurumlarına bu durumu yansıtması olarak görülen bir tutum ve davranış olarak kendini göstermektedir (Balay, Cülha ve Kaya, 2013). Örgütsel sinizm, bireylerin çalıştığı kuruma karşı olumsuz tutumdur (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007). Örgütsel sinizm, bir başka ifade ile kişisel tecrübelerle ilgili olarak gelişebilen ve yine kişisel tecrübelerle değişebilen örgüte karşı geliştirilen bir düşünce ve tutumu ifade etmektedir (Anderson, 1998). James (2005) örgütsel sinizm bireyin içinde bulunduğu kuruma karşı oluşturduğu olumsuz düşüncesi, hissi ve davranışı olarak ortaya çıkmakta; çevresel koşullardan etkilenerek kendi deneyimlerine ilave olarak sosyal çevrenin de etkisiyle oluşmaktadır.

Sinizm kavramı konusunda ortak bir tanımda birleşilemede bazı ortak noktaları tanımlarda geçen kavramlarda görmek söz konusudur. Bu sebeple sinizmin yıllar itibarıyla yapılan farklı tanımlamalarının günümüze kadar olan değişimi Tablo 2.1.’de gösterilmiştir (Kalağan, 2009).

Tablo 2.1. Örgütsel Sinizm Tanımları

Yazarlar ve Yıllar	Tanım
Goldner, Ritti and Ference (1997)	Siniksel bilgi, örgütsel hareketler, örgütsel metotlar ve yargılamadaki başkalarının iyiliği için elinden geleni yapma durumunun reddedilmesidir.
Kanter and Minvis (1989, 1991)	Sinizm, egoistliğin ve yalancılığın kişinin doğasının tam ortasında olduğu düşüncesini yansıtan bir kişilik özelliğidir.
Bateman, Sakano and Fujita (1992)	Kurumlara ve belirgin otoriteye karşı negatif ve güvensiz tutum ve davranışlardır.
Guastello, Rieke, Guastello and Bilings (1991)	Sinizm, yalnızca bir iş davranışı değil aynı zamanda bir bütün olarak hayat üzerine bir görüş açısıdır.
Wanous, Reichers and Austin (1994)	Sinizm, ileride meydana gelecek olan örgütsel değişikliklerle ilgili başarılı olunamayacağını; bu değişikliği yapan önderlerin de yeterli olmayacağını ve tembel olduğunu inancını kapsamaktadır.
Andersson (1996)	Sinizm; bir bireye, bir gruba, düşünceye, toplumsal geleneğe veya kurumlara karşı düş kırıklığı ve negatif hislerle veya bütün hepsinin güvensizliği ile oluşan genel ve özel bir davranıştır.
Reichers, Wanous and Austin (1997)	Örgütsel sinizm, değişikliği yapan önderlere karşı olan güven azalması, onları yeterli görmeme ve değişiklik gayretleri ile ilgili başarı imkânı hakkındaki pesimizm davranışlarını kapsamaktadır.
Dean, Brandes and Dharwadkar (1998)	Örgütsel sinizm, örgütün samimiyetten mahrum olduğu düşüncesini kapsayan bir davranıştır. Örgüt hakkında negatif hisler ve alaycı ya da eleştirel tutumları kapsar.
Turner and Valentine (2001)	Sinizm, güvensizliğin kuvvetli seviyelerini, antagonist biçimde şüpheli olmayı ve başka kişilerin dürtülerini kapsayan ahlaki karar vermenin genel ve özel boyutu olarak tanımlanmaktadır.
Johnson and O'Leary- Kelly (2003)	Örgütsel sinizm, çalışanların işletmenin güvenilirlikten uzak olduğunu hissettikleri zaman meydana gelmektedir.
O'Leary (2003)	Sinizm, adaletsizliğin anlatılmasıdır. Sinizm idarenin uygulamalarına karşı olan düş kırıklığıdır.
O'Brien, Halsam, Jetten, Humphrey, O'Sullivan and Postmes (2004)	Sinizm, ruhsal kaçışın ve özgürlüğün bir türüdür.
Stanley, Meyer and Topolnystky (2005)	Sinizm, bir davranış veya karar için başka kişilerin belirtilen güdülerine inanç göstermemedir.
Urbany (2005)	Sinizm, pozitif şeyler ile ilgili negatif yorumları ve düşünceleri, bilhassa karar aşamasında örgütün tanımlarının pozitif etkisinin kabul edilmemesinin yansıtılmasıdır.
Valentine and Elias (2005)	Sinizm, sosyal örgütlerin veya iş örgütlerinin, ahlaki değerlere önem vermediğini ve kendilerine olan hizmeti ifade etmemesidir.
Cole, Brunch and Vogel (2006)	Sinizm; işyeri değerlerinin, davranışlarının ve güdülerinin eleştirel takdirinden meydana gelen bir davranıştır.

Örgütlerde yaşanan sinizmin meydana gelmesinde dört temel etken vardır. Bu etkenler kısaca şöyledir (Kaplan, Özgener ve Ögüt, 2008):

Gerçek dışı beklentiler: Kişinin kendisi ya da başka insanlar için gerçek dışı beklenti durumlarını oluşturmasıdır. Beklentilere ulaşamadığında ise kendini engellenmiş, yenilmiş kabul eder. Bireyler bu durumda kendini aldatılan, ihanete uğrayan ve kendisi kullanılmış gibi hisseden birtakım olumsuz duygularla karşı karşıya kalır. Bu durum onların kendini ahmak olarak görmelerine ya da enayi gibi hissetmelerine neden olur.

Hayal kırıklığı deneyimi: Kişi kendisi veya başkalarında bir hayal kırıklığı tecrübesiyle bir yenilgi ve engellenme durumu yaşar.

Küçük görülme-aşağılanma: Bireyin aşağılanma veya kendisini aşağılama duygulanımı sebebiyle meydana gelen hayal kırıklığı durumudur.

Kuşkuculuk: Kuşkuculuğun özü şüpheci'dir. Sinizmde kuşkuculuk gibi şüpheyle başlayan bir durumdur. Fakat sinizm yaşayanların şüphesi, bireylerin niyetleri, dürüstlükleri üzerine olması sebebiyle normal kuşkuculuk yaşayanlardan daha fazla ciddiyete ve şüpheye dayalıdır.

2.1.3. Örgütsel Sinizmin Önemi

Sinizm daha çok örgüte karşı duyulan öfke, hayal kırıklığı gibi negatif tutumları yansıtır. Örgütlerde ortaya çıkan bu durum örgüt mensubu kişilerin yok sayılması ve görmezden gelinmesidir. Çalışanlarda örgütsel sinizm düzeyinin yükselmesiyle, örgütüne karşı negatif tutumlar ve davranışlar artar, meslektaşlarıyla rekabete girer, küçümseyici davranışlar artar ve işler verimsizleşir, kalite düşer, işten ayrılmalar başlar (Sur, 2010). Örgütte sinik olarak çalışanlar, örgüt için birtakım uyarılarda ulunurlar ve aynı zamanda örgütte var olan problemlerin sebeplerine dair farkındalıkları vardır. Bu sayede çalışanlar örgütte gerçekleşecek olan değişim için atılacak adımlara çaba göstermiş olacaklardır (Bommer, Rich ve Rubin, 2005). Alanyazın incelendiğinde sinizmin yararlı yönlerini araştıran çalışmaların da olduğu görülür. Bu yararlı yanlar kısaca şöyledir (Dean, ve diğ, 1998; Kalağan, 2009):

- Örgütsel sinizm bireysel bir özellik değil örgüt içinde kazanılan bir deneyim sonucu ve değişimler neticesinde açığa çıkar.
- Sinizm tek bir meslekte ve belirli bir çalışma alanında değil, birden çok meslek ve çalışma yaşamında kendini gösterir.
- Kişilerin, düşüncesi, tutumu ve davranışını yansıtan bir olgudur.

- İş yeri çalışanları ve yöneticiler sinik kişileri daha az isterler.
- Sinik kişiler çıkarıcılığa ve dolandırıcılığa karşı sorumluluk alırlar.

Örgütlerde sinik davranış ve tutumlar bir hayli fazla yaşanmasına rağmen, çalışanlar bu durumdan nadiren haberdar olurlar. Böylesi bir durum üzerine sinizm örgütlerde yayılmakta ve sinik davranışlar örgütü hastalık gibi etkilemektedir. Tüm örgütlerde yaşanan bu sinizme engel olmak amacıyla birtakım stratejiler geliştirilmiştir. Bunlar (Efilti, Gönen ve Öztürk, 2008):

- Öncelikle örgüt içinde ve dışında çalışanların önemsenmesi ve değerli oldukları hissiyatının verilmesi,
- Örgütte negatif bir tutum yaşanmasına neden olan ortamın ortadan kaldırılması,
- Çalışanların meslekte ilerlemelerinin sağlanması,
- Çalışanların çalışma ortamlarını işlerini kolaylaştıracak şekilde düzenlenmesi,
- Örgüt içi iletişimi güçlendirme konusunda çaba harcanması,
- Örgüt üyelerinin alınacak kararlardan haberdar edilmesi ve kararlara katılımın sağlanmasına dikkat edilmesi.

2.2. SİNİZMİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Sinizm kavramının kökenini ifade eden iki görüş vardır (Gökberk, 2000; Haçerlioğlu, 1999): ilk yaklaşımda, Yunanca bir kelime olan ve köpek manasına karşılık gelen ‘kyon’ kelimesinden türetilmiş olduğu düşünülen bir kavramdır. Sinik kişiler müdahalesiz bir yaşam olan doğal hayatı tercih ederler, toplumsal kurallara uymazlar ve giyimlerine de özen göstermezler. Bu gibi düşünceleri söylemeleri ve pek de alışık olunmayan davranışlar sonucunda ‘kyon’ yani köpek benzetmesi siniklerin (kiniklerin) bir simgesi haline gelmiştir. İkinci bir görüş ise; Atina civarlarında bir yerde bulunan Siniklerin (kiniklerin) okulunun civarında bulunmakta olan ‘Kynosarges’ (gymnasion) kelimesinden türetilmiş olduğu düşünülmektedir.

2.2.1. Antik Dönemde Sinizm

Sinizm, tarih zamanı içinde baktığımızda içinde bulunulan durumu eleştirme ve bireyi ön planda tutarak bir objektiflik gösterme olarak tanımlanırken bazı çevrelerce olumlu, bazı çevrelerce ise olumsuz olarak karşımıza çıkmaktadır (Helvacı, 2017). Antik sinizmin iki önemli temsilcisi vardır. Bunlar: Antisthenes (M.Ö. 446-366) ve Sinoplu Diyojen’dir (M.Ö. 404-323). Antisthenes yaşamında sadece elinde bir asa ve yaşamını devam ettirmek için kuru ekmeğini koyduğu bir çanta ile yaşamını sürmektedir. Bu şekilde yaşamına devam

ederken başkalarının bencillik düşüncesini de eleştirmiştir. Sinoplu Diyojen ise sade bir yaşamı benimseyerek içinde bulunduğu durumu reddetmiştir. Böylesine bir eleştiride bulunurken kendisinin bunun bir parçası olmadığını anlatır (Helvacı, 2017).

2.2.2. Anadolu'da Sinizm

Antik dönem sinizminin bazı özellikleri Anadolu'da derviş kültürü ile benzerlik göstermektedir. Antisthenes'in asası, kuru ekmeği ve ekmeğini koyduğu pelerin olan çantası, bize Anadolu dervişlerinin bir lokma ekmekle ve giydikleri bir hırka ile büyük benzerlik göstermektedir. Geniş anlamıyla baktığımızda içinde yaşanan dünyaya karşı sade bir yaşam benimseyerek tasavvufi yaşam ve mistik düşünce içinde bir lokma ekmekle, bir hırka giyinmek dünyanın zevkine aldanmamak anlamına gelmektedir (Yılmaz, 1999).

Anadolu'nun Türkleşmesinde Dervişler elinde bastonu, üzerine giydikleri hırkaları ve sadece bir lokma ekmeğiyle gezdikleri yerlerde Allah'ı anlatmışlardır. Bazı zamanlarda bölgedeki güçlü kişiler tarafından bu durum engellenmeye çalışılmış ve onlara dünyalık teklifinde bulunulmuştur. Dervişler teklifler karşısında dünyalık yaşam yerine sade ve gösterişsiz yaşamı seçerken aynı zamanda eleştirmiştir. Diyojen'in Büyük İskender'in teklifine '*gölge etme yeter*' demesi ve bana bir lokma ekmek, üzerime giyeceğim bir hırka yeter cevabını vererek teklifi geri çevirmesi benzerlik gösterir. Yaşanılan bu durumlara bakıldığında Antik Yunan dönemindeki sinizm kavramı, Anadolu'da ise dervişlik olarak karşımıza çıkmaktadır (Yılmaz, 1999; Aktaş, 2013).

2.2.3. Günümüzde Sinizm

Antik Yunan döneminde sinik davranış sergileyenler toplum etiğinin ve toplum ahlakının üzerine çıkmayı amaç edinmişlerdi ve savundukları bu değerleri onaylamayanları yoğun bir şekilde eleştirirlerdi. Sinizm günümüz anlamında değişime uğrayarak antik dönemdekinden farklı anlamda kullanılmaya başlanmıştır. Antik dönemden sonraki sinizm bazı şekillerle devam ettiği görülse de tarih boyunca olumlu bir anlamdan uzaklaşarak olumsuz anlama bürünmüştür (Andersson, 1996).

2.3. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN BOYUTLARI

Dean ve diğerlerine (1998) göre örgütsel sinizm, bireylerin içinde bulunduğu örgüte karşı olumsuz tutumları içerir ve üç boyuttan meydana gelir:

- Örgüt bütünlüğünün olmadığına dair *inanç*,
- Örgütüne karşı beslediği olumsuz *duygu*,

- Bireyin sahip olduğu bu inançla, hissettiği duygularının sonucunda örgüte karşı geliştirdiği eleştirel ve küçümseyici *davranışlarının* bütünü oluşturur.

Örgütsel sinizm öncelikle bireylerde ortaya çıkar ve örgütlerde bazı inançların meydana gelmesi ile devam eder. Bu inanç, duyguya ve sonrasında da örgütteki diğer meslektaşlara ve çalışanlara karşı davranışlar bütününe dönüşmektedir. Bu üç önemli boyutun birincisi olan bilişsel boyut, bireyin çalıştığı örgütün dürüst olmadığına dair inancını oluşturur. İkinci boyut ise duyuşsal boyutu ve ilk boyutta oluşan düşüncenin yani inanın birtakım öfkeye, alay etmeye, nefret gibi bazı olumsuz duygulara dönüşmesini açıklar. Üçüncü ve son boyutta ise, davranışsal boyutu ve önceki iki evrede oluşan inanış ve bireyde oluşan duyguların içinde bulunulan örgüte karşı bir eleştiriye dönüşmesini açıklar (Dean, 1998; Abraham, 2000).

2.3.1. Bilişsel Boyut

Bilişsel boyutta birey çalıştığı örgütteki bireylere, örgütteki durumlara ve olaylara karşı, sahip olduğu bütün bilgi, tecrübe ve inancını içerir (İnceoğlu, 2004). Kısaca bireyin çalıştığı örgütte çevresinde gelişen olay ve durumlara karşı geliştirdiği olumlu olabileceği gibi ya da olumsuz düşünceleri de kapsar. Örgütsel sinizmin ilk boyutu olan bilişsel boyut; kuruma karşı öfke duyma, çalışanları hor görme gibi olumsuz birtakım düşünce ve duygular ile meydana gelen ve bu şekilde örgütün dürüst olmadığına dair inancıdır (Eryeşil ve Fındık, 2012). Dean ve diğerlerine (1998) göre genel olarak çalıştığı kurumlarına öfke, kızgınlık, tedirginlik besleyen bu bireyler, çalıştıkları kurumla ilgili olumsuz bir durum veya haber duyarlarsa hemen geri çekilme, soyutlanma hissederler. Bunun sonucu olarak habersizce bu durumdan mutlu olurlar.

2.3.2. Duyuşsal Boyut

Kişilerin olumlu ya da olumsuz yönde yaşadıkları duygusal deneyimleri duyuşsal boyutu oluşturur. Birey çalıştığı örgüte karşı içinde bulunduğu görev itibarıyla kısa süreli veya uzun süreli duygu durumu yaşar. Bu duygu durumu bir görevi başarıyla yerine getirdiğinde gurur duymakken, istemediği bir işte zorlanırsa endişe ve kızgınlık duyabilir. Bireyin örgütünde yaşadığı bu duygular onun yaptığı işi hakkında düşüncelerini belirleyici özellik taşır (Özkalp ve Kırel, 2004). Duyuşsal boyut, kurumda çalışan bireylerin bir nevi duygu durumlarının sorgulandığı bir boyutu oluşturur. Çalışanlar yaşadıkları bu duyulanım değişikliği ile hem içinde bulunduğu çevreye hem de çalıştığı örgüte bir takım kuvvetli duygusal eğilimleri vermeye başlar (Üreten, 2016). Helvacı'ya (2010) göre örgütsel sinizm yaşayanların duyuşsal olarak verdikleri bu tepkilerin aslında arkasında bazı bilinmeyen

durumlar vardır. Sinizm duygusunu yaşayan bu kişilerin çalıştıkları örgüte karşı besledikleri duygu durumlarından olan; acıma, küçümseyici davranış, tiksinti duyma gibi durumlar aslında örgütteki bazı boşluklardan yararlanarak kendilerini üstün görmelerine yönelik davranışlardır.

2.3.3. Davranışsal Boyut

Sinizmin son boyutunda, örgütte çalışanlar olumsuz ve küçümseyici davranışlar gösterirler. Antik dönemdeki siniklerle benzerlik gösterirler. Örgüte karşı alabildiğince kuvvetli bir eleştiri söz konusudur. Eleştiride bulunurken genel olarak mizah duygusundan yararlanırlar. Sinizmi benimsemiş çalışanların yüzünde alaycı bir tebessüm ve kendilerini bilgiç gösterme eğilimi vardır (Dean vd., 1998). Hatta bazı durumlarda örgütteki sinikler sözel olmayan davranışlara başvururlar. Bunlar; sırtıma, anlamlı bakışma ve küçümser bir tavırla gülümsemeleri şeklinde görülür.

Bireyler çalıştıkları örgütün bütünlükten yoksun olduğuna dair inançları çalışanların sosyal davranışlar sergilemelerine, örgütün düzenlediği faaliyetlerine katılmamak için bahane bulmaya, örgütün değerlerini müdafaa etmemeye, örgütün gelecekteki hedeflerini gerçekleştirmek için bir girişimde bulunmaya girmemeye sebebiyet vermektedir (Abraham, 2000). Yine davranışsal boyutta duygu durumu ve inanç durumundan kaynaklı eylemde bulunmak isterler. Ancak bazı nedenlerden kaynaklı içinde buldukları duygulara göre hareket etmezler veya edemeyebilirler. Fakat kişilerin her daim duygu durumlarına göre hareket etme istekleri hep vardır (Çöllü ve Öztürk, 2006).

Davranış bilimciler özellikle örgütlerde duyguların önemli olduğunu ve bunun sebebinin örgütteki insan faktörünün duygularının yansımaları olarak örgüte etki ettiği ve önemle üzerinde durulması gerektiğini zorunlu hale getirmiştir. Çünkü örgütte çalışanın insan olduğunun ve onun ruh halinin motivasyon ve algı üzerindeki önemi, öncelikle kendini dolayısıyla örgüt başarısını doğrudan etkilemektedir (Özkalp, 2013).

2.4. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN KURAMSAL TEMELLERİ

Örgütsel sinizm kavramına etki eden kuramsal temeller incelenip bu başlık altında açıklanmıştır.

2.4.1. Beklenti Kuramı

Örgüt içinde çalışanlardan beklenen davranışlar beklenti kuramında açıklanmaktadır. Bireylerin örgüt içinde kendisinden beklenen davranışı ve karşılığında alacağı değer farkında olup olmadığı konusundaki sorulara yanıt aranır. Karşılığında

alacağı maddi kaynak ve ödülleri vurgulanmaktadır. Çalışanların verilecek ödüllere ve değerine yoğunlaştığı bir beklenti söz konusudur (Kalağan, 2009). Örgütsel sinizm örgütün gelecek zamanda başarısız olacağı beklentisi ile ortaya çıkmaktadır (James, 2005). Vroom bu kuramı, bireyin sarfettiği çaba karşısında beklediği ödülün gücü ve cazibesine bağlamıştır. Birey ancak bu şekilde motivasyonunu artıracaktır (Koçel, 2010).

2.4.2. Atfetme Kuramı

Atfetme kuramında bireyler, birtakım sonuçlara nasıl geldikleri hakkında değerlendirme yapmak için davranışlarının sebeplerini sistemsal bir şekilde araştırması ile alakalı bir durumu ifade eder. Bireyler olası sebeplerle çıkarımda bulunurlar ve bu durum ileride yapacakları davranışlarına dolaylı ya da dolaysız yönden etki etmektedir. Bu kuramın temelini bireylerin algıladığı sebebin ve sonucunda oluşan bağ neticesinde, bireylerin algıladığı sebeplerin davranışlarına hangi şekilde etki edeceğidir (Taslak ve Dalgın, 2015).

İnsanların inşalarla ilişkileri, birbirlerine olan eğilimleri, hoşlanıp hoşlanmama eğilimleri, dost canlısı davranışları gibi neden olan bir tutuma bağlama eğilimini anlatır. Bireylerin birtakım eğilim veya davranışlarda bulunma nedenini arkadaş tutumlarına, bireysel özelliklerine, çevreden gelen birtakım faktörlere bağlanabileceği gibi tüm faktörlere de bağlanabilir (İnceoğlu, 2010). Weiner'ın (1985) modelinde, örgüt içinde yaşanan bir takım olumsuz bir olaydan sonra bazı yorumlamalarla, örgüt içindeki çalışanları suçlayıcı bir tavırla son bulmasına dayanır (Kalağan, 2009).

2.4.3. Sosyal Değişim Kuramı

Örgüt ve örgüt çalışanları arasında değişen ilişkilerde örgüte duyulan güven duygusu önemli bir yere sahiptir. Çalışanlar örgütlerine güvenerek çalışırlarsa, pozitif olumlu bir ilişki geliştirilebilir. Böylelikle örgüt çalışanları kurumlarına karşı sinik bir tutum içerisine girmezler ve örgütteki negatif yansımaları azalır (Kalağan, 2009). Bireyler algılanma açısından kendilerine dürüst, şeffaf ve saygın olarak davranılırsa orada adaletin yüksek düzeyde olduklarına inanmaları olasıdır. Bu şekilde bireyler kaliteli bir iletişim içinde olmaları halinde fazladan çaba sarf ederek bu değişim ortamından yararlanma eğilimi içine girerler. Onların bu şekilde davranmaları sonucu bir ödül ile karşılaşmalar dahi bu tutumları devam etmektedir (Murphy, Wayne, Liden ve Erdoğan, 2003).

2.4.4. Tutum Kuramı

Yapılan araştırmalarda örgütsel sinizm olumsuz bir ifade olarak tanımlansa da bazı çalışmalar da birden çok unsur ve genel yönelimler olarak araştırılmıştır (James, 2005). Dean

ve diğerleri (1998) örgütsel sinizmi; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal öğeler olarak belirlemişler ve tanımlamışlardır. Örgütsel sinizm kavramı üzerine yapılan araştırmalarda da tutumların bilişsel, duyuşsal ve davranışsal durumlara etki ettiği görülmüştür (Kalağan, 2009).

2.4.5. Sosyal Güdülenme Kuramı

Sosyal güdülenme kuramını tam anlamıyla anlayabilmek için, bireyleri belli bir durumda nasıl davranacağı konusundaki şeylere götüren sebepleri ve aynı zamanda bireylerin hangi amaçları ve davranışları devam ettireceğinin gözlemlenmesi gerekmektedir (Ene, 2007). Weiner (1985) sosyal güdülenme teorisinde bireyler öncelikle olayın sonucuna odaklanmakta ve sonrasında sebeplerini araştırma eğilimine girmektedir. Bu kuram da bir değerlendirmeye varmak için sorumluluk yargılarına başvurulur ve aynı zamanda gelecek için de aynı olaylar için beklentiler geliştirmeye başlanır. Ortaya çıkan sorumluluk yargısında davranışlarımıza etki eden şey budur. Yani sorumluluk yargımız ve olası beklentilerimiz sonraki davranış ve tutumlarımızı etkilemektedir (Kalağan, 2009).

2.5. ÖRGÜTSEL SINİZM TÜRLERİ

Literatürde sinizmin sınıflandırılmasında benzerliklerin yanı sıra farklılıkların da olduğu da görülmektedir. Abraham'a (2000) göre örgütsel sinizm için üç farklı tür söz konusudur: meslek doyumunu düşürme, örgüte yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlığın zayıflamasıdır. Dean ve diğerleri (1998) ise Anderson (1996) ve Abraham (2000) tarafından yapılan çalışmalarından elde ettikleri verilere göre örgütsel sinizm beş türde incelenebilir. Tablo 2.2.'de (Arslan, 2012) bu beş form kısaca özetlenmiştir.

Tablo 2.2. Örgütsel Sinizm Alt Formları

Sinizm Formu	Tanım
<i>Kişilik sinizmi</i>	Diğerlerine karşı olumsuz algılamalar ve muhalefet içeren sabit bir kişilik özelliğidir. Diğer insanlara karşı, dünyanın, sosyal etkileşimde cana yakın olma kabiliyeti bulunmayan, ikiyüzlü, düzenbaz, umursamaz ve bencil insanlarla dolu olduğuna yönelik geniş kapsamlı bir genellemeye dayalı, kökleşmiş bir güvensizlik vardır.
<i>Sosyal/kurumsal sinizm</i>	Kişi ve toplum arasındaki sosyal sözleşmenin ihlal edilmesinin bir sonucu olarak görülebilir.
<i>Mesleki sinizm</i>	Özellikle hizmet sektöründe görülen mesleki sinizm, kişinin becerilerinin engellenmesiyle başa çıkma stratejisidir ve tüketicilerden uzaklaşmaya ve tüketicileri insan olarak görmemeye neden olur. Mesleki sinizmin ikinci nedeni ise kişi-rol çatışmasıdır.
<i>Çalışan sinizmi</i>	Çalışan sinizmi dev şirketlere, tepe yönetime ve işyerindeki diğer oluşumlara yönelik aşağılama ve güvensizlik gibi güçlü hayal kırıklığı, umutsuzluk ve engellenme hisleriyle karakterize edilen tutumdur.

Tablo 2.2. (devamı)	Örgütsel değişim sinizmi başarısız olmuş değişim çabalarına karşı bir reaksiyondur ve gelecekteki çabaların başarısı konusunda kötümserlik ile değişim ajanlarının tembel ve yetersiz oldukları inancından oluşmaktadır.
<i>Örgütsel değişim sinizmi</i>	

2.5.1. Kişilik Sinizmi

Genel sinizm olarak da bilinen kişilik sinizmi, bireyin kendi kişiliğinden kaynaklanan sinizmdir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Kişilik sinizminde yaşanan dünyanın dürüst olmadığı, kimsenin önemsenmediği, çıkarıcı, suça meyilli olanları ve suç işleyenleri görmezden gelen bireylerle dolu olduğu düşüncesi hâkimdir (Abraham, 2000). Kişilik sinizmi dediğimiz kavram birey kaynaklıdır; ancak birey bu durumu çevresine ve çalıştığı kuruma yansıtır. Bu haliyle kurumunu etkiler ve çalıştığı kurumda bunun yayılmasına sebebiyet verir. Kişilik sinizmi örgütsel sinizme benzetmekle beraber, örgütsel sinizmden farklıdır. Kişilik sinizmini birey kendi kişiliğinde ararken, örgütsel sinizme neden olan olguları bulmaya çalışır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

2.5.2. Sosyal/Kuramsal Sinizm

Sosyal ya da diğer adıyla toplumsal sinizmin ortaya çıkma sebebi, bireyin toplumla olan psikolojik sözleşme ihlallerinden kaynaklanmaktadır. Sosyal sinizm yaşayan birey çalıştığı kuruma şüpheyle yaklaşır. Bu şekilde hem kendine hem de içinde bulunduğu çevreye zarar verir (Kalağan, 2009). Birey kendisini haksızlığa uğramış olarak hissederse güveni zedelenir. Başkalarına karşı kendinin duyduğu güveni ve inancı sorgulama yoluna gider (Özgener, Ögüt ve Kaplan, 2008). Örneğin Amerika'da yaşayan insanlar için iş teminatında bulunma, mesken sahibi olma, toplumdaki refah artışı, eğitime ayrılan bütçe, toplumsal olarak sosyal sözleşmenin kazandırdığı bir olgu olarak görülmektedir. Eğer bu olgular ortadan kalkarsa ya da bir kısmı uygulanmazsa birey devlete olan inancını yitirir ve kendini haksızlığa uğramış olarak kabul eder. Sonuç olarak bakıldığında bu durumda toplum, devletin bu sistemine güvenemez ve inandığı şeyler tartışma konusu haline dönüşür (Kılıç, 2011).

2.5.3. Mesleki Sinizm

Mesleki sinizm, çalışılan örgüte ve örgüt yöneticilerine sarf edilen negatif tutumları kapsar. Yapılan iş eğer ağır ve kişide yorgunluk, bıkkınlık, bunaltı uyandırıyor; buna karşılık örgüt tarafından gerekli ödüllendirme ve geri dönüt sağlanmıyorsa, yapılan işin örgüt için değmeyeceğini düşünürler. Bu durumda yapılan işte umursamazlık ve vurdumduymazlık baş gösterir (Abraham, 2000). Mesleki sinizm, örgütlerde ve sürekliliği devam eden kurumlarda beklenmeyen, aynı zamanda çalışma yaşamının istenmeyen bir

sonucudur (Özgener vd., 2008). Mesleki sinizmde örgütte çalışan kişi, önce iş yaşamında mesai arkadaşlarına ardından toplumdaki insanlara karşı olumsuz bir tutum içerisine girer. Aynı zamanda çalışanlar bireysel yetersizliklerini örgüte ve örgütteki yöneticilere yönelttikleri zaman sinizm kavramı örgütsel anlamda daha da örgüt tabanına yayılır (Naus, 2007).

Araştırmacılar özellikle belli meslek çalışanlarının işgören sinizmine ne gibi etkileri olduğuyla ilgilenmiş, tüm mesleklerle ilgili bir genellemeye gitmemişlerdir. Çalışanların iş yerindeki sinizmi ile ilgili ilk yapılan çalışmalar daha çok sosyal hizmette çalışanlar, emniyet mensubu kişiler ve sağlık alanında çalışanlar üzerindedir (James, 2005). Dean ve diğerleri (1998) ise vardiyalı sistemde çalışan kişiler, emniyette görev yapan kişiler ve işiyle ilgili çok fazla detayla uğraştırılan kişilerde mesleki sinizmin görülme oranının daha fazla olduğunu dile getirmektedirler. Mesleki sinizme sahip çalışanlar aradan geçen zamanda duygusuzlaşmaya, farklılaşmaya, duyarsızlaşmaya ve katı düşünmeye ve insanı insan yapan temel değerlerden uzaklaşmaya başlarlar. Bazı çalışanlar empati duygusunu yitirir. Çalıştığı örgütte işinin gereği karşılaştığı kişilerin hassasiyetlerine ve onların duygularına üstünkörü bakar.

2.5.4. Çalışan Sinizmi

Örgütte çalışanlar arasında yaygın olan çalışan sinizminin oluşmasında en büyük faktör çalışanla işveren veya yönetici arasındaki sosyal sözleşme ihlalidir. Örgüt kendi bünyesinde çalışanına sorumluluğunu yerine getirmediğinde veya çalışanına verilen taahhütleri yerine getirmediğinde çalışan sinizmi meydana gelir (Helvacı, 2010). Eğer örgüt içi iletişim, çalışma koşulları, çalışma ortamı iyi bir düzeyde olmazsa; örgüt çalışanları bu durumdan olumsuz yönde etkilenip çalışan sinizmini geliştirebilirler. Çalışan sinizmi dediğimiz kısaca, bireyin çalıştığı kuruma karşı geliştirdiği olumsuz tutumları oluşturmaktadır (Arslan, 2012). Çalışan sinizmi başka bir tanımda, çalışanın bulunduğu kuruma veya örgüte, kurum yöneticilerine, beraber çalıştığı arkadaşlarına karşı beslediği negatif duygu sonucu olumsuz davranışlarıdır (Cartwright ve Holmes, 2006).

2.5.5. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütlerdeki değişime bakacak olursak, bu değişim büyük ölçüde çalışanın örgütteki özverili çalışmasına ve çalışanın çabasına bağlıdır. Örgütsel değişim sinizmi, örgüt içindeki bazı girişimlere karşı alınan olumsuz sonuçlarla ortaya çıkan bir olgudur (Abraham, 2000).

Örgütsel değişim sinizminde, sinikler eğer örgütün değişimini desteklemez veya çok az bir destek verirlerse aslında kendilerini doğrulamış olurlar. Bu durumda destek olmadan

gelen başarı, başarısızlıkla sonuçlanmaktadır. Ortaya çıkan bu başarısızlık örgüt içinde sinik düşünceleri daha da artıracaktır. Bu şekilde örgüt zarar görecektir ve yine bu durum çalışana yansıtılacak, sonrasında yine çalışan etkilenecek ve sinik bir tutum geliştirecek bu şekilde bir döngü oluşacaktır. Kısaca özetlemek gerekirse, sinizm varsa değişim zordur (Helvacı, 2017).

2.6. ÖRGÜTSEL SINİZME ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Örgütsel sinizm kavramı ile ilgili yapılan tanımlara bakıldığında, sinizm bir tutum olarak ifade edilir. Tutumlar ise zaman içinde kişiye ve içinde bulunulan duruma göre değişmektedir. Örgüt içinde çalışanlar karşılaştıkları duruma göre bazen tutumlarını değiştirmektedir. Bu tutumlar kişiye olabileceği gibi örgüte ve örgüt yöneticisine de olabilir. Aynı zamanda bu tutumlar olumlu olabileceği gibi olumsuz tutumlar olarak da görülebilir. Olumsuz tutumların nedeni ise iş yerinde yaşanan zaman kısıtlılığı, beklentilerin yüksek olması, yöneticilerin zaman zaman aşırı kontrol etme durumları gibi koşullar bu tutumlara neden olmaktadır (Iterson, Naus ve Roe, 2007). Örgüt içinde sinizme neden olan bunların dışında daha farklı etkenlerden söz etmek mümkündür. Örgütteki değişimin yanlış yönlendirilmesi, çalışanların stres düzeyinin yüksek olması, beklentilerin karşılanamaması, sosyal desteğin verilmemesi, rekabet ortamının olmaması, terfilerin beklenenin altında olması, örgütle ilgili karar alırken etkililiğinin gözden geçirilmemesi, psikolojik ve sosyal sözleşme ihlallerinin olması, örgüt içi iletişim eksikliği gibi nedenler bireylerin işinden ve örgütünden uzaklaşmasına neden olmaktadır (Turan, 2011). Örgütsel sinizme neden olan asıl sebep, örgüt çalışanlarının örgütün dürüst olmadığına dair inançlarıdır. Bu durum örgüte duyulan güveni azaltmakta ve örgütü küçümseyici, hemen arkasından örgüte öfke duyma gibi olumsuz duyguların açığa çıkmasına sebep olmaktadır (Balıkçioğlu, 2013).

Yapılan çalışmalar ve alanyazın incelendiğinde sinizme neden olan faktörler iki gruba ayrılmaktadır. Bunlar; kişisel faktörler ve örgütsel faktörlerdir.

2.6.1. Örgütsel Sinizme Etki Eden Kişisel Faktörler

Sinizm kavramı ile ilgili yapılan ilk çalışmalara bakıldığında, sinizmin doğuştan getirilen bir kişilik özelliği olduğu ifade edilmiştir (Dean ve diğerleri, 1998). Alanyazın incelemelerinde örgütsel sinizme neden olan faktörlerin; yaş, cinsiyet, hizmet süresi, eğitim durumu, medeni durum, gelir düzeyi, hiyerarşi olduğu görülmüştür. Bu değişkenler aşağıda açıklanmıştır.

2.6.1.1.Yaş

Kişilerin yaşları, çalıştıkları kurumlarına karşı tutumlarını, kurumdan isteklerini, beklentilerini ve kurum hakkındaki algılarını etkilemektedir. Çalışanların zaman içinde kurumdan beklentileri azalır. Bunun sonucunda işine ve kurumuna daha çok bağlandığı, iş tatminlerinin daha yüksek olduğu görülür (Pelit, 2008). Tam tersine bakılacak olursa gençlerde beklenti düzeyinin yüksek olduğu görülür. Ancak gençlerde de yüksek kariyer beklentisi ve gelirdeki artış isteği örgüt tarafından karşılanamadığında çalıştığı örgüte karşı gençler, sinik bir tutum içerisine girerler (Kalağan, 2009). Genel olarak çalışma yaşamına yeni giren bireyler isteklerinin karşılanmasından ziyade, beklentilerine uymasa da işe başlamaktadırlar. Aslında gençler için önemli olan bireysel olarak kendini gösterebilecekleri, performanslarını sergileyebilecekleri bir işin varlığı, onlar için büyük önem taşımaktadır (Çakır, 2001).

Yapılan araştırmalarda yaş ile örgütsel sinizm arasında bazı çalışmalarda anlamlı bir fark bulunurken bazılarında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Erdost, Karacaoğlu, Reyhanoğlu 2007 ve Güzeller, Kalağan 2008 yaptıkları çalışmada yaş ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık bulmazken; Aksoy 2019 yaptığı çalışmada yaş ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiştir.

2.6.1.2. Cinsiyet

Cinsiyet açısından bakıldığında, kadınlar ile erkekler çalışma koşullarını farklı olarak değerlendirirler. Bu durum onların farklı tespitlerde bulunmalarına yol açmaktadır (Pelit, 2014). Cinsiyetin örgütsel sinizm algısı üzerinde bir etkisinin olup olmadığını araştıran çalışmalara bakıldığında; çalışmaların birçoğunda (Andersson ve Bateman, 1997; Bommer vd., 2005; Efiltili, Gönen ve Öztürk, 2008; Erdost vd., 2007; Fero, 2005; Güzeller ve Kalağan, 2008; James, 2005; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Pelit ve Ayduğan, 2011), cinsiyetin örgütsel sinizm üzerinde bir etki yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Fakat cinsiyetin örgütsel sinizm üzerinde az da olsa etkilediği yönünde bazı çalışmalar da (Delken, 2004; Gündüz, 2014; Mirvis ve Kanter, 1991; Lobnikar ve Pagon, 2004; Şahin, Erkiş ve Taşpınar, 2013) söz konusudur. Bu çalışmalarda düşük düzeyde anlamlı bir farklılığın olduğu ve kadın çalışanların kurumlarında daha çok bireysel yönelimli olduğu için daha az sinizm düzeyine sahipken; erkek çalışanların örgüt, başarı ve iyi bir kariyer odağında oldukları için sinizm düzeylerinin daha fazla olduğu görülmektedir.

2.6.1.3. Hizmet Süresi

Çalışanların bir örgütte çalıştığı süre hizmet süresi olarak adlandırılır. Yapılan

araştırmalarda hizmet süresinin örgütsel sinizm düzeyi ile ilişkili olduğu fakat bu düzeyin düşük bir düzey olarak belirlendiği saptanmıştır (James, 2005). Kurumdaki çalışma süresi (hizmet süresi) arttıka sinizm düzeyinin de arttığı bulgusuna ulaşan çalışmalar, (Delken, 2004; Helvacı ve Çetin, 2012; James, 2005; Lobnikar ve Pagon, 2004; Polat vd., 2010; Tayfun ve Çatır, 2014) olduğu gibi, hizmet süresi ile örgütsel sinizm düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı çalışmalar da (Bernerth, Armenakis, Feild ve Walker, 2007; Bommer, Rich ve Rubin, 2005; Efiltili vd., 2008; Erdost vd., 2007; Johnson, 2007; Karacaoğlan, 2014; Sur, 2010) bulunmaktadır.

2.6.1.4. Eğitim Durumu

Çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe diğer bireylere göre işe girme ve uyum sağlamaları yüksekken, örgüt içinde yapılan faaliyetleri de çok daha fazla sorguladıkları görülmektedir. Bu sorgulamalar onların örgüt içinde örgütsel sinizmi daha fazla yaşamasına sebep olmaktadır. Eğitim seviyesi daha az olan çalışanların örgüt içinde sorgulama durumları daha az olduğundan, örgütsel sinizmi daha az yaşamaktadırlar (Atalay, Özler ve şahin, 2010). Bu konuda yapılan çalışmalara bakıldığında, çalışanların eğitim düzeyi ve sinizm arasında anlamlı farklılık olduğu ve eğitim seviyesi artan çalışanın örgütte sinizm düzeyini daha fazla yaşadığı görülmüştür. Yapılan çalışmalar, (Delken, 2004; Güzeller ve Kalağan, 2008; Toksöz ve Yılmaz, 2008) bu durumu destekler niteliktedir.

2.6.1.5. Medeni Durum

Evli olan çalışanların aile içinde sorumluluklarının fazla olması sebebiyle, bu çalışanlar örgüt içinde gelişen olaylarda daha rol alırlar. Bunun nedeni öncelikle aile içinde yerine getirmeleri gereken bir sorumluluklarının olması olabilir. Bekâr olan çalışanlar ise örgüt içinde gelişen olaylara daha çok müdahildir ve tepkileri daha yoğundur (Polat ve Aktop, 2010). Çalışanların medeni durumları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı konusunda yapılan çalışmada; evli çalışanların, evli olmayan çalışanlara göre sinizmi daha az yaşadıkları söylenebilir (Delken, 2004).

2.6.1.6. Gelir Düzeyi

Çalışanların gelir düzeyleri, onların örgüt içindeki motivasyonlarını ve iş tatminlerini etkilerken, ayrıca onların kurum içi sinizm düzeylerini de etkilemektedir (Pelit, 2014). Bireyler kurum içinde maddi olarak buldukları mevkiye göre hareket ederler ve örgütsel sinizm bu durumdan etkilenir. Bu durum örgüt içinde yaşanan sinizmleri daha çok artırır. Birey eğer iş bulma noktasında sıkıntı yaşar ve bireyin gelir düzeyi az olursa; gelir düzeyi

yüksek olanlara göre sinizmi daha fazla yaşar. İş bulma ve işe adapte olma konusu, örgütsel sinizmi etkileyen bir unsurdur ve bağlayıcıdır (Kalağan ve Güzeller, 2010).

2.6.1.7. Hiyerarşi

Kanter ve Mirvis (1989), yaptığı çalışmada örgüt içinde yönetici olarak çalışanların, daha alt kademede çalışanlara göre sinizm düzeylerinin daha düşük olduğunu belirlemiştir. Kurum içi hiyerarşi yapılanmasında örgütteki problemler sorumluluk gereği bir alt kademeye devredilir. Bunun sonucu olarak daha alt kademede çalışanlar kurum içi problemleri daha çok hissederler ve sinizmi üst kademeye göre daha fazla yaşarlar.

2.6.2. Örgütsel Sinizme Etki Eden Örgütsel Faktörler

Örgüt içi çalışanların, örgütlerine karşı geliştirdikleri olumsuz düşünce ve tutumların meydana getirdiği örgütsel sinizm kişisel etkenlerden çok örgütsel faktörlerden kaynaklanır. Örgütsel sinizmi etkileyen faktörlerin bazıları şöyle açıklanmıştır (Pelit, 2014):

- Örgüt içi aşırı stres durumu, kuralların yetersizliği ve terfideki yetersizlikler,
- Örgütteki değişim çabalarının yanlış yönetilmesi, örgütte küçülmeye gidilmesi,
- Örgütten yıldırma çalışmaları, uzun çalışma süreleri ve güç dağılımındaki dengesizlikler,
- Örgütsel anlamda karara katılımın azlığı,
- İşlerin yapılmasında geleneksel yöntemlerin kullanılması, işten ayrılmalar,
- Amaç çatışmalarının yaşanması ve örgüt içi kargaşalar,
- Örgüt içi bireysel ve kurum beklentisinin karşılanamaması.

2.6.2.1. Örgütsel Adalet

Çalışanların örgüt içindeki adalet istemi, ücret dağıtım sistemi, var olan düzene uyma davranışı, ödüllendirme ve cezaların verilmesi, bireyler arası ilişkilerden etkilenmektedir (Özdevecioğlu, 2003). Kutanis ve Çetinel (2010) adaletsizlik düşüncesinin örgütsel sinizmi artırdığı ve aslında sinizmin asıl nedeninin bu olduğu görüşüne varmışlardır.

Örgütsel adalet; örgüt içerisinde ücret dağıtımı, ödül ve ceza sistemi, terfilerin nasıl yapılacağı ve uygulanan bu politikaların çalışanlar tarafından nasıl algılandığını anlatan kavramdır (İçerli, 2010). Örgütteki bireylerin kurumları için yaptıkları eğitimleri, performansları, tecrübeleri ile her türlü kurumu için verdikleri özveri ve bunların sonunda aldıkları maddi kaynaklar ve ödüller arasında bir dengesizlik olursa, çalışanlar yaptıkları bu

işin ve aldıkları karşılığın adil olmadığı kanısına varırlar. Bu düşünceler çalışanlarda mutsuzluk, kırgınlık, kızgınlık ve suçluluk gibi bazı duyguların içerisine girmelerine sebep olur (Söyük, 2007). Bu duygular içindeki çalışanın, örgütsel sinizm seviyesi artar. Çalıştıkları kurumda yaşanan bu durum neticesinde ise örgütsel sinizm düzeyleri yükselir. Örgütsel adalet düzeyi azaldıkça, çalışanlardaki bu değişimle örgütsel sinizm düzeyi artar (Kalağan, 2009). Yine yapılan bir çalışmada örgüt içinde çalışanların, yaptığı her türlü etkinliklerinin karşılığının adil olmadığıyla ilgili negatif düşünceler arttıkça kurumlarına karşı örgütsel sinizm düzeylerinin arttığı gözlenmiştir (James, 2005).

2.6.2.2 Örgütsel Politika

Örgütsel politika, kurum çalışanlarının örgüt içerisindeki her türlü alınan kararlara yönelik geliştirdiği tutumlara denir. Çalışanlar örgütteki davranışların uygunluğunu örgüt içindeki örgütsel politika algısına bakarak karar verir (Kalağan, 2009). Örgütsel politikalar, negatif birtakım çıkarıcı yaklaşım, tedirginlik durumu, dürüst davranışın olmayışı, hangi rolün üstleneceğine dair karmaşa, örgütteki bir belirsizlik durumu, güvensizlik gibi duygulardan etkilenir. Bu duygular çalışanda sinizm tutumlarının gelişmesine neden olur. Küçümseyici davranış, kırgınlık, kızgınlık, hayal kırıklığına uğrama gibi duyguların temeli örgütsel politika ve örgütsel sinizmi barındırır (James, 2005). Kurumda örgütsel politikalar oluşturulurken çalışan fikirleri önemsenmeli ve kararlara katılımın seviyesi yüksek tutulmalıdır. Aksi durumlarda kurum çalışanları alınan kararları tanımaz veya eleştirel bir bakış açısı geliştirir ki bu durumda örgütsel sinizm düzeyi yükselir (Üreten, 2016).

2.6.2.3. Psikolojik Sözleşme İhlali

Örgüt çalışanları ve örgütün arasındaki karşılıklı ilişkiye dayanan, sürekliliği devam eden ve yazılı olmayan bu ilişkiye psikolojik sözleşme denir (Mimaroğlu, 2008). Örgütlerde yaşanan sürekli değişim, örgüt içerisinde birtakım itici tutumlar ve güvensizlik ortamı yaratmış, yaşanan bu durum ise psikolojik sözleşme ihmaline sebep olmuştur (Cartwright ve Holmes, 2006). Kurum çalışanlarının örgütten beklentilerinin karşılanmaması durumunda, örgüt içinde hak ettiği noktada kendisini hissetmez ve aralarındaki psikolojik sözleşmenin önemsenmediği veya askıda kaldığını düşünürse, örgütsel sinizm tutumu geliştirir. Örgütsel sinizm açısından psikolojik sözleşmeye uyulmaması durumu örgütsel sinizmi etkilemektedir (James, 2005). Çalışanlar psikolojik sözleşmeye uyulmadığını veya kendi beklentileri ile ortaya çıkan sonuç arasında büyük bir fark oluştuğunda, çalışanlar kuruma karşı öfke, kızgınlık ve kırgınlık gibi örgütsel sinizm geliştirirler. Bu durumda örgüte olan güvenleri

kaybolur ve sendikalarından bile bu kaybolan haklarını kazanmaları ve var olanları korumalarını isterler (Kalağan, 2009)

2.6.3. Sinizimli Bireyin Karakter Özellikleri

Sinizimli bir birey olarak adlandırılan kişilerin karakteristik özellikleri şu şekillerde karşımıza çıkar (Saruhan ve Yıldız, 2012):

- Kurumu hor görmeleri,
- Küçümseyici ifadeler kullanmaları,
- Eleştirici bir yapıları olmalarına rağmen çözümü söylememeleri,
- Sürekli negatif olmaları,
- Kötüleyici konuşmaları gibi birtakım özellikleri vardır.

Örgüt içerisinde sinikleri diğer çalışanlardan ayırabilmek için aşağıdaki özellikleri bilmek gerekir (Saruhan ve Yıldız, 2012):

- Komik davranışlar sergilemeye çalışırlar ve yaptıkları işle alay ederler.
- Emeklilik yaşamına belki de daha varken, onlar şimdiden bu şekilde davranmaya başlamışlardır.
- Konuşmalarında sürekli olarak çalıştıkları kurumdan bir isteğinin karşılanmamasından bahsederler.
- Çözüm önerileri olmamasına rağmen sürekli eleştirme eğilimleri vardır.
- Kurumda hiyerarşiyi benimsemelerine rağmen, yatay olarak iletişimleri zayıftır.

2.6.4. Eğitim Örgütlerinde Sinizm ve Etkileri

Bütün örgütlerde görüldüğü gibi eğitim kurumlarında da görev yapan öğretmenlerde örgütsel sinik davranış ve tutumları görülmektedir. Bu davranışlar öğretmenlerde şu şekilde görülebilir (Kalağan ve Güzeller, 2010):

- Öğretmenler fikirlerinin örgüt tarafından kabul edilmediği düşüncesini geliştirir.
- Öğretmenler gitgide okula karşı ilgisini azaltır ve okuldan bir an önce kaçmaya çalışır.
- Ne yaparsa yapsın okulda takdir edilmeyeceği düşüncesini geliştirir ve zamanla duyarsızlık kazanır.

- Okul yönetimince sergilenen tutum ve davranışlara bakarak adil olmadıklarını düşünür. Kayırmacılık sonucu hak etmeyen ödül aldığını düşünür.
- Diğer meslektaşlarının okul için çaba göstermediğini, okulun gelişimi için fedakârlıkta bulunmadığını düşünür.
- Yeniliklerden kaçınır, her yeniliğin bir olumsuzluk olarak okula yansıtacağını düşünür. Geleceğe dair kaygılanmaya başlar.

Örgütsel sinizm kavramı ilk olarak işletme türü örgütlerde araştırmalara konu olmuştur. 2000 yılının başlarında eğitim kurumlarında örgütsel sinizm kavramı görülmeye başlanmıştır (Dağyar ve Kasalak, 2018). James'e (2005) göre sinizm duygusu yaşayan bireylere hemen hemen tüm kurumlarda rastlanabilmektedir. Bu yüzdendir ki sinizmin eğitim örgütlerinde görüldüğünü söylemek doğru olur. Okul için sinizm kavramı düşünüldüğünde sinizm, öğretmenlerin okula karşı olumsuz düşünce ve tavırları ile aynı zamanda örgütüne karşı gösterdiği olumsuz tutumlarının bir ifadesidir. Tüm bu olumsuz duygu durumları, öğretmenin performansının düşmesine ve verimsizleşmesine neden olmaktadır.

2.7. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SONUÇLARI

Birey çalışmış olduğu kurumda sinizm duygusunu yaşıyorsa, bu durum hem kendini hem de kurumunu negatif bir yönde etkilemektedir. Örgütsel sinizm eğer çok fazla hissedilir ve önlem alınmazsa çalışan ve örgütler açısından büyük yıkımlara neden olur (Pelit, 2014). Örgütsel sinizm kavramının sonuçları bireysel ve örgütsel açıdan değerlendirilebilir. Bu sonuçlar; bireysel (psikolojik açıdan, fizyolojik açıdan ve davranışsal açıdan) ve örgütsel açıdan ele alınabilir (Amasralı, 2016).

2.7.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları

Kurum içinde çalışanların umduklarının gerçekleşmemesi halinde örgütsel sinizm belirlemekte ve duygusal olarak sinir bozukluğu, uyku düzeninin bozulması, tedirginlik durumu, hüsrana uğrama gibi çalışanlarda birtakım psikolojik durumlara neden olmaktadır (Turan, 2011). Sinizm, örgüt çalışanlarında önlenemez düzeyde tahrip edici bir düşüncenin oluşmasına neden olur (Khan, 2014). Sinizm insanlarda, yorulma, kaybolma, bıkkınlık durumu, ümitsizlik, tedirginlik gibi olumsuz birtakım psikolojik faktörlere neden olmaktadır (Atalay ve Özler, 2011).

Örgütsel sinizm, kalıcı rahatsızlıklara da neden olmaktadır: kalp hastalığı ve damar yolu hastalıkları gibi çeşitli fizyolojik rahatsızlıkları meydana getirir. Bu rahatsızlıklar insan

hayatını tehdit eden fizyolojik açıdan oluşan rahatsızlıklardır (Kalağan, 2009). Yine örgütsel sinizm kavramı; güvenememe, ümitsizlik ve her durumdan şüphelenme gibi birtakım duygulanım ifadeleriyle, psikolojik açıdan etkiler meydana getirmektedir (Brandes, 1997; Dean vd., 1998; Abraham, 2000; Pelit ve Ayduğan, 2011). Sinizmle ilgili yapılan bir başka çalışmada ise sinizm duygusunu yaşayan kişiler; öfkeli, merhametsiz, acıma duygusunu yitiren, dargınlık gibi birtakım davranışlara daha yatkındırlar (Brandes, 1997). Sinizm alkol kullanımı, sigara kullanımı, yeme ile ilgili bozukluklar gibi fiziksel sonuçlarının yanında davranışsal olarak da karşımıza çıkar (Gün, 2015). Davranışsal sonuçlar açısından ise sinizm, alkol alma, sigara kullanma ve kilo alma gibi (Daviglius, Costa ve Stamler, 1991; Houston ve Vavak, 1991; akt., Kalağan, 2009) insan sağlığını negatif yönde etkileyen birtakım olumsuz davranışlar olarak da karşımıza çıkar (Brandes, 1997).

Ortaya çıkan sonuçlara bakıldığında örgütsel sinizm, iş görenlerin sadece mesleki durumlarını ve çalışma yaşamındaki yansımalarını etkilemekle kalmayıp, iş görenin sosyal yaşamını, ruhsal ve bedensel durumunu da olumsuz etkilemektedir (Çalışkan, 2016).

2.7.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları

Literatürde örgütsel sinizm için yapılan araştırmalarda çalışanlarda oluşan sinizm, örgüt üzerine birçok açıdan yıpratıcı durumları beraberinde getirmiştir. Örgütsel sinizm, hem çalışma arkadaşlarına hem de örgüt yöneticisine veya liderine olan güven duygusunu zedelerken, örgüte olan bağlılığı azaltır. Ayrıca çalışmada güç kaybı, moral ve motivasyon eksikliği, iş bırakmalara sebebiyet, mesleki bıkkınlık ve tükenmişliği de beraberinde getirir (Kalağan, 2009). Kurum içinde çalışanlar, kurum liderine itaatin azalması ve saygısızlık durumunun yanı sıra örgütü küçümseyici tavırlar, dalga geçme, kuruma karşı duyarlılığı yitirme gibi negatif davranışlar örgüte dolaylı yünden yıkıcı etki bıraktığı söylenebilir (Çalışkan, 2016).

Argon ve Ekinici (2016) Türk milli eğitim sistemi içerisinde merkeziyetçi bir yapının olması, kanun ve yönetmeliklerin okullarda sert bir şekilde tavizsiz uygulanması, milli eğitimin sürekli ve sağlam bir politikada olmaması, üst yöneticilerin bir plan ve program dâhilinde olmadan çok fazla karar değiştirmeleri gibi durumların yaşandığını ifade etmektedir. Bu durum, sürecin sürekli olarak içinde olması gereken öğretmeni etkilemekte, onların süreçle bütünleşmelerini engellemekte ve okula olan ilgi ve motivasyonlarını düşürmektedir. Sinizm duygusu içinde olan öğretmenler, eğitim ve öğretim içinde derslere motive olamadıklarını, meslekte kendi gelişimleri için bir çaba içine giremediklerini, ders anlatımlarında iyi bir yöntem arayışı içine girmenin gereksiz olduğunu düşünmeye

başladıklarını ve tüm bunların sonucu olarak; eğitime ve okul başarısına olumsuz bir yansımalarının olacağını ve eğitimin kalitesizleşeceğini söylemişlerdir. Bu yüzden öğretmenleri bu duruma sevk eden nedenleri iyi analiz etmek gerekir.

2.7.2.1. İş Tatmininin Azalması

İş tatmini, örgüt çalışanlarının yaptığı hizmet sonucunda beklentileri ve ihtiyaçlarıyla uyum sağladığı zaman meydana gelen olgudur (Barutçugil, 2004). İstenilen beklenti durumlarının karşılanmaması ortaya hayal kırıklığı, gerginlik ve mutsuzluk çıkarır ki; bu durum örgüt içinde sinizme neden olur (Özdayı, 1991). İş tatmininin örgütsel sinizm açısından ilişkisi noktasında yapılan çalışmalar itibarıyla büyük oranda bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu çalışmalarda örgüt çalışanlarının sinizm düzeylerindeki yükselmenin, iş tatminini azalttığı sonucuna varmıştır (Chrobot ve Mason, 2003). Varılan bu sonuca göre iş tatmini örgütsel sinizm için önemli bir faktördür. Çakır (2001) iş tatminine etki eden faktörleri içten ve dıştan kaynaklı etmenler olarak incelemiştir. Dış kaynaklı etmenler; alınan maaş, iş sigortası, içinde bulunulan iş şartları, örgüt içi belirlenen politikalar gibi birtakım etmenler bulunurken; bireyin kendi başarısı, kendini gerçekleştirme, çalışma yaşamında özgürlük ve yaptığı işin kendine özgü oluşu içsel etmenleri oluşturmaktadır.

Örgütsel sinizmin iş tatmini ile ilişki olup olmadığı ile ilgili yapılan araştırmalarda anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (Abraham, 2000; Bedeian, 2007; Eaton, 2000; Johnson ve O'Leary- Kelly, 2003; Reichers, Wanous ve Austin, 1997; Wanous, Reichers ve Austin, 2000). Bu araştırma sonuçlarında, beklentisi gerçekleşmeyen çalışanın, örgütsel sinizm düzeyinin yüksek çıktığı ve buna bağlı olarak çalışanın iş tatmininin düşük olduğu görülmüştür. Yine yapılan bir araştırma sonucunda, iş tatmininin az olması kişilerin işten ayrılmak istemelerini ve bu şekilde iş yerinde personel değişim hızının arttığı sonucuna ulaşmıştır (Üngüren ve Yıldız, 2009).

2.7.2.2. Örgütsel Bağlılığın Azalması

Örgütsel bağlılık çalışanın bulunduğu örgüt ile uyum içinde çalışması, örgütün hedeflerine yönelik performans sergilemesi, bu yönde bir çaba içine girmesi ve bunların karşılığında çalışanın örgütünden maddi ve manevi karşılığını alarak örgüte olumlu bağlılıkla devam etmesi olarak açıklanır (Güçlü, 2006). Yapılan bu durumların neticesinde, çalışanların içinde bulunduğu örgütleriyle kalıcı ve sürekli ilişki kurmaları sağlanır. Örgütsel bağlılık düzeyi fazla olan çalışanlar örgüt içinde almaları gerekenden fazla iş ve sorumluluk alarak örgütü dış çevrelere karşı da en ön konumda tutmayı amaçlarlar (Baysal ve Paksoy, 1999).

Yapılan bazı araştırmalar, çalışanların örgütsel bağlılığının artmasını örgütsel sinizm düzeyinin azlığına bağlamışlardır (Abraham, 2000; Chrobot-Mason, 2003; Eaton, 2000; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Urbany, 2005).

2.7.2.3. Örgütsel Vatandaşlığın Azalması

Örgütsel vatandaşlık kavramı yapılmadığında herhangi bir yaptırımla karşılaşılmayan, işin sonucunda bir karşılık beklenmeyen ve görev tanımlarının da dışında kalan, çalışanların örgüte pozitif katkılar sunduğu davranışlardır (zler, 2010). Abraham'a (2000) göre çalışanlar, emeklerinin karşılığı düzenli ödendiği ve adaletli bir sistem uygulandığı takdirde örgütsel vatandaşlık durumlarını yerine getirirler. Psikolojik sözleşme eğer ihlale uğrarsa, örgütte bir güven zedelenmesi yaşanır. Bu durumda örgütsel sinizm meydana gelir. alışan eğer örgütün samimi olduğuna dair güvenini kaybederse, örgütte sadece maaş almak için çalışacaktır. Çalışanlar çalıştığı örgüte karşı güvenini yitirse, ortaya çıkan bu durumlara ek olarak, artık örgütünü desteklemeyecek, güç kaybı yaşayacak ve sadece ne kadar maaş aldıysa o kadar hizmette bulunacaktır (zgener vd., 2008). Eğer alışma sonunda ödül ve cezaya dayalı bir sistem uygulanmazsa, sadece çalışanın kendi seçimi ve özgürce çalışmasıyla örgütsel vatandaşlık davranışının yükselmesi birtakım pozitif gelişmelere kaynak teşkil eder. Çalışmalarda g artırımı yaşanır, örgütte verimlilik artar, kaynak kullanımı olumlu yönde etkilenir, örgüte adaptasyon, kişilerarası etkileşim ve koordine artar (Keleş ve Pelit, 2009); fakat örgüt içi yapılan psikolojik sözleşme son bulursa, bu durum örgütsel vatandaşlığı ortadan kaldırır ve çalışanların örgüte olan bağlılıklarını azaltır.

2.7.2.4. Örgütsel Güvenin Azalması

Örgüt içi güven kişiler arasında karşılıklı olarak bir bekleyiş içerisindedir ve grup davranışında kendini gösteren bir kavramdır. Bu açıdan bakıldığında güven dediğimiz Şey karşılıklı kişilerin birbirlerinin davranışlarından zarar görmeyeceği ve kendisi için karşı taraftaki kişinin bir tehdit oluşturmayacağı durumdur (Reyhanoğlu, 2006). Sinizm doğası gereği insanlara güven duymamayı içerir. Bu durumda ise sinizmin bir sebebi de güven duygusunun kaybolmasıdır. Sinizm çeşitlerine bakılırsa; kişilik sinizmi bireyin kendisine güveni, toplumsal/sosyal sinizmde örgütteki güveni, mesleki sinizmde çalışılan işe güveni, örgütsel anlamda bir değişim sinizmde ise örgütün sürekliliğine olan güveni ifade ettiği görülür (zler, Atalay ve Şahin, 2010).

2.7.2.5. Tükenmişliğin Ortaya Çıkması

Bireyde meydana gelen tükenmişlik durumu, örgütte iş ve verim kaybına dolayısıyla örgütte etkililiğin azalmasına neden olur (Basım ve Şeşen, 2006). Tükenmişlik ve örgütsel sinizm kavramı hayal kırıklığına ve hüsrana uğrama olarak karşımıza çıkar. Tükenmişlikte negatif duygular, çalıştığı meslektaşlarına ve bireyin kendisine yönelikken; örgütsel sinizmde bu olumsuz tutumlar genellikle bireyin çalıştığı örgüte ve örgüt yöneticilerine yöneliktir. Örgütte tükenmiş olarak çalışan, kendini örgütte geri planda hissederken; örgütte sinik olarak çalışan ise örgüte karşı savunma durumuna geçer. Fakat örgütsel sinizm ve tükenmişlikte ortak olan noktalar da vardır: Her iki davranış da küçümseyici ve aşağılayıcı durumu barındırır. Tükenmişlik aynı zamanda kişiye zarar verir ve sağlığını olumsuz yönde etkiler. Örgütsel sinizm ise bazen olumlu özellikleri de içerisinde barındırır. (Brandes ve Das, 2006; akt., Kalağan, 2009).

2.7.2.6. Yabancılaşmanın Artması

Alanyazın incelemelerinde, yabancılaşma ilk olarak Karl Marx tarafından konu edilmiş ve etraflıca incelenmiştir. Marx yabancılaşmayı; kişinin kendisine, kendi yaptığı etkinliklerine, içinde yaşadığı dünyaya, kendi iç dünyasına ve çevresindeki insanlara yönelik yabancılaşma eylemi olarak tanımlar (Marx, 2003). Çalışanın işine yabancılaşması; çalışanın artık işini anlamsız bulması, örgütünde çevresiyle etkileşiminden zevk alamaması ve geleceğe dair ümidini yitirmesiyle kendini gösterir (Elma, 2003). Yapılan bir araştırmada, örgütsel sinizm ile yabancılaşma arasındaki ilişki incelenmiş ve örgütsel sinizm düzeyinin artmasıyla beraber örgütte yabancılaşma düzeyinin de arttığı görülmüştür. Aralarındaki ilişki pozitif yönlü ve anlamlıdır (Abraham, 2000).

2.7.3. Örgütsel Sinizmin Pozitif Sonuçları

Brandes ve Das (2006) örgütsel sinizmin sonuçları itibarıyla olumsuz etkilerinin yanında, pozitif etkilerinin de olacağını ifade etmiştir. Sinizm, örgütte çalışanların yaptıkları iş ve karşılaştıkları sorunlarla mücadele etme işlevi de kazandırabilir. O güne kadar yaptığı işlerde göz ardı edilen, fark edilmeyen veya önemsenmeyen birtakım tutum ve davranışları geliştirme fırsatı bulur. Brandes ve Das (2006) sinik birtakım tutumların, çalışanların verimlerine ve başarılarına dolaylı yünden etkisinin olduğunu söylemişlerdir. Aynı zamanda sinik tutumların stresi tetiklediğini, iş görenler üzerinde stres ve verim üzerinde bir denge yarattığını belirtmişlerdir. Literatür taramasında, kurumlarda yapılan mizahın veya sesli bir şekilde konuşmaların ve birtakım alaylı sözlerin çok fazla fayda sağladığı görülmüştür. (Dean vd., 1998).

2.8. Sinizme Karşı Alınabilecek Önlemler

Mirvis ve Kanter (1991), örgütlerde yaşanan ve giderek artan sinizm için; daha dürüst, daha açık ve daha adaletli bir yaklaşım sergilemenin gerekli olduğu kanaatinde. Örgütlerde çalışanlar yönetimce alınan kararlarda daha aktif rol almalıdırlar ve kontroller yapmalıdırlar. Örgütlerde pek çok kez değişimle birlikte gelişen ve artan sinizmler görülebilir. Değişim içerisinde çalışanlar eğer bir söz sahibi katılımcı değilse kendilerini dışlanmış olarak görebilirler. Bu durum çalışanın örgütüne çok olumsuz duyguyu getirmesine neden olur. Bu yüzden örgüt içinde sistemsiz değişikliklerde çalışanlar göz önünde bulundurulmalı ve alınacak kararlara katılımı önemsenmelidir.

Saruhan ve Yıldız (2012) takım çalışmasının önemi ve kişinin yaptığı işi severek yapmasının, alınacak kararlara katılmasına ve bu yönde kendisinin katkısı olduğunu düşünmesine, örgüt için kendi çabalarının örgütü daha ileriye götürecektir olma düşüncesinin oluşmasını sağlar. Bu düşünceyle birlikte bireyin örgüte bağlılığı daha da artar, sinizm düzeyleri azalır ve sinizmi engellenmiş olur.

2.9. KONU İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.9.1. Konuyla İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Sinizm konusuyla ilgili alanyazın incelendiğinde yurt içinde ve dışında son yıllarda eğitim-öğretim ile ilgili olan çalışmaların arttığı gözlemlenmiştir.

Güzeller ve Kalağan'ın (2008) tarafından yapılan çalışmada; öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile eğitim düzeyleri ve branşları arasında anlamlı bir ilişki bulunurken; yaşları ve cinsiyetleri arasında ise anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir.

Şirin (2011) tarafından yapılan çalışmada; ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul kültürü ölçeğinden elde edilen puanlar ile örgütsel sinizm ölçeğinden elde edilen puanlar arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişkiye göre güçlü bir okul kültürü olan okullarda görev yapan öğretmenlerin kurumlarına karşı daha az olumsuz tutum geliştirmektedir. Bu çalışmada en yüksek negatif ilişki düzeyi sinizmin bilişsel boyutu ile işbirliği, destek ve güven arasında; en düşük negatif ilişki düzeyi ise sinizmin davranışsal boyutu ile demokratik yönetim ve katılım boyutları arasında bulunmuştur. Demografik özellikler açısından örgütsel sinizmle cinsiyet, kıdem ve branş değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Helvacı ve Çetin'in (2012) tarafından yapılan çalışmada; örgütsel sinizmle demografik değişkenler arasında, yaş, cinsiyet, branş, kıdem, öğrenim durumu gibi bireysel

özellikler arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca çalışma süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin, çalışma süresi 1-5 yıl olan öğretmenlere oranla daha çok sinizme sahip olduğu bulunmuştur. İlköğretim öğretmenlerinin sinizm algılarının düşük düzeyde görüldüğü ifade edilmiştir.

Balay, Cülha ve Kaya'nın (2013) tarafından yapılan çalışmada; öğretmenlerin örgüt kültürü algıları ile örgütsel sinizm algıları arasında pozitif yönde, düşük düzeyde bir ilişki tespit etmişlerdir. Demografik değişkenler açısından ise örgütsel sinizm ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık çıkmazken; kıdem değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Nartgün ve Kartal (2013) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel sessizliğin alt boyutlarından okul ortamı, sessizliğin kaynağı ve izolasyon boyutları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Söz konusu iki değişkenle demografik özellikler arasında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

Bölükbaşıoğlu (2013) tarafından yapılan çalışmada, demografik özellikler (yaş, cinsiyet, branş, okul tipi, eğitim durumu, mezun olunan okul) ile algılanan örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşırken; öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Akpolat (2014) tarafından yapılan çalışmada, Samsun Büyükşehir Belediyesi'ne bağlı dört merkez ilçede görev yapan 407 öğretmenden veriler alınarak, örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken, demografik değişkenlerden; cinsiyet, kıdem ve branş için örgütsel sinizm ile aralarında anlamlı fark bulunmuştur.

Nartgün ve Kalay (2014) tarafından yapılan çalışmalarda, cinsiyet değişkeni açısından örgütsel özdeşleşme ölçeğinde öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark varken; örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Öğrenim ve hizmet değişkenlerine göre ise görüşler arasında hiçbir ölçekte fark bulunmamıştır. Örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye bakıldığında ise örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde pozitif ilişki, örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu, örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında ise herhangi bir ilişkinin olmadığı görülmüştür.

Özcan (2014) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel adaletin boyutlarının (dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, etkileşimsel adalet) örgütsel sinizme ve örgütsel sinizmin boyutlarına

(bilişsel boyut, duyuşsal boyut, davranışsal boyut) olan etkilerinin ortaya konması amacıyla yaptığı çalışmada; öğretmenlerin, örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında orta düzeyde, negatif yönde ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin, örgütsel adalet algıları ve örgütsel sinizm tutumları ile demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, kıdem) arasında (eğitim düzeyi ve çalıştıkları okul türü dışında) anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Karadağ, Kılıçoğlu ve Yılmaz (2014) tarafından yapılan çalışmalarda, örgütsel sinizmin öğretmenler açısından olumsuz ve sonuçların yıkıcı derecede olduğunu; yine okulun kültürüne, okulun işlevine ve yapısal özelliğine, okulun norm ve değer yargılarına, birtakım gelenek özellikleri açısından zararlı olduğunu tespit etmişlerdir. Yaptıkları çalışma neticesinde, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının artması ile okul kültür algılarının azaldığı ve akademik başarılarının da negatif yönde olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Ergen (2015) tarafından yapılan çalışmada, sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif korelasyon olduğu ve sinizmin artmasıyla bağlılığın azalacağı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca örgütsel sinizm ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken; kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla sinizm yaşadıkları görülmüştür. Branş değişkeni açısından, öğretmenlerin branşları ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasında, bilişsel sinizm alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Duyuşsal sinizmi; sınıf öğretmenleri, branş öğretmenlerinden daha az düzeyde yaşamaktadırlar. Bunun yanında davranışsal sinizmi; sınıf öğretmenleri, branş öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde yaşadıkları görülmüştür.

Karademir (2016) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin sinizm düzeylerinin kararsızım düzeyinde olduğunu; cinsiyetlerine, çalışma şekline, yaşlarına, kıdemlerine, sendika üyesi olma durumuna göre sinizm düzeylerinin farklılaştığını ve medeni durum ile okuldaki çalışma süresine göre ise farklılaşmadığını tespit etmiştir. Kayırmacılık ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Çavdar (2016) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin örgütsel değişim sinizm düzeyinin genel ortalama bakımından orta düzeyde; okul yöneticilerinin ise az düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmen ve yöneticilerin değişim sinizmine ilişkin görüşlerinin cinsiyet, kıdem ve öğrenim durumu değişkenleri bakımından anlamlı bir farklılık göstermediği; görev ve branş değişkenleri bakımından anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Amasralı (2016) tarafından yapılan çalışmada, matematik öğretmenlerinin en yüksek

sinizmi bilişsel boyutta yaşadığı ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile okul türü ve cinsiyet değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmazken; medeni durum, yaş ve mesleki kıdem değişkenleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Çakıcı (2017) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutum sergilediği ve okuldaki kararlara katılımlarının istenilen düzeyde olmadığı görülmüştür. Cinsiyet değişkenine anlamlı bir farklılık olup olmadığına bakıldığında ise erkek öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin meslekteki kıdem durumuna göre ise 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin, 20 yıldan az kıdeme sahip olanlara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

İpek (2018) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyinde cinsiyet değişkeninde anlamlı bir fark bulunmazken, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık görülmüştür. Örgütsel sinizmin boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarda da öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklar bulunmaktadır. Bu bulgulara göre göreve yeni başlayan öğretmenlerin örgüte karşı besledikleri sinizm düzeyleri, mesleki kıdemi daha fazla olan öğretmenlere göre daha fazla çıkmıştır.

Çevik (2018) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile cinsiyet ve görev yaptıkları branş arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken; öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Karaoğlan (2019) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel sinizm ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunmazken; öğretmenlerin branşları ile sinizm arasında bir fark bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerinin ortalaması, branş öğretmenlerinin ortalamasından anlamlı şekilde yüksek olduğu görülmüştür. Sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre okulda daha uzun sürelerle bulunuyor olmaları, okul idarecileri ile daha fazla etkileşim halinde bulunmaları, veliler ile daha fazla etkileşimde olmaları gibi unsurlar bu farklılığı oluşturduğu düşünülebilir.

Şarkaya (2019) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel sinizm ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunmazken; öğretmenlerin branşı ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Ancak branş öğretmenlerinden fen bilgisi öğretmenlerinin sinizm düzeyinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kıdem değişkeni için, en yüksek sinizm düzeyi 1-10 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerden elde edilirken; diğer tüm

boyutlarda ise 31 yıllık ve üzeri kıdemi olan öğretmenlerde sinizm düzeyi en yüksek çıkmıştır.

Kuşcu (2020) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel sinizm ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunmazken; bilişsel sinizm ve kıdem arasında pozitif yönlü, anlamlı ve düşük bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

2.9.2. Konuyla İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Örgütsel sinizmle ilişkili olarak genellikle örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, örgütsel tükenmişlik, örgütsel vatandaşlık, işten ayrılma düzeyi, yabancılaşma, örgütsel sessizlik ve liderlik ile ilgili konular ele alınmıştır.

Mirvis ve Kanter (1991) tarafından yapılan çalışmada, yaş ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğu, genç olan çalışanların yaşlı olan çalışanlara nazaran sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca yapılan çalışmada, cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüş; erkek çalışanların kadın çalışanlara oranla sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Andersson ve Bateman (1997) tarafından yapılan çalışmada, çok sayıda uzman ve idarecilerle yürüttükleri çalışmalarında; örgütlerde yaşanan sinizmin nedenlerini ve etkilerini incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışmada idarecilerin yüksek ücretlerle çalışmalarının, performans düşüklüğünün ve ansızın işten çıkarılmaların beyaz yakalı çalışanlar için örgütsel sinizm nedenleri olduğu ortaya koyulmuştur.

Brandes vd. (1999) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ve negatif yönde bir ilişki; örgütsel sinizm ile çalışan katılımı arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki ve yöneticilerin biçimsel rol davranışı arasında düşük düzeyde negatif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Sonuçlar itibarıyla en dikkat çekici olanı yöneticiler ile çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin farklılaştığıdır. Sinizm düzeyi yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılıkları ve çalışanların katılımları yöneticilere göre daha azdır.

Delken (2004) tarafından yapılan çalışmada, çağrı merkezinde çalışanlardan almış olduğu verilerle psikolojik sözleşme ve örgütsel sinizm ilişkisi arasında demografik değişkenlerin etkisinin olmadığını, ancak medeni durum değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ve bekâr bireylerin örgütsel sinizm düzeylerinin evli olanlara göre daha yüksek olduğunu bulmuştur.

Pitre (2004) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel sinizmin sebebinin yöneticilerin öğretmenler ve öğrencilerin beklentilerini karşılayamaması olduğu sonucuna varmıştır. Bu çalışma; hayal kırıklığı, örgüt içindeki tutarsızlıklar ve karar alma sürecinde oluşan baskı, örgütsel sinizmin oluşmasında ve artmasında önemli faktörler olduğu sonucuna ulaşmıştır. Örgütsel bağlılık, karar verme ve risk alma becerilerinde eksikliğin örgütsel sinizmin sonuçları olarak ortaya koyulmuştur.

James (2005) tarafından yapılan çalışmada, Amerika'da farklı bölgelerde bulunan okullarda çalışan müdür, öğretmen, öğretmen yardımcısı ve diğer çalışanlardan oluşan toplam 360 kişiyle yapılan çalışma sonucuna göre şu sonuca ulaşılmıştır: Örgütsel sinizm ile örgütsel adalet, örgütsel destek ve kişi odaklı vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm ile örgütsel politika, psikolojik sözleşme ihlali, çatışma ve öğretmen tükenmişliği arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür.

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

Bu çalışmada, yapılan çalışmaların sonuçlarının birleştirilmesiyle bir sonuca varılan nicel bir araştırma yöntemi olan meta-analiz yöntemi kullanılmıştır (Şen, 2020). Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarında cinsiyet, kıdem ve branş değişkenlerinin etki düzeylerini belirlemek amacıyla konuyla ilgili yurt içi ve yurt dışında yapılan nicel çalışmaların sonuçları meta-analiz yöntemi ile birleştirilerek bir sonuca ulaşılmıştır.

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, verilerin toplanması, araştırmanın güvenilirliği ve geçerliliği, verilerin analizi ve raporlamaya ait bilgilere yer verilmiştir. Yapılan çalışmanın daha iyi anlaşılması amacıyla, araştırmanın modeli kısmında meta-analize ait istatistiksel teknikler ile ilgili bilgiler detaylı olarak açıklanmıştır. Veri toplama kısmında, veri toplama araçları ile ilgili olarak verilerin toplanmasında; dâhil edilme ve hariç tutulma kriterleri, kodlama yöntemine ait bilgiler, bağımlı değişkenler ve çalışma karakteristiğine ait bilgiler yer alırken, son kısımda ise verilerin analizi ile ilgili açıklamalar yapılmıştır.

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu çalışmada, örgütsel sinizmi etkileyen bazı demografik değişkenleri belirlemek için istatistiksel tarama yöntemlerinden biri olan meta-analiz yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan yönteminin daha iyi anlaşılması için, bu bölümde meta-analiz hakkında kavramlar yer almaktadır.

Meta-Analiz Yöntemi: Meta-analiz için bazı araştırmacılar farklı tanımlar yapmışlardır. Meta-analiz birbirinden bağımsız çalışmaların bulgularının bir araya getirilerek analiz yapılması ve bir çalışmaya ait sonuçların tekrar analiz edilerek genel bir sonuca ulaşılması ile oluşan nicel bir yöntemdir (Dinçer, 2014 ve Şen, 2020). Meta-analiz, belirlenmiş bir konuda ve bir amaca yönelik yapılan çalışmaları birlikte değerlendirerek, bu çalışmaların sonuçlarından bir senteze varmak için kullanılan bir yöntemdir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2018). Yine meta-analiz için, belirli bir konu seçilerek yapılmış, birbirinden bağımsız olarak, yapılan birden fazla araştırmaların sonuçlarını birleştirme ve elde edilen araştırma bulgularının sonuçlarını istatistiksel olarak analizini yaparak daha genel bir sonuca ulaşma yöntemidir (Çelebi Yıldız, 2002). Meta-analiz, analizlerin analizidir. Meta-analiz, belli bir konuda yapılmış araştırma bulguları sonuçlarını tutarlı bir şekilde bir araya getirir (Ayaz, 2014). Verilerin analiz edilmesinde

meta-analiz yöntemlerinden, grup karşılaştırma meta-analiz yöntemlerinden Grup Farklılığı yöntemi kullanılmıştır (Card, 2012; Cumming, 2012).

İstatistiksel Model Seçimi: Meta-analiz çalışmalarında Sabit Etkiler Modeli (Fixed Effects Model) ve Rastgele Etkiler Modeli (Random Effects Model) olmak üzere iki istatistiksel model bulunmaktadır (Camnalbur, 2008). Bu araştırmanın modeli olarak rastgele etkiler modeli seçilmiştir.

Rastgele Etkiler Modeli (Random Effects Model): Yapılan çalışmaların homojen olmadığı zamanlarda (örneklem grubunun heterojen olması) kullanılan (Durlak, 1995) ve çalışmaların kendi içerisindeki varyansı ile çalışmalar arasındaki varyanslar dikkate alınarak bir değerlendirme yapılması ile sonuca varılan modeli oluşturur (Okursoy Günhan, 2009).

Araştırmalardan elde edilen bulgular ve bulgulara dayalı olarak yapılan yorumlamaların, hesaplamaların, tabloların ve grafiklerin hazırlanmasında istatistiksel CMA 2.0 programı kullanılmıştır. Yapılan bu çalışmaya dair istatistiksel verilerin uygunluğuna bakılarak model seçimi yapılmıştır. Oluşturulan veriler itibarıyla heterojenlik testi sonucunda, homojenlik sağlanamamış ve bu yüzden yapılan çalışmanın heterojen bir yapıda olduğu görülmüştür. Aynı zamanda bu çalışmada da derlenen araştırmaların örneklemeleri farklı olduğundan rastgele etkiler modelinin kullanılacağı bir kez daha görülmüştür.

Meta-Analizde Etki Büyüklüğü: Bir meta-analizin doğasını oluşturan kavram, etki büyüklüğü kavramıdır. Alanyazında etki büyüklüğü katsayısı olarak da geçen bu kavram, yapılan bir çalışmada bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni hangi düzeyde, negatif veya pozitif ne kadar etki ettiğiyle ilgili araştırmacılara bilgi sunar (Dinçer, 2014). Etki büyüklüğünün istatistiksel olarak elde edilmesi, deney ve kontrol grubunun ortalamaları arasında oluşan farkın, standart sapma değerine bölünmesi ile elde edilir. Etki büyüklüğünün değer aralıkları $-\infty$ ve $+\infty$ aralığında oluşmaktadır ve ortaya çıkan değer negatif çıkması kontrol grubunun puan ortalamasının, deney grubunun puan ortalamasından fazla olduğu anlamına gelirken; ortaya çıkan değer pozitif olması ise deney grubunun puan ortalamasının, kontrol grubu puan ortalamasından fazla olduğu anlamına gelmektedir (Özdemirli, 2011).

Yapılan bu çalışmada CMA 2.0 programıyla bireysel olarak yapılan tüm çalışmaların ayrı ayrı her çalışma için etki büyüklükleri ve aynı zamanda birleştirilmiş etki büyüklükleri hesaplanmıştır. Etki büyüklüğü sonucuna göre ve yapılan analizlerin sonucuna göre yorumlamaya yer verilmiştir.

Etki Büyüklüğünün Yorumlanması: Meta-analiz çalışmalarında hesaplanan etki büyüklüğü değerlerinin yorumlanmasında Cohen (d) ve Thalheimer ve Cook'un sınıflaması

kullanılmaktadır. Cohen, Manion ve Morrison, (1988) aritmetik ortalamalara dayanan etki büyüklüğü değerleri için aşağıdaki ölçek kullanılmaktadır (Hedges g içinde bu ölçek kullanılmaktadır):

- 0,20 ve 0,50 arasında ise küçük (small) düzeyde etkisi vardır.
- 0,50 ve 0,80 arasında ise orta (medium) düzeyde etkisi vardır.
- 0,80'den büyük ise geniş (large) düzeyde etkisi vardır.

Daha ayrıntılı sınıflandırma da ise (Thalheimer ve Cook);

- $-0,15 \leq$ Etki büyüklüğü değeri $< 0,15$ önemsiz,
- $0,15 \leq$ Etki büyüklüğü değeri $< 0,40$ küçük,
- $0,40 \leq$ Etki büyüklüğü değeri $< 0,75$ orta,
- $0,75 \leq$ Etki büyüklüğü değeri $< 1,10$ büyük,
- $1,10 \leq$ Etki büyüklüğü değeri $< 1,45$ çok büyük,
- $1,45 \leq$ Etki büyüklüğü değeri muazzam (huge) düzeyde etkisi vardır (Dinçer, 2014).

Meta-Analizde Homojenlik ve Heterojenlik: Homojenlik testi, etki büyüklüğü değerinin bir çalışmadan diğer çalışmaya nasıl farklılaştığını açıklayan ölçüttür. Homojenlik testindeki amaç, etki büyüklüğünün varyans değerinin ve örneklemeden beklenen hatanın önemli derecede bir farklılık oluşturup oluşturmadığıdır (Cochran, 1954).

Temel istatistiki bilgilere bakıldığında iki grup arasında anlamlı farklılığın olup olmaması durumu p değerine bakılarak söylenmektedir. P değeri 0,05'ten küçükse anlamlı farklılık var ve heterojenlik sözkonusu iken; p değeri 0,05'ten büyük olması durumunda ise gruplar arası anlamlı bir farklılık yok ve homojenlik sözkonusudur. Benzer şeyler meta-analiz için de geçerlidir. Heterojen olması rastgele etkiler modelinin seçileceği yönünde karar verilirken, homojen olması sabit etkiler modelinin seçilmesi için yol gösterici olur. Heterojenlik testi sonucunda elde edilecek olan bilgi, genel etkinin hesaplanmasında kullanılacak modelin seçiminde de kullanılacağından, araştırma için oldukça önem taşımaktadır. Elde edilen veriler programa girildikten sonra heterojenlik testi yapılır. Ardından p ve Q değerleri elde edilir. Heterojenlik testinin sonucunda; p değeri < 0.05 veya Q değeri X' tablosunda df 'ye karşılık gelen değerden büyükse, meta-analiz uygulamasının heterojen olduğu anlaşılır ve analizin Rastgele Etkiler Modeli ile yapılması gerekmektedir (Dinçer, 2014).

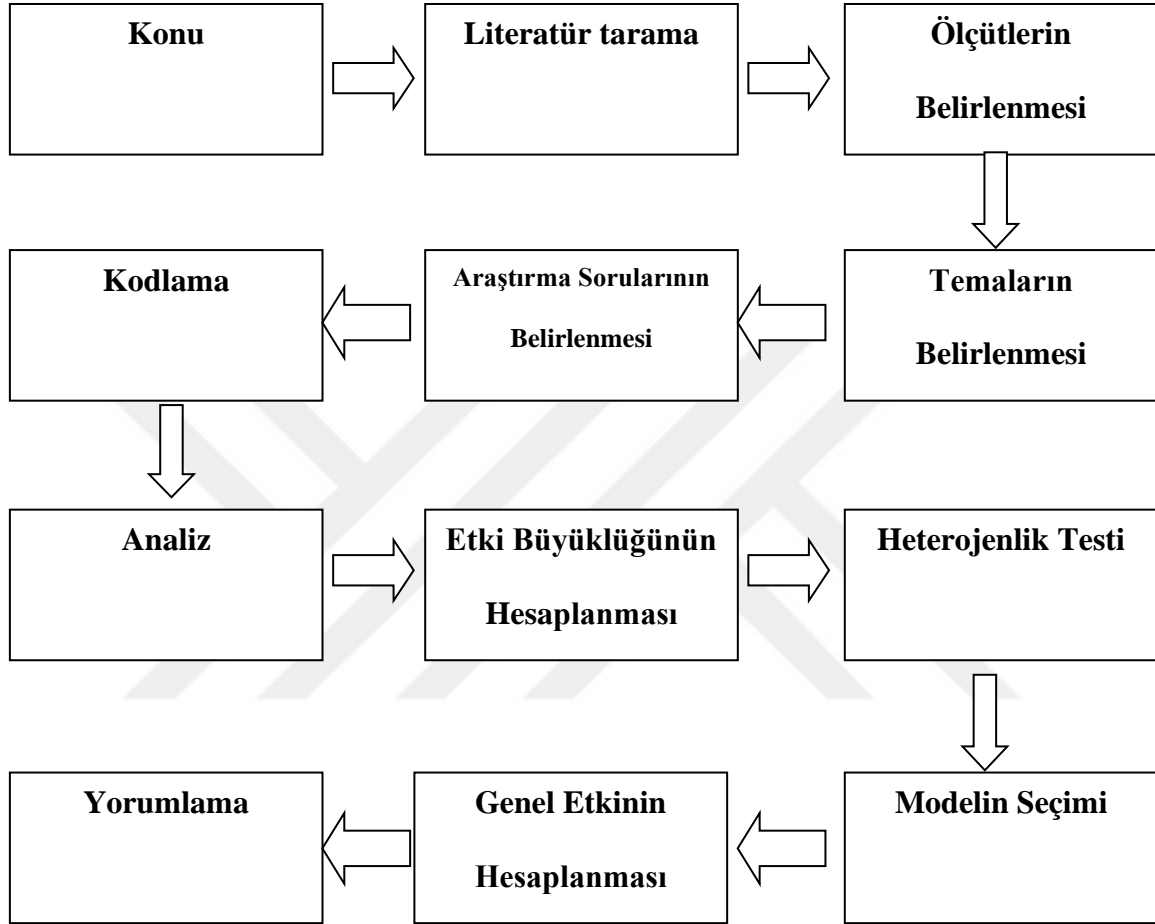
Moderatör Analizi: Belirlenen bir konuda bireysel çalışmaların bulgularının sonuçlarının birleştirilmesi yoluyla yapılan meta-analiz çalışması için birden fazla hesaplama yapılmaktadır. Bunlar etki büyüklüğünün hesaplamasının yanında, moderatör analizleri ve yayın yanlılığı olup olmadığına dair yapılan çalışmalardır. Araştırmacı meta-analiz yaparken ilk olarak etki büyüklüğüne odaklanır. Elde edilen bireysel etki büyüklüklerinden sonra, ağırlıklandırılmış ortalama etki büyüklüğü bulunur. Sonrasında ise araştırmada olası heterojenliği açıklamak için moderatör analizleri yapılır (Şen, 2020). Moderatör değişken, araştırmalarda etkisi olmayan fakat etki büyüklüğü düzeyi üzerinde etkisi olduğu düşünülen bağımsız değişken olarak tanımlanır (Card, 2012).

Yapılan bu meta-analiz çalışmasında örgütsel sinizm ile ilgili yapılan çalışmalarda bağımsız değişkenler ile örgütsel sinizm açısından veriler raporlanmıştır. Bu yüzden çalışmada; araştırmanın yayın türünün, okul türünün, kademe düzeyinin, araştırmanın yapıldığı bölgenin, araştırmacının unvanının ve cinsiyetinin moderatör değişken olarak bir etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Çalışmadaki etki büyüklüğü değerleri hesaplanırken Cohen ve diğerlerinin (2007) etki büyüklüğü sınıflaması kullanılmıştır.

Meta-Analizde Yayın Yanlılığı: Yayın yanlılığı bireysel çalışmalardaki verilerin sonuçlarını objektif bir şekilde verememe durumunu oluşturur (Sönmez, 2016). Meta-analiz sonuçlarını etkileyen faktörlerin başında etki büyüklükleri ve çalışma aralıkları olsa da diğer bir faktör olarak da yayın yanlılığı gösterilebilir (Kaya, 2016). Birincil nedene baktığımızda genel olarak sadece anlamlı farklılık çıkan çalışmaların alınması ve etki büyüklüğü yüksek çıkan çalışmaların analize dâhil edilmesidir. İkincil nedene baktığımızda ise araştırmacının çalışmasını sınırlı bir literatürle yapmaya çalışmasıdır. Ancak meta-analizde en iyi sonuç, evreni temsil gücünün yüksekliği için yapılmış tüm çalışmalara ulaşmak olmalıdır (Dinçer, 2014).

Çalışmaya dâhil edilme kriterlerinin objektif olması, yayın yanlılığını engellemenin ilk adımıdır. Fakat yayın yanlılığının anlaşılması için en sık kullanılan yöntemlerden birisi huni saçılım grafiğinin incelenmesidir. Huni saçılım grafiğine bakıldığında, etki büyüklükleri değeri x ekseninde; örneklem büyüklükleri veya varyanslar y ekseninde yer alır. Örnekleme geniş çalışmalar huni grafiğinin üst kısmında ve her iki tarafta simetrik dururken; küçük çalışmalar ise grafiğin alt tarafında bulunur ve simetrik bir dağılım sergilemez. Huni grafiği, küçük çalışmaların yer aldığı alt tarafa yerleşen veya simetrik dağılmaması bakımından avantajlı bir bilgi sunmasına rağmen sadece görsel olarak bilgi sunar, analiz hakkında bilgi vermez (Borenstein vd., 2013). Huni grafiğinde eğer çalışmalar

üst kısımda, huninin içerisinde ve uç kısımlarındaysa, etki büyüklüğü katsayısının yüksekliğinden söz edilebilir (Ulubey ve Toraman, 2015). Bu yüzden daha detaylı bir inceleme yapmak için Kendall's istatistikleri ve Orwin's Fail Safe N kullanılmaktadır (Dinçer, 2014). Meta-analizdeki süreç Şekil 3.1' de gösterilmiştir;



Şekil 3.1. Meta analiz yöntemi süreci basamakları

3.2. VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırma konusunun örgütsel sinizmin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi olan bu meta-analiz çalışmasında, Türkiye’de yapılan yayımlanmış ve yayımlanmamış doktora, yüksek lisans tez çalışmalarından, elektronik ortamda yayın yapan ulusal ve uluslararası veri tabanlarından elde edilen makalelerden yararlanılmıştır. Bu verilere ulaşılmasında; Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi veri tabanından, Google Akademik arama motorundan, ULAKBİM’den, Uluslararası düzeyde yapılan çalışmalar için Sage Journals, Eric, Wiley Online Library gibi veri tabanlarından yararlanılmıştır.

Araştırmaya dâhil edilen çalışmaların seçiminde kullanılan dâhil edilme ve hariç

tutma kriterleri Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 0.1.Çalışmaların Dâhil Etme ve Hariç Tutma Kriterleri

Dâhil Edilme Kriterleri	Hariç Tutma Kriterleri
<ul style="list-style-type: none"> - Yayınlanmış veya yayımlanmamış çalışma kaynakları: Yüksek lisans, doktora tezleri, yerli ve yabancı makalelerden ulaşılabilir olanlar (örneklemi Türkiye olan) alınmıştır. - Çalışmalardaki araştırma yönteminin uygun olması: Meta-analiz çalışmalarında etki büyüklüğüne ulaşabilmek için dâhil edilen çalışmaların empirik çalışmalar olması ve ilgili bağımsız değişkenlerin kullanılmış olması dikkate alınmıştır. - Yeterli sayısal veri içermesine dikkat edilmiştir (ortalama, örneklem sayısı, standart sapma, Mann Whitney U verileri ve p değeri). - Meta-analiz çalışmalarında standartlaştırılmış etki büyüklüğünü ölçebilmek için araştırmaya dahil olan çalışmaların, kontrol, deney gruplarının olması (kadın-erkek, 1-10 yıl, 10 yıl ve üzeri, sınıf-branş) gerekir. - Araştırmaya dâhil edilecek çalışmaların eğitim alanında yapılan çalışmalar olması, aynı zamanda yükseköğretim hariç tüm kademeler veya sadece bir kademede yapılan çalışmalar kullanılmıştır. - Yapılan çalışmaların yılları itibarıyla 2009 ve 2020 yılları arası alınmıştır. - Örneklemi Türkiye olan, Türkçe ve İngilizce dillerinde olan veriler dâhil edilmiştir. 	<ul style="list-style-type: none"> * Bildiri kitabından alıntılar, görüşme raporları, bültenler, raporlar araştırmanın içeriğine dâhil edilmemiştir. - Bağımlı ve bağımsız değişkenin yer almadığı çalışmalar araştırma kapsamına dâhil edilmemiştir. - Meta-analiz için gerekli sayısal verileri barındırmayan çalışmalar ve nitel çalışma bulguları çalışmaya dâhil edilmemiştir. - Araştırmaya dahil etmek için gerekli olan kontrol ve deney gruplarına (kadın-erkek, 1-10 yıl, 10 yıl ve üzeri, sınıf-branş) sahip olmayan veri kapsama dahil edilmemiştir. - Eğitim alanında yapılmayan ve yükseköğretim alanında yapılan çalışmalar kapsama dâhil edilmemiştir. - Yapılan çalışmalar 2009 ve 2020 Mart ayı dönemi ile sınırlıdır. - Başka dillerde yazılan çalışmalar kapsama alınmamıştır.

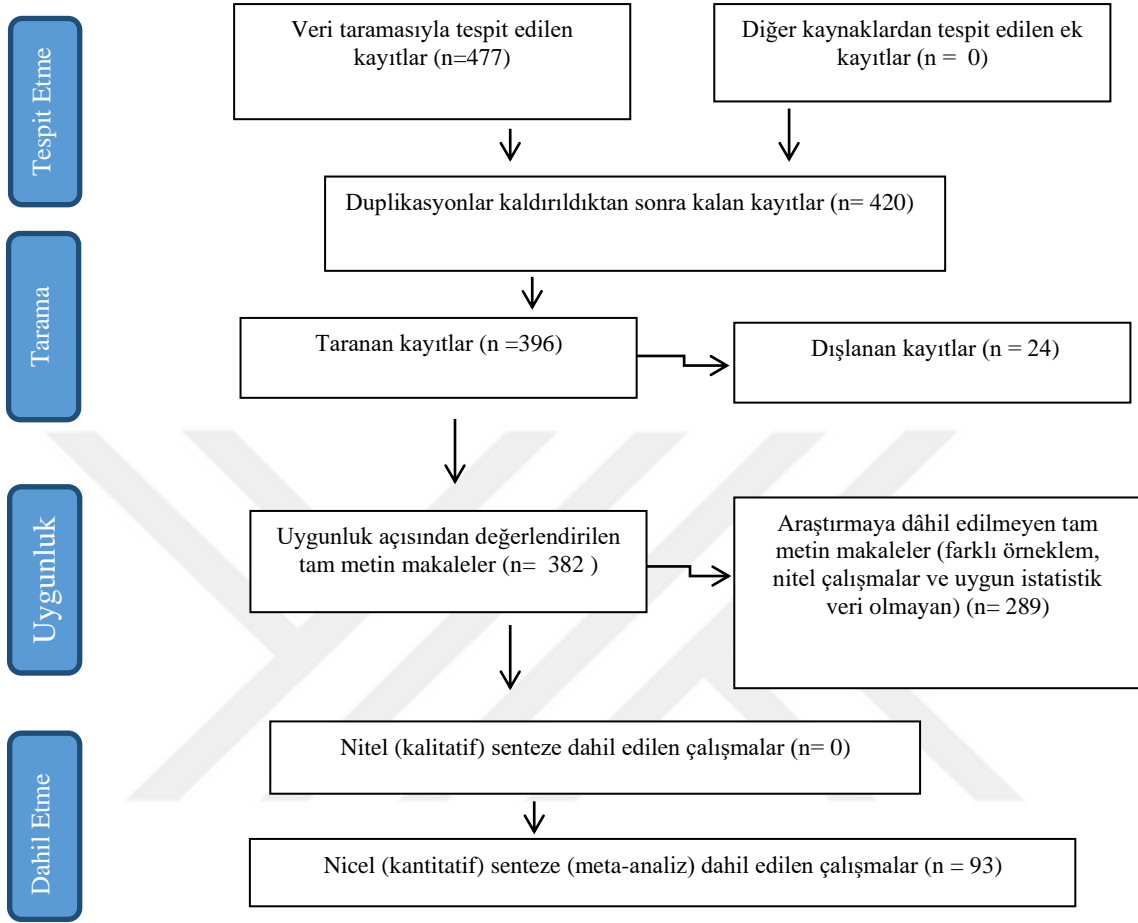
Yukarıda verilen dâhil/hariç edilme kriterlerine göre meta-analiz kapsamına alınan çalışmaların sayısı Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 0.2.Meta-Analiz Kapsamına Alınan Çalışmaların Sayısı

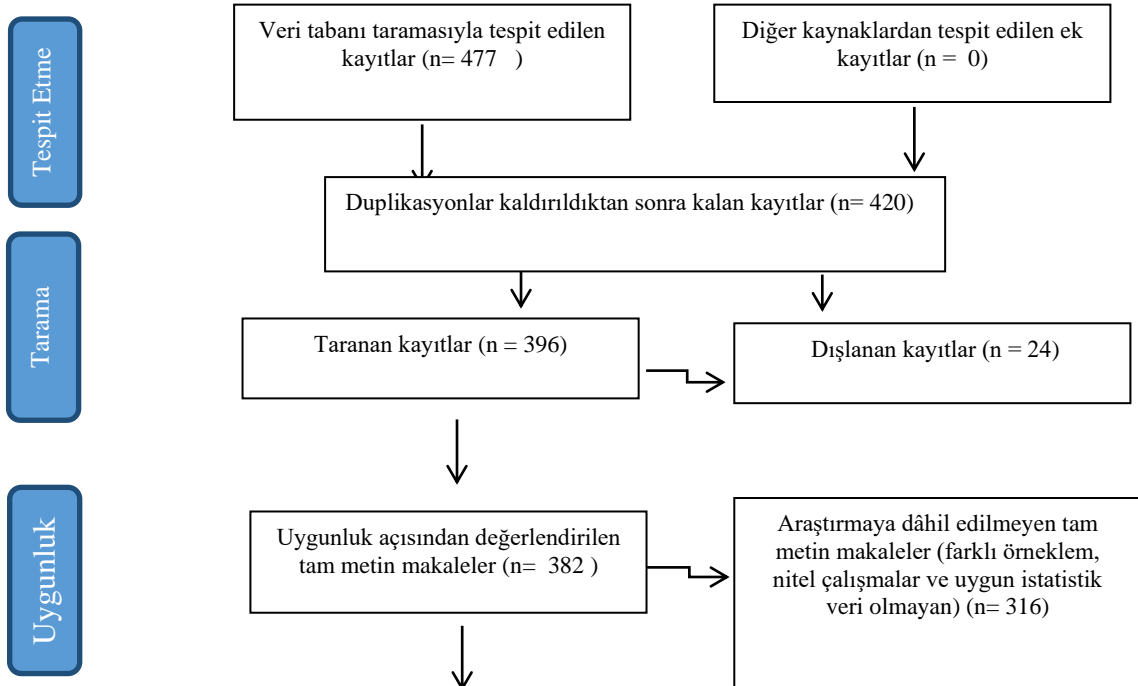
Anahtar kelimelerle ulaşılan çalışma sayısı	Hariç tutma kriterlerine göre kapsama alınmayan çalışma sayısı	Dâhil edilme kriterlerine uygun çalışma sayısı
	Cinsiyet Değişkeni	Cinsiyet Değişkeni
477 çalışma	384 çalışma	93 çalışma
(62 Doktora, 292 Yüksek lisans, 123 Makale)	(Doktora 53, Yüksek lisans 224, Makale 106)	(Doktora 9, Yüksek lisans 68, Makale 17)
	Kıdem Değişkeni	Kıdem Değişkeni
477 çalışma	411 çalışma	66 çalışma
(62 Doktora, 292 Yüksek lisans, 123 Makale)	(Doktora 54, Yüksek lisans 244, Makale 113)	(Doktora 8, Yüksek lisans 48, Makale 10)
	Branş Değişkeni	Branş Değişkeni
477 çalışma	309 çalışma	30 çalışma
(43 Doktora, 292 Yüksek lisans, 123 Makale)	(Doktora 40, Yüksek lisans 267, Makale 121)	(Doktora 3, Yüksek lisans 25, Makale 2)

3.2.1. Raporlama

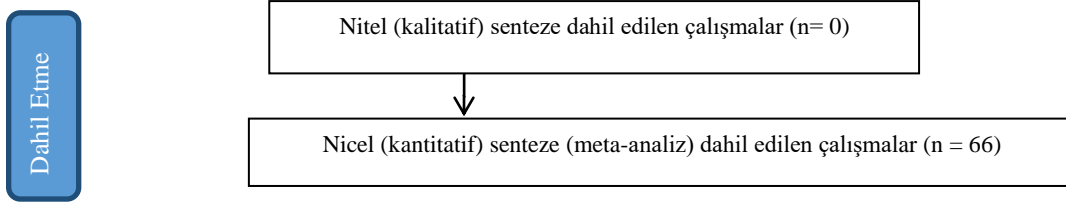
Aşık ve Özen (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış PRISMA akış şeması; cinsiyet, kıdem ve branş değişkeni için şekil 3.2, şekil 3.3 ve şekil 3.4 verilmiştir.



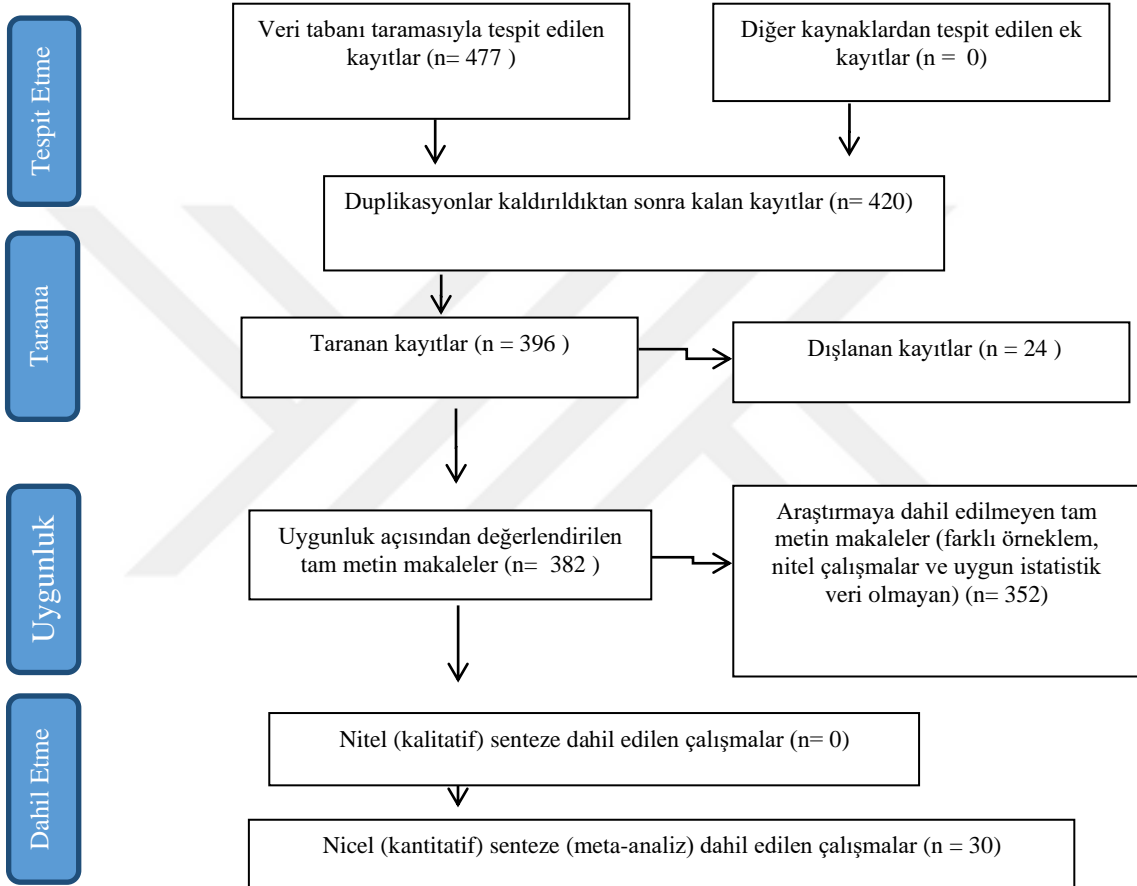
Şekil 0.1. Cinsiyet değişkeni için meta-analiz prisma akış şeması



Şekil 3.2. (devamı)



Şekil 0.2. Kıdem değişkeni için meta-analiz prisma akış şeması



Şekil 0.3. Branş değişkeni için meta-analiz prisma akış şeması

Çalışmaların Kodlanması: Literatür taraması yapıldıktan sonra, meta-analiz yönteminde kodlama yapılması gerekmektedir. Birincil olarak elde edilen çalışmalardan verilerin kodlanması genellikle zor, karışık ve zaman alıcı olabilmektedir. Fakat kodlama aşaması meta-analizin kritik bir aşamasını oluşturur. Aynı zamanda uygun ve nizami şekilde yapılması gerekir (Hunter ve Schmidt, 2004). Yapılan çalışmaların meta-analize dâhil edilme kriterlerine sahip olup olmadığının belirlenmesi amacıyla, bir kodlama protokolü oluşturulmuştur. Çalışmalar araştırmaya dâhil edilmeden önce bu forma işlenmiştir. Bu

formda, araştırmacının soyadı, araştırmacının cinsiyeti, araştırmanın türü, yılı, yapıldığı yer ve okul türü, kademe türü, yayın türü, ortalama, standart sapma, örneklem büyüklüğü, örneklem yöntemi gibi veriler bu form üzerinde gösterilmiştir.

3.3. GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK

Yapılan diğer bilimsel çalışmalarında olduğu gibi meta-analizle yapılan çalışmalarda da bazı güvenilirlik çalışmalarının yapılması beklenmektedir. Meta-analiz yönteminde ise çalışmalarda yapılan kodlamaların güvenilirliği büyük önem arz etmektedir. Yapılan bu araştırmada, kodlama işlemleri güvenilirlik açısından 2 alandan uzman ve araştırmacı tarafından ayrı ayrı yapılmıştır. Araştırmacının yaptığı kodlamaların bir başka kodlayıcı tarafından kodlandıktan sonra, iki araştırmacının da yaptığı kodlamalarla ilgili güvenilirliği sağlamak için Cohen'in Kappa istatistiği kullanılmış ve güvenilirlik katsayı değeri 0,96 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç itibarıyla, kodlayıcılar arasındaki uyum mükemmeldir (Card, 2012). Meta-analize dahil edilme kriterlerine uygun tüm çalışmaların ulaşılabilecek tüm veri tabanları kullanılarak taranması ve çalışmaya dahil edilmesi, araştırmanın geçerliliğinin bir göstergesidir (Petticrew ve Roberts, 2006). Tarama sonucunda bütün çalışmalara ulaşılması bağlamında geçerliliğin sağlandığı söylenebilir. Bu bağlamda meta-analize dahil edilen çalışmaların her biri ayrıntılı olarak incelenmiş, araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının geçerliliğinin ve güvenilirliğin sağlandığı doğrulanmıştır. Yapılan taramalar neticesinde, kriterlere uygun tüm çalışmalara ulaşılması yönünden bu çalışmanın geçerli olduğu söylenebilir.

3.4. RAPORLAMA

Bu meta-analiz çalışmasının raporlamasında uluslararası literatürde de meta-analiz araştırmalarının sunumunda kullanılan (araştırma raporunun yazımı) PRISMA bildirim kontrol listesi (PRISMA Statement: Checklist of items to include when reporting a systematic review or meta-analysis) kullanılmıştır (Moher ve ark., 2009). PRISMA'nın Aşık ve Özen (2019) tarafından Türkçe'ye çevirisi yapılan versiyonu kullanılmıştır (Aşık ve Özen, 2019; Prisma Checklist, 2019).

3.4.1. Çalışmanın Etik İzni

Bu çalışma, bir meta-analiz çalışması olması sebebiyle etik kurul iznine gerek yoktur.

3.5. VERİLERİN ANALİZİ

Deneysel çalışmaların sonuçlarını birleştirmeye dayalı nicel verilerle oluşturulan bir

araştırma yöntemi olan meta-analiz, etki büyüklüğü hesaplamalarının yapıldığı bir veri analizi yöntemidir (Sánchez-Meca ve Marín-Martínez, 2010). Bu yöntemin kullanılmasındaki amaç, deneysel çalışmalardaki $d = (X_e - X_c) / SD$ formülü ile gösterilen kontrol ve deney grupları ortalamaları arasındaki farkı ortaya koymaktır (Hunter ve Schmidt, 1990). Formül sonucunda bulunan “d” değeri etki büyüklüğünü (effect size) ifade etmektedir. Etki büyüklüğü değeri, meta-analiz yönteminin temel olgusudur ve bu olgunun bulunma sıklığını ifade eder. Bu çalışmada, her bir araştırmaya dâhil olan etki büyüklükleri ile varyansları ve grupların karşılaştırmaları Meta-Analiz için kullanılan istatistiksel Paket Programı CMA Ver. 2.2.064 (Comprehensive Meta Analysis) (Borenstein ve diğerleri, 2009) kullanılarak hesaplanmıştır. Çalışmanın ilk değişkeni olan cinsiyet değişkeni için deney grubu olarak kadın öğretmenler ve kontrol grubu olarak erkek öğretmenler alınmıştır. Dolayısıyla hesaplanan etki büyüklüğünün pozitif olması kadın lehine, negatif olması ise erkek lehine yorumlanmaktadır. Kıdem değişkeni için, deney grubu olarak 1-10 yıl hizmete sahip öğretmenler, kontrol grubu olarak 11 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip olan öğretmenler alınmıştır. Dolayısıyla hesaplanan etki büyüklüğünün pozitif olması 1-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler lehine, negatif olması ise 11 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenler lehine yorumlanmaktadır. Branş değişkeni için ise, deney grubu olarak sınıf öğretmenleri, kontrol grubu olarak branş öğretmenleri alınmıştır. Dolayısıyla hesaplanan etki büyüklüğünün pozitif olması sınıf öğretmenleri lehine, negatif olması ise branş öğretmenleri lehine yorumlanmaktadır. Kodlayıcı güvenilirliği testi için SPSS Ver. 20.0'den faydalanılmıştır. Dâhil edilen çalışmaların anlamlılık düzeyleri 0,05 olarak alındığı için yapılan bu araştırmada da istatistiksel analizler için anlamlılık düzeyi olarak 0,05 belirlenmiştir.

BÖLÜM IV

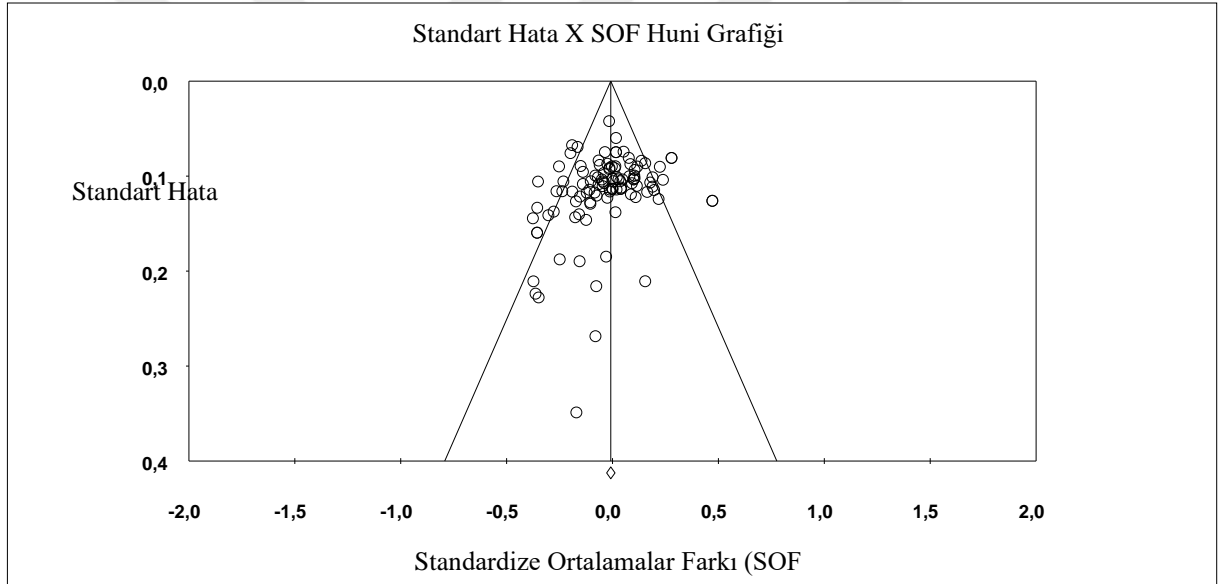
4. BULGULAR

Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarını etkileyen değişkenlere (cinsiyet, kıdem ve branş) ait bulgular aşağıda verilmiştir:

4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulguları

4.1.1. Cinsiyet Değişkeni Açısından Yayın Yanlılığı

Bu çalışmada, yayın yanlılığı olup olmadığı iki araç kullanılarak belirlenmiştir: (a) Huni saçılım grafiği, (b) Orwin's Fail-Safe N. (Borenstein, Hedges, Higgins ve Rothstein, 2009).



Şekil 4.1.1. Cinsiyet değişkenine ait huni saçılım grafiği

Çalışmaların huni içinde yer alması çalışmanın güvenilirliği açısından önem taşımaktadır. Büyük ve hassasiyeti yüksek olan çalışmalardan elde edilen etki büyüklükleri gerçek etki büyüklüklerine yakinken, küçük ve hassasiyeti daha az olan çalışmalardan elde edilen etki büyüklükleri büyük çalışmalara göre daha yayılmış bir görüntü sergilemektedir (Light ve Pillemer, 1984; Şen, 2020). Yayın yanlılığı grafiği incelendiğinde huninin dış kısmında kalan alan bize yayın yanlılığı hakkında bilgi vermektedir. Yatay olan (x) eksenini etki büyüklüğünün hakkında bilgi verir. Dikey olan (y) eksenini ise örneklemin büyüklüğü hakkında bilgi vermektedir. Huni grafiğinde iki tarafı simetrik olarak bölen çizgi ise

çalışmanın genel etki büyüklüğü hakkında bilgi vermektedir.

Şekil 4.1.1’de görüldüğü gibi araştırmaya dâhil edilen 93 adet çalışmanın büyük bir çoğunluğu şeklin üst kısmına doğru ve birleştirilmiş etki büyüklüğüne çok yakın bir konumda yer almaktadır. Yayın yanlılığının olmaması durumunda, çalışmaların, birleştirilmiş etki büyüklüğünü gösteren dikey çizginin her iki yanında simetrik bir şekilde yayılmaları beklenmektedir (Borenstein, Hedges, Higgins ve Rothstein, 2009; Dinçer, 2014). Bu anlamda huni saçılım grafiği, araştırmaya dâhil edilen çalışmalar açısından yayın yanlılığının bulunmadığını göstermektedir. Grafikte huni dışında kalan 14 adet çalışma görülmektedir. Ancak çalışmaların huni grafiğinden çok uzakta yer almamakta ve bu durum yayın yanlılığının çok önemsiz derecede olabileceği yönünde değerlendirilebilir.

Yayın yanlılığını test etmek için Orwin’s Fail-Safe N hesaplaması da yapılmıştır. Orwin’s Fail-Safe N bir meta-analizde eksik olabilecek çalışma sayısını hesaplamaktadır (Borenstein vd., 2009). Meta-analiz sonucunda bulunan -0,022 ortalama etki büyüklüğünün 0,01 düzeyine (trivial), gerekli çalışma sayısı 153 adettir. Dâhil edilme kriterlerine göre belirlenen 93 çalışma, Türkiye’de bu araştırma sorusuna yönelik yapılmış tüm çalışmaların (nitel, nicel, kuramsal vb.) tamamıdır. Bunların dışında 153 çalışmaya daha ulaşılması olası olmadığından, bu sonuç, bu meta-analizde yayın yanlılığının olmadığı bir diğer göstergesi olarak kabul edilmiştir.

4.1.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Etki Büyüklüğü Analizinin Birleştirilmemiş Bulguları

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının etki büyüklükleri, standart hata ve % 95’lik güvenirlilik aralığına göre alt ve üst sınırları tablo 4.1.1.’de verilmiştir.

Tablo 4.1.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Çalışmaların Etki Büyüklükleri

Çalışma Adı	Etki büyüklüğü (d)	Standart hata	Varyans	Alt sınır	Üst sınır	Z-Değeri	p-Değeri	Örneklem Kadın	Sayısı Erkek
Argon,Uylas,Yerlikaya,2015	-0,37	0,14	0,02	-0,66	-0,09	-2,58	0,01	100	94
Turan,2011	-0,37	0,21	0,04	-0,79	0,04	-1,76	0,08	35	65
Nartgün ve Kalay,2014	-0,36	0,22	0,05	-0,80	0,08	-1,61	0,11	42	39
Mohmood,2017	-0,35	0,16	0,03	-0,67	-0,04	-2,21	0,03	364	44
Karakuş,2019	-0,35	0,13	0,02	-0,62	-0,09	-2,64	0,01	128	102
Turhan ve Erol,2019	-0,35	0,11	0,01	-0,56	-0,14	-3,29	0,00	133	277
Uludağ,2018	-0,30	0,14	0,02	-0,58	-0,02	-2,12	0,03	157	74
Ercelep,2015	-0,28	0,14	0,02	-0,55	-0,01	-2,00	0,05	112	101
Karademir,2016	-0,26	0,12	0,01	-0,49	-0,03	-2,26	0,02	162	138

Tablo 4.1.1. (devamı)

Dülker,2019	-0,25	0,09	0,01	-0,43	-0,07	-2,78	0,01	274	226
Helvacı ve Çetin, 2012	-0,23	0,12	0,01	-0,46	-0,01	-2,02	0,04	123	188
Yazıcıoğlu,2019	-0,23	0,11	0,01	-0,44	-0,02	-2,17	0,03	228	147
Uzun, 2015	-0,20	0,08	0,01	-0,35	-0,05	-2,58	0,01	331	361
Demir,2017	-0,19	0,07	0,00	-0,32	-0,06	-2,78	0,01	436	436
Kılınç,2014	-0,19	0,10	0,01	-0,39	0,00	-1,92	0,05	178	222
Aslan,2019	-0,19	0,12	0,01	-0,42	0,04	-1,61	0,11	158	138
Özcan,2014	-0,17	0,14	0,02	-0,46	0,11	-1,21	0,23	103	92
Aslan ve Korkut,2016	-0,17	0,13	0,02	-0,42	0,08	-1,34	0,18	116	134
Kovancı ve Ergen,2019	-0,16	0,07	0,00	-0,30	-0,03	-2,33	0,02	451	380
Aslan,2018	-0,16	0,14	0,02	-0,43	0,12	-1,11	0,27	199	68
Akman,2017	-0,15	0,19	0,04	-0,53	0,22	-0,81	0,42	96	39
Güneş,2017	-0,15	0,12	0,01	-0,39	0,09	-1,24	0,21	167	113
Demirçelik,2017	-0,15	0,09	0,01	-0,32	0,03	-1,65	0,10	232	268
Korkut,2019	-0,14	0,10	0,01	-0,33	0,05	-1,44	0,15	249	193
Kılıçoğlu,2018	-0,14	0,11	0,01	-0,35	0,08	-1,27	0,20	142	210
Şirin,2011	-0,12	0,15	0,02	-0,41	0,16	-0,84	0,40	153	67
Çakıcı,2017	-0,11	0,11	0,01	-0,33	0,12	-0,93	0,35	155	149
Taştan,2019	-0,10	0,13	0,02	-0,36	0,15	-0,79	0,43	99	150
Derin,2016	-0,10	0,11	0,01	-0,31	0,11	-0,95	0,34	242	141
Bulut,2019	-0,08	0,12	0,01	-0,31	0,15	-0,70	0,49	181	120
Aksoy, 2019	-0,08	0,10	0,01	-0,27	0,12	-0,79	0,43	194	208
Küçük,2020	-0,08	0,07	0,01	-0,22	0,07	-1,04	0,30	312	496
Kantarcıoğlu,2016	-0,08	0,27	0,07	-0,61	0,45	-0,29	0,77	176	15
Kahriman,2019	-0,07	0,12	0,01	-0,31	0,16	-0,61	0,54	211	101
Gümüş,2019	-0,07	0,10	0,01	-0,27	0,13	-0,66	0,51	269	151
Ulukış,2017	-0,06	0,08	0,01	-0,23	0,10	-0,75	0,45	282	284
Polat,2014	-0,06	0,09	0,01	-0,23	0,12	-0,66	0,51	283	231
Karaoğlan,2019	-0,05	0,10	0,01	-0,25	0,16	-0,46	0,64	232	154
Kalağan ve Güzeller,2010	-0,04	0,11	0,01	-0,26	0,17	-0,40	0,69	168	157
Kusnacı,2019	-0,04	0,11	0,01	-0,25	0,16	-0,41	0,68	272	132
Arslan,2016	-0,04	0,11	0,01	-0,25	0,17	-0,34	0,73	154	195
Gülenç, 2019	-0,04	0,10	0,01	-0,23	0,15	-0,41	0,68	216	208
Cankaya,2019	-0,03	0,08	0,01	-0,18	0,11	-0,45	0,65	194	2019
Tarakçı ve Akın, 2017	-0,03	0,19	0,03	-0,39	0,33	-0,15	0,88	62	55
Çakar,2017	-0,02	0,09	0,01	-0,19	0,15	-0,26	0,80	262	262
Çakar ve Çiçek,2019	-0,02	0,12	0,02	-0,26	0,22	-0,18	0,86	124	140
Kahveci ve Demirtaş,2015	-0,01	0,04	0,00	-0,10	0,07	-0,33	0,74	1181	1038
Aydın,2017	-0,01	0,09	0,01	-0,20	0,17	-0,14	0,89	444	156
Kuşcu,2020	-0,01	0,09	0,01	-0,19	0,17	-0,14	0,89	248	227
Yılmaz, vd., 2014	-0,01	0,11	0,01	-0,24	0,21	-0,10	0,92	146	159
Öztürk,2019	0,00	0,09	0,01	-0,18	0,18	-0,01	0,99	284	216
Balay, Kaya ve Cülha,2013	0,00	0,11	0,01	-0,22	0,22	0,00	1,00	123	207
Bölükbaşıoğlu,2013	0,00	0,10	0,01	-0,20	0,20	0,01	0,99	195	180
Kılıç,2011	0,00	0,11	0,01	-0,22	0,23	0,02	0,98	292	105
Okumuş,2018	0,01	0,11	0,01	-0,20	0,21	0,06	0,95	207	157

Tablo 4.1.1. (devamı)

Sucu,2019	0,01	0,09	0,01	-0,17	0,19	0,14	0,89	226	247
Kılıç,2013	0,02	0,09	0,01	-0,16	0,19	0,17	0,86	213	292
Ergen ve İnce,2017	0,02	0,14	0,02	-0,26	0,29	0,11	0,91	109	100
Hıdıroğlu,2018	0,02	0,08	0,01	-0,13	0,17	0,24	0,81	435	297
Boz,2016	0,02	0,06	0,00	-0,10	0,14	0,31	0,76	544	555
Koç,2015	0,02	0,11	0,01	-0,20	0,25	0,19	0,85	203	122
Abaslı,2018	0,02	0,10	0,01	-0,18	0,22	0,22	0,83	327	138
Arslan ve Afat,2019	0,03	0,10	0,01	-0,17	0,23	0,29	0,77	261	144
Tink,2019	0,04	0,11	0,01	-0,17	0,25	0,37	0,71	178	179
Doğan ve Uğurlu,2014	0,04	0,11	0,01	-0,18	0,26	0,36	0,72	172	140
Yüksel,2015	0,04	0,11	0,01	-0,18	0,26	0,38	0,70	153	163
Kıral,2015	0,05	0,10	0,01	-0,16	0,25	0,47	0,64	196	175
Şarkaya,2019	0,05	0,07	0,01	-0,09	0,20	0,73	0,47	301	442
Ekinci,2015	0,08	0,08	0,01	-0,08	0,24	0,97	0,33	387	249
Ergen,2015	0,08	0,10	0,01	-0,12	0,28	0,81	0,42	236	170
Baş,2018	0,09	0,09	0,01	-0,09	0,26	0,98	0,33	221	313
Yıldırım,2015	0,09	0,12	0,01	-0,15	0,32	0,74	0,46	265	95
Bulut,2018	0,09	0,11	0,01	-0,12	0,31	0,87	0,38	262	128
Arslan,2018	0,10	0,10	0,01	-0,10	0,31	0,98	0,33	261	144
Akpolat,2014	0,10	0,10	0,01	-0,09	0,30	1,05	0,29	228	179
Çevik,2018	0,11	0,10	0,01	-0,09	0,31	1,03	0,30	195	186
Kaynarıcı,2019	0,11	0,09	0,01	-0,08	0,29	1,13	0,26	265	198
Terzi ve derin, 2016	0,11	0,12	0,02	-0,13	0,35	0,91	0,36	125	143
Özdemir,Orhan, Özkayran,2018	0,12	0,11	0,01	-0,10	0,33	1,06	0,29	209	134
Karakaya,2019	0,12	0,09	0,01	-0,06	0,30	1,32	0,19	184	367
Balcı,2016	0,14	0,08	0,01	-0,03	0,30	1,64	0,10	277	288
Çavdar,2016	0,16	0,09	0,01	-0,01	0,33	1,80	0,07	223	330
Nartgün ve Kartal,2013	0,16	0,21	0,04	-0,26	0,57	0,74	0,46	46	44
İpek,2018	0,17	0,12	0,01	-0,06	0,40	1,42	0,16	140	153
Cansever,2017	0,18	0,11	0,01	-0,03	0,39	1,68	0,09	200	155
Yılmaz,2019	0,19	0,10	0,01	-0,01	0,39	1,88	0,06	205	184
Çillik,2019	0,19	0,11	0,01	-0,03	0,41	1,71	0,09	163	160
Özer,2014	0,20	0,12	0,01	-0,03	0,42	1,72	0,08	111	239
Bayraktar,2016	0,22	0,12	0,02	-0,02	0,46	1,76	0,08	162	108
Şevik,2018	0,23	0,09	0,01	0,05	0,40	2,49	0,01	490	163
Demirel,2015	0,24	0,10	0,01	0,04	0,44	2,30	0,02	187	183
Şamdan,2019	0,28	0,08	0,01	0,12	0,44	3,45	0,00	583	206
Çanak,2014	0,47	0,13	0,02	0,23	0,72	3,75	0,00	83	276
Sabit	-0,020	0,01	0,00	-0,04	0,00	-1,58	0,11	21103	19818
Rastgele	-0,022	0,02	0,00	-0,05	0,01	-1,29	0,20	21103	19818

Sabit ve rastgele etkiler modeline göre yapılan meta-analiz doğrultusunda öğretmenlerin cinsiyetlerinin örgütsel sinizm algıları üzerindeki ortalama etki büyüklüğünün -0.022 olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğü değerini Cohen'in sınıflandırmasına göre

yorumladığımızda ES= -0,022’lik bir etkinin küçük, Thalheimer’in sınıflandırmasına göre -0,15–0,15 aralığında bulunduğu için önemsiz (negligible) etkiye sahip olduğu görülmektedir. Daha ayrıntılı bir sınıflandırma yapmak için Thalheimer ve Cook (2002) sınıflandırması kullanılmıştır. Çalışmaların etki büyüklükleri frekansları ve sınıflamaları aşağıdaki tabloda verilmektedir

Tablo 4.1.2. Thalheimer ve Cook (2002) Etki Büyüklüğü Sınıflaması

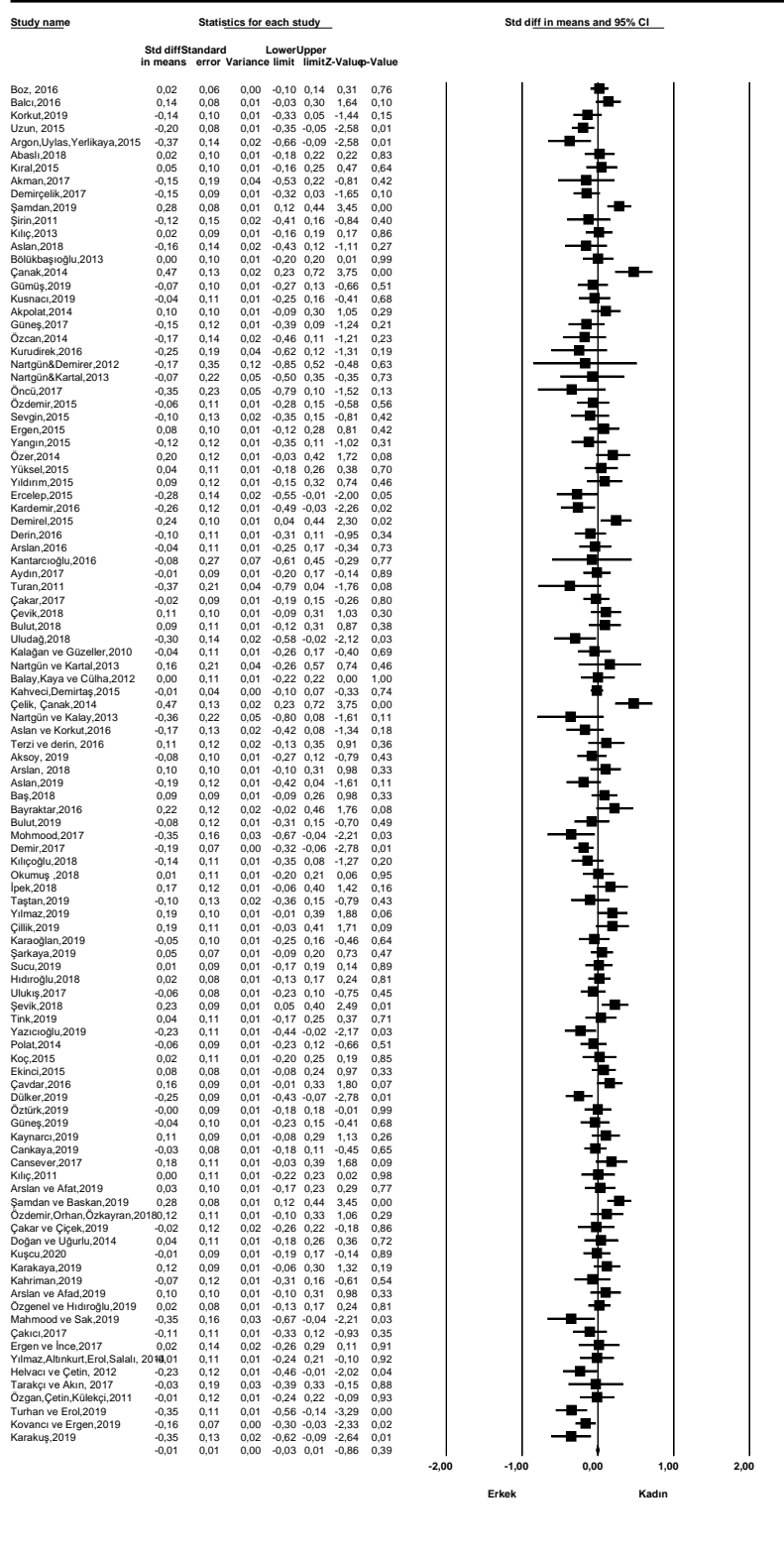
Sınıflama Düzeyi	Frekans	Yüzde
Önemsiz	61	83,56%
Küçük	11	15,07%
Orta	1	1,37%
Geniş Düzeyde	0	0%
Çok Geniş Düzeyde	0	0%
Toplam	73	100

Tablo 4.1.2’ ye bakıldığında, yapılan çalışmalardan -0,15 ile 0,14 aralığında olan 61 çalışma önemsiz; 0,16 ile 0,28 aralığında olan 11 çalışmanın küçük; etki büyüklüğü 0,47 olan bir çalışma ise orta düzeyde bir etki büyüklüğüne sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4.1.3. Meta Analiz Çalışmasında Kullanılan Örgütsel Sinizm Cinsiyet Çalışmalarının Etki Büyüklükleri Yönüne Ait Frekans Tablosu

Etki Büyüklüğü yönü	Frekans	Yüzde
Sıfır (0)	4	4,30%
Pozitif (+)	39	41,94%
Negatif (-)	50	53,76%
Toplam	93	100

Tablo 4.1.3’te yer alan 93 çalışmadan 50’sinin negatif yönde etki büyüklüğü olduğu söylenebilir. Çalışmaların 50’si (%53,76) negatif yönde seyrederken, 39’u (%41,94) pozitif yönlü, 4’ü ise (%4,30) 0,00 etki düzeyi ile nötr bir sonuç göstermektedir. Bu sonuç, etki büyüklüğü negatif yönde olan çalışmalarda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla örgütsel sinizm yaşadıklarını, pozitif yönlü olan çalışmalarda ise kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha az örgütsel sinizm yaşadıklarını ifade etmektedir. Araştırma kapsamındaki 93 çalışmaya ilişkin orman grafiği aşağıda verilmiştir (Şekil 4.1.2).



Şekil 4.1.2. Cinsiyet değişkenine göre çalışmaların etki büyüklükleri orman grafiği

Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının öğretmenlerin cinsiyetlerine göre farklılaşp farklılaşmadığı ile ilgili yapılan 93 adet çalışmanın, etki büyüklükleri (Hedges's g), standart hatası, varyansı, alt ve üst limitleri ile orman grafiği (forest plot) 4.1.2'de verilmiştir. Orman grafiğinde yer alan çalışmalara bakıldığında; 0.00 etki büyüklüğü değerinin öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarında cinsiyet değişkeninin “*istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye rastlanamamıştır*” şeklinde yorumlanabilir (Dinçer, 2014). Etki büyüklüğünün 0.00'ın üstünde yani pozitif yönde olması kadın öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının yüksek, 0.00'ın altında yani negatif yönde bir etki büyüklüğünün ise erkek öğretmenler lehine olduğu söylenebilir.

Çalışmaların orman grafiği incelendiğinde etki büyüklüğünü gösteren elmasın, erkek öğretmenler lehine sıfırdan büyük bir farkın olduğu görülmektedir. Aynı zamanda ortaya çıkan sonuçlar öğretmenlerin cinsiyetlerine göre erkek öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğunu ancak önemsiz düzeyde bir farklılık olduğu söylenebilir.

4.1.3. Çalışmaların Etki Büyüklüklerinin Sabit ve Rastgele Etkiler Modeline Göre Birleştirilmiş Bulguları ve Homejenlik Testi Sonuçları

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının etki büyüklüklerinin sabit ve rasgele etkiler modeline göre birleştirilmiş, ortalama etki büyüklüğü (aykırı değerler çıkarılmadan), standart hata ve % 95'lik güvenilirlik aralığına göre alt ve üst sınırları olarak Tablo 4.1.4'te verilmektedir.

Tablo 4.1.4. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Etki Büyüklüğü Meta Analizinin Sabit ve Rastgele Etkiler Modeline Göre Birleştirilmiş Bulguları ve Homejenlik Testi

Model	Etki büyüklüğü ve 95% güven aralığı						Homejenlik			
	Çalışma sayısı	Etki Büyüklüğü	Standart hata	Varyans	Alt Sınır	Üst sınır	Z- değeri	Q- değeri	df (Q)	I ²
Sabit etkiler	93	-0,016	0,01	0,00	-0,03	0,00	-1,57	185,103	92	50,298
Rastgele etkiler	93	-0,020	0,01	0,00	0,05	0,01	-1,29			

Tablo 4.1.4'teki cinsiyet değişkenine göre araştırmaya dâhil edilen çalışmalara ait etki büyüklüğü değerlerinin rastgele etkiler modeline göre ortalama etki büyüklüğü ES=-0,020, ortalama etki büyüklüğünün standart hatası SE=0,01 ortalama etki büyüklüğünün güven aralığı üst sınırı 0,00 ve alt sınırı -0,05 olarak hesaplanmıştır. Hesaplamalar

doğrultusunda meta analize dâhil edilen 93 çalışmadaki veriler, rastgele etkiler modeline göre erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla örgütsel sinizm algısına sahip olduklarını göstermektedir. Ancak etki büyüklüğü değeri 0,20'den düşük olduğu için Cohen'in sınıflandırmasına göre düşük düzeyin de altında bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir (Cohen, 1988). Thalheimer ve Cook'a (2002) ait sınıflandırmaya göre ise önemsiz düzeyde (-0,15-0,15) bir farklılık olduğu görülmüştür.

İstatistiksel anlamlılık Z testine göre hesaplandığında $Z = -1,29$ olarak bulunmuştur. Ulaşılan sonucun $p=0,005$ ile istatistiksel anlamlılığa sahip olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet değişkenine göre araştırmaya dâhil edilen 93 çalışmadan sadece 12'si ortalama etki büyüklüğünün alt ve üst sınırları içerisinde kalarak bulunan etki büyüklüğüne yakın sonuca ulaşmışken, kalan 81 çalışmada ise bu sınırların üstünde ya da altında sonuçlara ulaşılmıştır.

4.1.4. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Homojenlik Testi ve Q ve I² İstatistiği

Yapılan bir meta-analiz çalışmasında etki büyüklüğü düzeylerinin değişmesine, değiştiyse ne derece de değiştiğine heterojenlik denir. Heterojenliğin yüksek çıkması durumu yani, mevcut gerçeklikteki ve farklı bir gerçek etkiye sahip olmuş iki ya da daha fazla alt grup çalışmalarından oluşabilir (Harrer, Cuijpers, Frukawa ve Ebert, 2019; Şen, 2020). Homojenlik testi diğer adı ile Q-istatistiği için $Q=185,103$ olarak hesaplanmıştır. Ki kare tablosundan % 95 anlamlılık düzeyinde 92 serbestlik derecesi değeri 128,299 olarak bulunmuştur. Q-istatistik değeri ($Q=185,103$) 92 serbestlik derecesi ile ki-kare dağılımının kritik değerini ($\chi^2_{0,95} = 128,299$) aştığı için etki büyüklüklerinin dağılımına ait homojenliğin yokluk hipotezi sabit etkiler modelinde reddedilmiştir. Yani etki büyüklükleri dağılımının sabit etkiler modeline göre heterojen bir özelliğe sahip olduğu belirlenmiştir. Model seçiminde heterojen çalışmalar için Rastgele etkiler modeli kullanılması uygun görülmektedir (Akgöz vd., 2004; Borenstein vd., 2013). Q istatistiğinin bir tamamlayıcısı olarak geliştirilen I² ise heterojenliğe ilişkin daha net bir sonuç ortaya koymaktadır. I² etki büyüklüğüne ilişkin toplam varyansın oranını göstermektedir. I² istatistiği Q istatistiğinin aksine çalışma sayısından etkilenmemektedir. I²'nin yorumlanmasında ise % 25 düşük düzeyde heterojenliği, % 50 orta düzeyde heterojenliği ve % 75 yüksek düzeyde heterojenliği göstermektedir (Cooper, Hedges ve Valentine, 2009). Cinsiyet değişkeni için yapılan homojenlik testleri (Q ve I²) sonucunda çalışmalar arasında orta düzeyde heterojenlik bulunduğundan birleştirme işlemi için model rastgele modele çevrilmiştir. Cinsiyet değişkeni için yapılan homojenlik testleri (Q ve I²) sonucunda çalışmalar arasında

orta düzeye yakın bir heterojenlik bulunduğundan, bu heterojenliğin olası nedenlerini belirleyebilmek için moderatör analizleri yapılmıştır.

Meta analiz çalışmalarında hangi model seçimi yapılacak ve hangi model kullanılacak sorusu; araştırılan çalışmaların uygulandığı bölgeler, okul türü, kademe türü, yayın türü, örneklem sayısı, kullanılacak olan ölçek türü, çalışmaların uygulandığı katılımcıların unvanları, kullanılacak deneysel desenler bakımından farklılık göstermektedir. Yani evreni aynı olan, aynı örnekleme sahip, aynı parametreleri gösteren bir özelliğe sahip olmadıkları için, heterojen bir özellik gösterdiği söylenebilir. Bu sebeple araştırmada genel etki büyüklüğü değerlerinin, rastgele etkiler modeli kullanılmasına, tüm analizlere başlamadan karşılaştırılmıştır. Bu bağlamda heterojenlik testi ise, çalışmalardaki etki büyüklüklerinin, heterojenlik ve miktarını analiz etmek ve heterojenlik çıkması durumunda ise, yapılan araştırmanın sonuçlarına etki edecek olası moderatör değişkenlerini belirleyebilmek amacıyla kullanılmıştır.

4.1.5. Cinsiyet Değişkenine Göre Moderatör Analizi Sonuçları

Cinsiyet değişkenine göre ortaya çıkan heterojenliğin nedenlerini ortaya koyabilmek için yapılan moderatör analizi sonuçları Tablo 4.1.5'te verilmiştir.

Tablo 4.1.5. Örgütsel Sinizme Yönelik Cinsiyetin Etkisine İlişkin Kategorik Moderatör Sonuçları

Cinsiyet Değişkeni	Çalışma Sayısı	Etki Büyüklüğü	Standart Hata	Alt Üst	Limit Limit
Moderatörler	K	D	SE	%95 CI	Q P
(Kademe Türü)					4,84
Okulöncesi	2	-0,21	0,12	[-0,45; 0,03]	0,67
İlkokul	6	-0,02	0,07	[-0,17; 0,13]	
Ortaokul	11	0	0,04	[-0,08; 0,09]	
İlköğretim	35	0	0,02	[-0,03; 0,04]	
Ortaöğretim	8	0	0,04	[-0,10; 0,08]	
İlköğretim/Ortaöğretim	20	-0,04	0,02	[-0,09; 0,01]	
Özel Eğitim	2	-0,03	0,09	[-0,21; 0,15]	
Tüm	9	-0,06	0,07	[-0,20; 0,08]	
(Okul Türü)					0,00
Resmi	69	-0,02	0,01	[-0,05; 0,01]	0,99
Özel	1	-0,02	0,18	[-0,39; 0,33]	
Özel/Resmi	23	-0,01	0,03	[-0,09; 0,05]	
(Yayın Türü)					2,26
Yüksek lisans	66	-0,01	0,01	[-0,04; 0,02]	0,32
Doktora	9	0	0,05	[-0,10; 0,09]	
Makale	18	-0,06	0,03	[-0,13; 0,00]	

Tablo 4.1.5. (devamı)

(Öğretmenin Ünvanı)					0,01
Branş	28	-0,01	0,01	[-0,07; 0,03]	0,99
Sınıf	6	-0,02	0,07	[-0,17; 0,13]	
Sınıf/Branş	59	-0,02	0,01	[-0,05; 0,01]	
(Araştırmanın Yapıldığı Bölgeler)					4,02
Akdeniz B.	7	-0,01	0,02	[-0,10; 0,06]	0,77
Doğu Anadolu B.	10	-0,06	0,04	[-0,16; 0,03]	
Ege B.	17	-0,02	0,03	[-0,08; 0,03]	
Güney Doğu B.	8	0,05	0,04	[-0,04; 0,14]	
İç Anadolu B.	14	0,03	0,03	[-0,07; 0,08]	
Karadeniz B.	10	-0,04	0,03	[-0,11; 0,03]	
Marmara B.	26	-0,03	0	[-0,10; 0,04]	
Tüm B.	1	0	0,1	[-0,20; 0,21]	
(Araştırmacının Cinsiyeti)					1,52
Erkek	58	0	0,02	[-0,04; 0,02]	0,46
Kadın	29	-0,02	0,02	[-0,07; 0,01]	
Kadın/Erkek	6	-0,09	0,08	[-0,27; 0,06]	

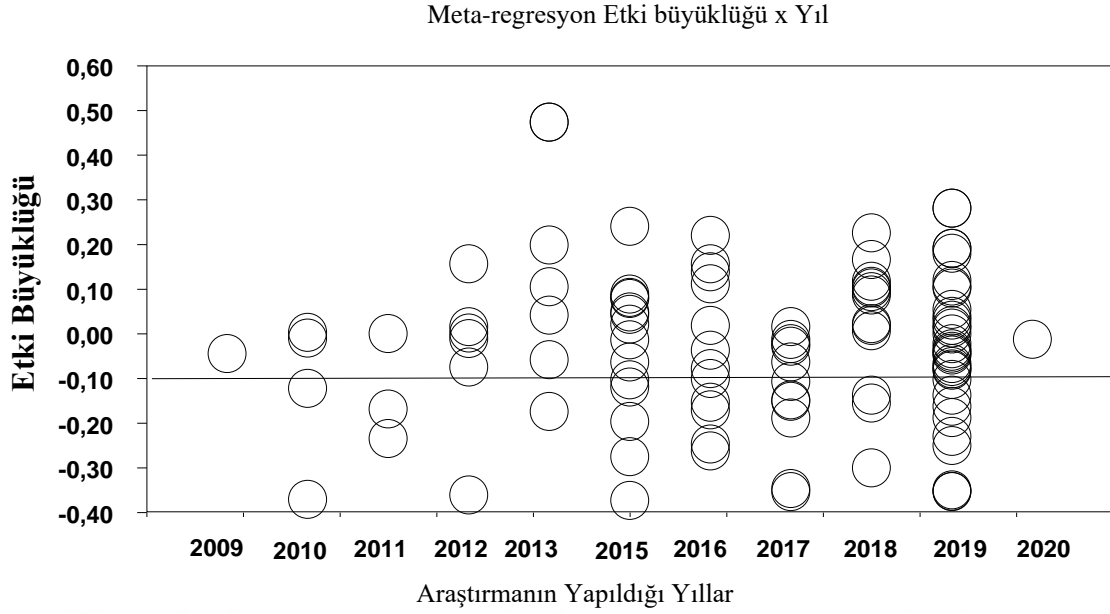
* $p < .05$

Not: k =çalışma sayısı, d = Cohen's d (SOF), SE=Standart Hata CI=güven aralığı, Q =Çalışmalar arası heterojenlik, Alt grup sayısı 2 ve üzeri sayıda olan çalışmalar için karşılaştırma analizleri yapılmıştır.

Yapılan moderatör analizi sonucunda; yayın türüne ($p=0,32$), okul türüne ($p=0,99$), öğretim kademesine ($p=0,67$), araştırmanın yapıldığı bölgeye ($p=0,77$), öğretmenin unvanına ($p=0,99$) ve araştırmacının cinsiyetine ($p=0,46$) göre çalışmaların etki büyüklüklerinin farklılaşmadığı belirlenmiştir.

4.1.6. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Meta-Regresyon Sonuçları

Cinsiyet değişkenine ait meta-regresyon (yıllara göre değişim) sonuçları aşağıdaki şekilde verilmiştir.



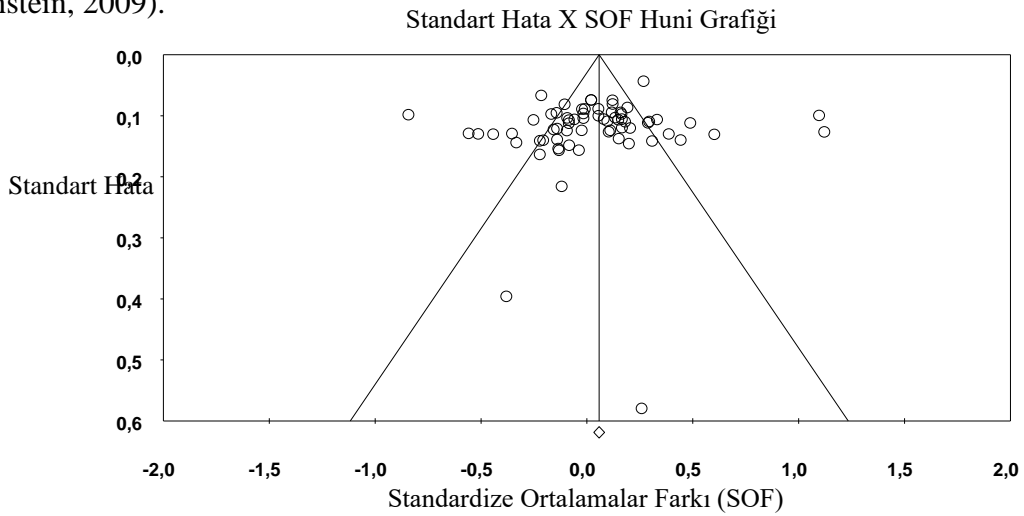
Şekil 4.1.3. Araştırmanın yapıldığı yıllar itibariyle etki büyüklükleri meta-regresyon sonuçları

Şekil 4.1.3'te görüldüğü gibi, araştırmalara ait etki büyüklükleri açısından yıllar itibarıyla cinsiyet farklılığında erkek öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının yıllara göre değişmediği görülmektedir.

4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Kıdem Değişkenine İlişkin Bulguları

4.2.1. Kıdem Değişkeni Açısından Yayın Yanlılığı

Bu çalışmada, yayın yanlılığı olup olmadığını belirlemek için iki araç kullanılmıştır: (a) Huni saçılım grafiği, (b) Orwin's Fail-Safe N. (Borenstein, Hedges, Higgins ve Rothstein, 2009).



Şekil 4.2.1. Kıdem değişkenine ait huni saçılım grafiği

Şekil 4.2.1’de görüldüğü gibi araştırmaya dâhil edilen 66 adet çalışmanın büyük bir çoğunluğu şeklin üst kısmına doğru ve birleştirilmiş etki büyüklüğüne çok yakın bir konumda yer almaktadır. Yayın yanlılığının olmaması durumunda, çalışmaların, birleştirilmiş etki büyüklüğünü gösteren dikey çizginin her iki yanında simetrik bir şekilde yayımları beklenmektedir (Borenstein vd., 2009; Dinçer, 2014). Bu anlamda huni saçılım grafiği, araştırmaya dâhil edilen çalışmalar açısından yayın yanlılığının bulunmadığını göstermektedir. Grafikte huni dışında kalan 18 adet çalışma görülmektedir. Ancak çalışmaların huni grafiğinden çok uzakta yer almamakta ve bu durum yayın yanlılığının çok önemsiz derecede olabileceği görüşünü ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca yayın yanlılığı olup olmadığını istatistiksel olarak da hesaplamada kullanılan Kendall’ın Tau katsayısının -0,069 ve $p=0,20$ olduğu görülmüş, bu durumda p-değerinin anlamlı bir fark yaratmaması yani 0.05’ten büyük olması beklentisi karşılandığından (Dinçer, 2014) yayın yanlılığının olmadığı istatistiksel olarak da ortaya konulmuştur. Yayın yanlılığını test etmek için Orwin’s Fail-Safe N hesaplaması da yapılmıştır. Orwin’s Fail-Safe N bir meta-analizde eksik olabilecek çalışma sayısını hesaplamaktadır (Borenstein vd., 2009). Meta-analiz sonucunda bulunan 0,038 ortalama etki büyüklüğünün 0,01 düzeyine (trivial), gerekli çalışma sayısı 315 adettir. Dâhil edilme kriterlerine göre belirlenen 66 çalışma, Türkiye’de bu araştırma sorusuna yönelik yapılmış tüm çalışmaların (nitel, nicel, kuramsal vb.) tamamıdır. Bunların dışında 315 çalışmaya daha ulaşılması olası olmadığından, bu sonuç, bu meta-analizde yayın yanlılığının olmadığı bir diğer göstergesi olarak kabul edilmiştir.

4.2.2. Kıdem Değişkenine Göre Etki Büyüklüğü Analizinin Birleştirilmemiş Bulguları

Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının etki büyüklükleri, standart hata ve % 95’lik güvenilirlik aralığına göre alt ve üst sınırları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.2.1. Kıdem Değişkenine Göre Çalışmaların Etki Büyüklükleri

Çalışma Adı	Etki büyüklüğü (d)	Standart hata	Varyans	Alt sınır	Üst sınır	Z-Değeri	P-Değeri	Örneklem Sayısı 1-10 yıl	Sayı 11yıl üzeri
Kaynarıcı, 2019	-0,84	0,10	0,01	-1,03	-0,65	-8,50	0,00	184	279
Korkut ve Aslan, 2016	-0,56	0,13	0,02	-0,81	-0,30	-4,30	0,00	113	137
Güneş, 2017	-0,51	0,13	0,02	-0,77	-0,26	-3,92	0,00	192	88
Taştan, 2019	-0,44	0,13	0,02	-0,70	-0,18	-3,36	0,00	150	99
Nartgün ve Kalay, 2014	-0,38	0,40	0,16	-1,16	0,40	-0,96	0,34	74	7
Karademir, 2016	-0,35	0,13	0,02	-0,61	-0,10	-2,71	0,01	205	85
Argon,Uylas,Yerlikaya, 2015	-0,33	0,14	0,02	-0,61	-0,05	-2,29	0,02	97	97
Kusnacı, 2019	-0,25	0,11	0,01	-0,46	-0,04	-2,33	0,02	127	277
Kral, 2015	-0,22	0,16	0,03	-0,54	0,10	-1,34	0,18	42	329

Tablo 4.2.1. (devamı)

Yıldırım, 2015	-0,22	0,14	0,02	-0,50	0,06	-1,55	0,12	60	300
Boz, 2016	-0,21	0,07	0,00	-0,35	-0,08	-3,16	0,00	793	306
Karaoğlan, 2019	-0,20	0,14	0,02	-0,48	0,07	-1,45	0,15	88	120
Gümüş, 2019	-0,17	0,10	0,01	-0,36	0,03	-1,70	0,09	198	222
Amasralı, 2016	-0,15	0,12	0,02	-0,40	0,09	-1,25	0,21	159	113
Abaslı, 2018	-0,14	0,10	0,01	-0,33	0,05	-1,47	0,14	174	291
Şirin, 2011	-0,14	0,14	0,02	-0,41	0,14	-0,99	0,32	141	81
Cansever, 2017	-0,14	0,12	0,01	-0,38	0,10	-1,14	0,26	263	91
Polat, 2014	-0,13	0,15	0,02	-0,44	0,17	-0,86	0,39	468	46
Çiçek ve Çakar, 2019	-0,13	0,16	0,02	-0,44	0,18	-0,82	0,41	54	162
Nartgün ve Kartal, 2013	-0,12	0,22	0,05	-0,54	0,31	-0,54	0,59	55	35
Aydın, 2017	-0,10	0,08	0,01	-0,26	0,06	-1,26	0,21	285	315
Aslan, 2018	-0,09	0,12	0,02	-0,34	0,15	-0,74	0,46	160	107
Polatcan, 2012	-0,09	0,10	0,01	-0,29	0,11	-0,87	0,39	133	302
Çanak, 2014	-0,08	0,11	0,01	-0,29	0,13	-0,77	0,44	143	216
Aksoy, 2019	-0,08	0,11	0,01	-0,30	0,14	-0,73	0,46	106	301
Demir, 2017	-0,08	0,15	0,02	-0,37	0,21	-0,55	0,58	335	51
Kılıçoğlu, 2018	-0,06	0,11	0,01	-0,27	0,15	-0,53	0,59	181	171
Mahmood, 2017	-0,04	0,16	0,02	-0,34	0,27	-0,23	0,82	3674	41
Özcan, 2014	-0,02	0,12	0,02	-0,27	0,22	-0,18	0,86	100	180
Uzun, 2015	-0,02	0,09	0,01	-0,20	0,16	-0,23	0,82	161	531
Arslan, 2018	-0,01	0,10	0,01	-0,22	0,19	-0,14	0,89	266	139
Demirçelik, 2017	-0,01	0,10	0,01	-0,20	0,18	-0,15	0,88	153	347
Öztürk, 2019	-0,01	0,09	0,01	-0,18	0,17	-0,09	0,93	233	267
Hidroğlu, 2018	0,02	0,07	0,01	-0,12	0,17	0,29	0,77	421	311
Gülenç, 2019	0,05	0,10	0,01	-0,16	0,25	0,44	0,66	286	138
Şarkaya, 2019	0,06	0,09	0,01	-0,12	0,23	0,63	0,53	145	898
Dülker, 2019	0,06	0,10	0,01	-0,14	0,25	0,56	0,57	230	172
Yılmaz, 2019	0,08	0,11	0,01	-0,13	0,29	0,77	0,44	265	134
Akpolat, 2014	0,10	0,11	0,01	-0,12	0,31	0,91	0,37	290	117
Derin, 2016	0,11	0,13	0,02	-0,14	0,35	0,83	0,41	305	78
Çillik, 2019	0,11	0,12	0,02	-0,13	0,36	0,90	0,37	89	234
Çavdar, 2016	0,12	0,10	0,01	-0,07	0,31	1,26	0,21	226	218
Şamdan, 2019	0,12	0,08	0,01	-0,02	0,27	1,63	0,10	268	521
Çakıcı, 2017	0,12	0,08	0,01	-0,04	0,28	1,52	0,13	303	301
Özer, 2014	0,15	0,11	0,01	-0,06	0,36	1,40	0,16	161	189
Uludağ, 2018	0,15	0,14	0,02	-0,12	0,42	1,10	0,27	83	143
Balcı, 2016	0,16	0,10	0,01	-0,03	0,35	1,70	0,09	414	151
Korkut, 2019	0,17	0,10	0,01	-0,03	0,36	1,69	0,09	171	271
Ulukış, 2017	0,17	0,11	0,01	-0,04	0,38	1,57	0,12	456	110
Balay, Kaya, Cülha, 2013	0,17	0,12	0,01	-0,07	0,40	1,39	0,16	231	99
Çevik, 2018	0,18	0,11	0,01	-0,03	0,40	1,65	0,10	261	120
Baş, 2018	0,19	0,09	0,01	-0,02	0,26	2,22	0,03	244	290
Kantarcıoğlu, 2016	0,20	0,15	0,02	-0,09	0,49	1,37	0,17	108	83
Bulut, 2018	0,21	0,12	0,01	-0,03	0,44	1,70	0,09	301	89
Koç, 2015	0,26	0,58	0,34	-0,88	1,40	0,45	0,65	322	3
Kahveci ve Demirtaş, 2015	0,27	0,04	0,00	0,18	0,36	6,11	0,00	1398	821
Kalağan ve Güzeller, 2010	0,29	0,11	0,01	0,07	0,51	2,59	0,01	144	181
Akpolat ve Oğuz, 2015	0,30	0,11	0,01	0,08	0,51	2,69	0,01	290	117
Bulut, 2019	0,31	0,14	0,02	0,03	0,59	2,18	0,03	238	63
Yazıoğlu, 2019	0,33	0,11	0,01	0,12	0,54	3,11	0,00	232	143
İpek, 2018	0,39	0,13	0,02	0,13	0,64	2,98	0,00	210	83
Terzi ve Derin, 2016	0,44	0,14	0,02	0,17	0,72	3,17	0,00	198	70
Sucu, 2019	0,49	0,11	0,02	0,27	0,71	4,35	0,00	370	103
Aslan, 2019	0,60	0,13	0,02	0,35	0,86	4,60	0,00	84	212
Kılıç, 2013	1,10	0,10	0,01	0,90	1,29	10,98	0,00	333	172

Tablo 4.2.1. (devamı)

Arslan,2016	1,12	0,13	0,02	0,87	1,37	8,83	0,00	96	253
Sabit	0,06	0,01	0,00	0,03	0,08	4,38	0,00	18740	13021
Rastgele	0,04	0,04	0,00	-0,04	0,11	1,01	0,31	18740	13021

Sabit ve rastgele etkiler modeline göre yapılan meta-analiz doğrultusunda öğretmenlerin kıdemlerinin örgütsel sinizm üzerindeki ortalama etki büyüklüğünün 0.04 olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğü değerinin Cohen'in sınıflandırmasına göre yorumladığımızda ES= 0,04'lük bir etkinin küçük, Thalheimer'in sınıflandırmasına göre -0,15–0,15 aralığında bulunduğu için önemsiz etkiye sahip olduğu görülmektedir. Daha ayrıntılı bir sınıflandırma yapmak için Thalheimer ve Cook (2002) sınıflandırması kullanılmıştır. Çalışmaların etki büyüklükleri frekansları ve sınıflamaları aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 4.2.2. Thalheimer ve Cook (2002) Etki Büyüklüğü Sınıflaması

Sınıflama Düzeyi	Frekans	Yüzde
Önemsiz	31	58,49%
Küçük	17	32,07%
Orta	3	5,67%
Geniş Düzeyde	0	0%
Çok Geniş Düzeyde	2	3,77%
Toplam	53	100

Tablo 4.2.2'de yer alan veriler incelendiğinde Thalheimer ve Cook (2002) sınıflandırmasına göre; (Gümüş, 2019) 'd=-0,17' ile (Kaynarcı, 2019) 'd=-0,84' ve arasında kalan değerler etki büyüklüğü değer aralıklarının dışında kaldığından tabloya dâhil edilmemiştir. Tabloya bakıldığında, yapılan çalışmalardan -0,15 ile 0,14 aralığında olan 31 çalışma önemsiz; 0,15 ile 0,39 aralığında olan 17 çalışma küçük; 0,39 ile 0,60 aralığında olan 3 çalışma orta; 1,10 ile 1,12 aralığında olan 2 çalışmanın çok geniş düzeyde etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4.2.3. Meta Analiz Çalışmasında Kullanılan Örgütsel Sinizm Kıdem Çalışmalarının Etki Büyüklükleri Yönüne Ait Frekans Tablosu

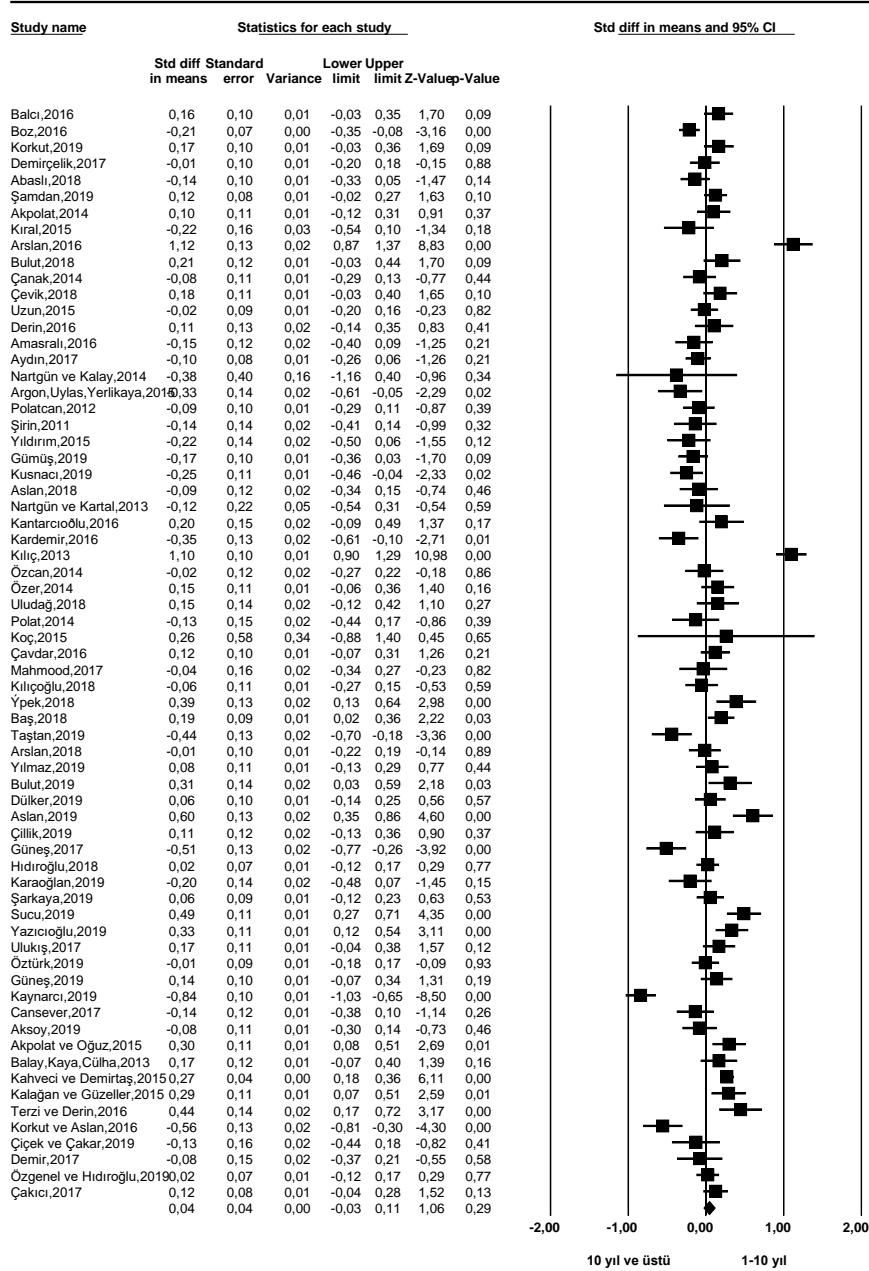
Etki Büyüklüğü yönü	Frekans	Yüzde
Sıfır (0)	0	0%
Pozitif (+)	33	50%
Negatif (-)	33	50%

Tablo 4.2.3 (devamı)

Toplam	66	100
---------------	----	-----

Tablo 4.2.3'teki çalışmaların bireysel etki büyüklüklerinden 66 çalışmanın 33 tanesinin negatif yönde olduğu söylenebilir. Çalışmaların 30'u (%50) negatif yönde seyredirken, geri kalanlar pozitif yönlü bir sonuç göstermektedir. Ancak etki büyüklükleri ortalamaları pozitif tarafa daha yakın olduklarından, etki büyüklükleri pozitif yönde olan çalışmalarda; 10 yıldan az kıdeme sahip öğretmenlerin 10 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlere göre daha fazla örgütsel sinizm yaşadıklarını, negatif yönlü olan çalışmalarda ise 10 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin 10 yıldan az kıdeme sahip öğretmenlerden daha az örgütsel sinizm yaşadıklarını ifade etmektedir. Öğretmenlerin kıdemleri arttıkça sinizm düzeyleri azalmaktadır denilebilir.

Araştırma kapsamındaki 66 çalışmaya ilişkin orman grafiği aşağıda verilmiştir (Şekil 4.2.2).



Şekil 4.2.2. Kıdem değişkenine göre çalışmaların etki büyüklükleri orman grafiği

Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının öğretmenlerin meslekteki kıdemlerine göre farklılaşp farklılaşmadığı ile ilgili yapılan 66 adet çalışmanın, etki büyüklükleri (Hedges's g), standart hatası, varyansı, alt ve üst limitleri ile orman grafiği (forest plot)

4.2.2’de verilmiştir. Orman grafiğinde yer alan çalışmalara bakıldığında; 0.00 etki büyüklüğü değerinin öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarında kıdem değişkeninin “*istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye rastlanamamıştır*” şeklinde yorumlanabilir (Dinçer, 2014:33). Diğer bir ifadeyle 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının küçük düzeyde de olsa kıdemi 10 yıldan fazla olan öğretmenlere oranla yüksek olduğu söylenebilir.

Şekil 4.2.2’de çalışmaların orman grafiği incelendiğinde etki büyüklüğünü gösteren elmasın, 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler lehine sıfırdan büyük bir farkın olduğu görülmektedir. 1-10 yıl hizmete sahip olan öğretmenler lehine bir farkın olması, öğretmenlerin örgütsel sinizmi meslek yaşamlarının başında daha çok yaşadıkları şeklinde yorumlanabilir. Aynı zamanda ortaya çıkan sonuçlar öğretmenlerin meslekteki kıdemlerine göre 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının 10 yıldan fazla kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek olduğunu ancak önemsiz düzeyde bir farklılık olduğu ve mesleki kıdemleri arttıkça sinizm algılarının azaldığı şeklinde de yorumlanabilir.

4.2.3. Çalışmaların Etki Büyüklüklerinin Sabit ve Rastgele Etkiler Modeline Göre Birleştirilmiş Bulguları ve Heterojenlik Testi Sonuçları

Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının etki büyüklüklerinin sabit ve rasgele etkiler modeline göre birleştirilmiş, ortalama etki büyüklüğü (aykırı değerler çıkarılmadan), standart hata ve % 95’lik güvenilirlik aralığına göre alt ve üst sınırları olarak Tablo 4.2.4’te verilmektedir.

Tablo 4.2.4. Kıdem Değişkenine İlişkin Etki Büyüklüğü Meta Analizinin Sabit ve Rastgele Etkiler Modeline Göre Birleştirilmiş Bulguları ve Homojenlik Testi

Model	Etki büyüklüğü ve 95% güven aralığı						Homojenlik			
	Çalışma sayısı	Etki Büyüklüğü	Standart hata	Varyans	Alt sınır	Üst sınır	Z- değeri	Q- değeri	df (Q)	I ²
Sabit etkiler	66	0,05	0,01	0,00	0,03	0,08	4,38	508,408	66	87,215
Rastgele etkiler	66	0,03	0,03	0,01	-0,03	0,11	1,00			

Kıdem değişkenine göre araştırmaya dâhil edilen çalışmalara ait etki büyüklüğü değerlerinin rastgele etkiler modeline göre ortalama etki büyüklüğü değeri ES=0,03 ortalama etki büyüklüğünün standart hatası SE=0,03, ortalama etki büyüklüğünün güven aralığı üst sınırı 0,11 ve alt sınırı -0,03 olarak hesaplanmıştır (Tablo 4.2.4). Hesaplamalar doğrultusunda rastgele etkiler modeline göre 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerden daha fazla örgütsel sinizm algısına sahip

olduklarını göstermektedir. Ancak etki büyüklüğü değeri 0,20'den düşük olduğu için Cohen'in sınıflandırmasına göre düşük düzeyin de altında bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir (Cohen, 1988). Thalheimer ve Cook'a (2002) ait sınıflandırmaya göre ise önemsiz düzeyde (-0,15-0,15) bir farklılık olduğu görülmüştür.

İstatistiksel anlamlılık Z testine göre hesaplandığında $Z=1,00$ olarak bulunmuştur. Ulaşılan sonucun $p=0,005$ ile istatistiksel anlamlılığa sahip olduğu belirlenmiştir. Kıdem değişkenine göre araştırmaya dâhil edilen 66 çalışmadan sadece 11'i ortalama etki büyüklüğünün alt ve üst sınırları içerisinde kalarak bulunan etki büyüklüğüne yakın sonuca ulaşmışken, kalan 55 çalışmada ise bu sınırların üstünde ya da altında sonuçlara ulaşılmıştır.

4.2.4. Kıdem Değişkenine İlişkin Homojenlik Testi Sonuçları Q ve I² İstatistiği

Yapılan bir meta-analiz çalışmasında etki büyüklüğü düzeylerinin değişmesine, değiştiyse ne derece de değiştiğine heterojenlik denilmektedir. Heterojenliğin yüksek çıkması durumu yani mevcut gerçeklikteki ve farklı bir gerçek etkiye sahip olmuş iki ya da daha fazla alt grup çalışmalarından oluşabilir (Harrer, Cuijpers, Frukawa ve Ebert, 2019; Şen, 2020). Homojenlik testi diğer adı ile Q-istatistiği için $Q=508,408$ olarak hesaplanmıştır. Ki kare tablosundan % 95 anlamlılık düzeyinde 65 serbestlik derecesi değeri 98,105 olarak bulunmuştur. Q-istatistik değeri ($Q=508,408$) 65 serbestlik derecesi ile ki-kare dağılımının kritik değerini ($\chi^2_{0,95}=98,105$) aştığı için etki büyüklüklerinin dağılımına ait homojenliğin yokluk hipotezi sabit etkiler modelinde reddedilmiştir. Yani etki büyüklükleri dağılımının sabit etkiler modeline göre heterojen bir özelliğe sahip olduğu belirlenmiştir. Model seçiminde heterojen çalışmalar için Rastgele etkiler modeli kullanılması uygun görülmektedir (Akgöz vd., 2004; Borenstein vd., 2013). Q istatistiğinin bir tamamlayıcısı olarak geliştirilen I² ise heterojenliğe ilişkin daha net bir sonuç ortaya koymaktadır. I² etki büyüklüğüne ilişkin toplam varyansın oranını göstermektedir. I² istatistiği Q istatistiğinin aksine çalışma sayısından etkilenmemektedir. I²'nin yorumlanmasında ise % 25 düşük düzeyde heterojenliği, % 50 orta düzeyde heterojenliği ve % 75 yüksek düzeyde heterojenliği göstermektedir (Cooper, Hedges ve Valentine, 2009). Kıdem değişkeni için yapılan homojenlik testleri (Q ve I²) sonucunda çalışmalar arasında yüksek düzeyde heterojenlik bulunduğundan birleştirme işlemi için model rastgele modele çevrilmiştir. Kıdem değişkeni için yapılan homojenlik testleri (Q ve I²) sonucunda çalışmalar arasında orta düzeye yakın bir heterojenlik bulunduğundan, bu heterojenliğin olası nedenlerini belirleyebilmek için moderatör analizleri yapılmıştır.

Meta-analiz çalışmalarında hangi model seçimi yapılacak ve hangi model kullanılacak sorusu; araştırılan çalışmaların uygulandığı bölgeler, okul türü, kademe türü, yayın türü, örneklem sayısı, kullanılacak olan ölçek türü, çalışmaların uygulandığı katılımcıların unvanları, kullanılacak deneysel desenler bakımından farklılık göstermektedir. Yani evreni aynı olan, aynı örnekleme sahip, aynı parametreleri gösteren bir özelliğe sahip olmadıkları için, heterojen bir özellik gösterdiği söylenebilir. Bu sebeple araştırmada genel etki büyüklüğü değerlerinin, rastgele etkiler modeli kullanılmasına, tüm analizlere başlamadan kararlaştırılmıştır. Bu bağlamda heterojenlik testi ise çalışmalardaki etki büyüklüklerinin, heterojenlik ve miktarını analiz etmek ve heterojenlik çıkması durumunda ise yapılan araştırmanın sonuçlarına etki edecek olası moderatör değişkenlerini belirleyebilmek amacıyla kullanılmıştır.

4.2.5. Kıdem Değişkenine Göre Moderatör Analizi Sonuçları

Kıdem değişkenine göre ortaya çıkan heterojenliğin nedenlerini ortaya koyabilmek için yapılan moderatör analizi sonuçları Tablo 4.2.5.'te verilmiştir.

Tablo 4.2.5. Örgütsel Sinizme Yönelik Kıdem Etkisine İlişkin Kategorik Moderatör Sonuçları

Kıdem Değişken	Çalışma Sayısı	Etki Büyüklüğü	Standart Hata	Alt Üst	Limit Limit	
Moderatörler (Kademe Türü)	K	D	SE	%95 CI	Q	P
Okulöncesi	2	-0,24	0,2	[-0,64; 0,14]		
İlkokul	3	0	0,06	[-0,13; 0,13]		
Ortaokul	7	0	0,11	[-0,20; 0,22]		
İlköğretim	27	0,02	0,05	[-0,08; 0,14]		
Ortaöğretim	6	0,11	0,1	[-0,10; 0,31]		
İlköğretim/Ortaöğretim	18	0,06	0,08	[-0,10; 0,22]		
Tüm	3	-0,13	0,21	[-0,27; 0,55]		
(Okul Türü)						0,04
Resmi	63	0,04	0,03	[-0,03; 0,11]		0,83
Resmi-Özel	3	0,02	0,08	[-0,14; 0,18]		
(Yayın Türü)						0,66
Yüksek lisans	48	0,05	0,04	[-0,04; 0,14]		0,71
Doktora	8	-0,01	0,05	[-0,12; 0,10]		
Makale	10	0,03	0,1	[-0,16; 0,23]		
(Öğretmenin Ünvanı)						0,24
Branş	21	0,03	0,08	[-0,12; 0,19]		0,88
Sınıf	3	0	0,06	[-0,13; 0,13]		
Sınıf/Branş	42	0,04	0,04	[-0,04; 0,13]		

Tablo 4.2.5. (devamı)

(Araştırmanın Yapıldığı Bölge)					
Akdeniz	6	-0,04	0,18	[-0,41; 0,32]	4,68
Doğu Anadolu	5	0,07	0,13	[-0,19; 0,34]	0,58
Ege	11	0,14	0,1	[-0,05; 0,35]	
Güney doğu	5	0,27	0,26	[-0,25; 0,79]	
İç Anadolu	8	-0,03	0,04	[-0,12; 0,05]	
Karadeniz	11	-0,01	0,06	[-0,14; 0,12]	
Marmara	20	0,05	0,05	[-0,10; 0,10]	
(Araştırmacının Cinsiyeti)					2,15
Erkek	35	0,07	0,04	[-0,00; 0,16]	0,34
Kadın	26	0,02	0,07	[-0,11; 0,16]	
Kadın/Erkek	5	-0,2	0,19	[-0,58; 0,17]	

*p < .05

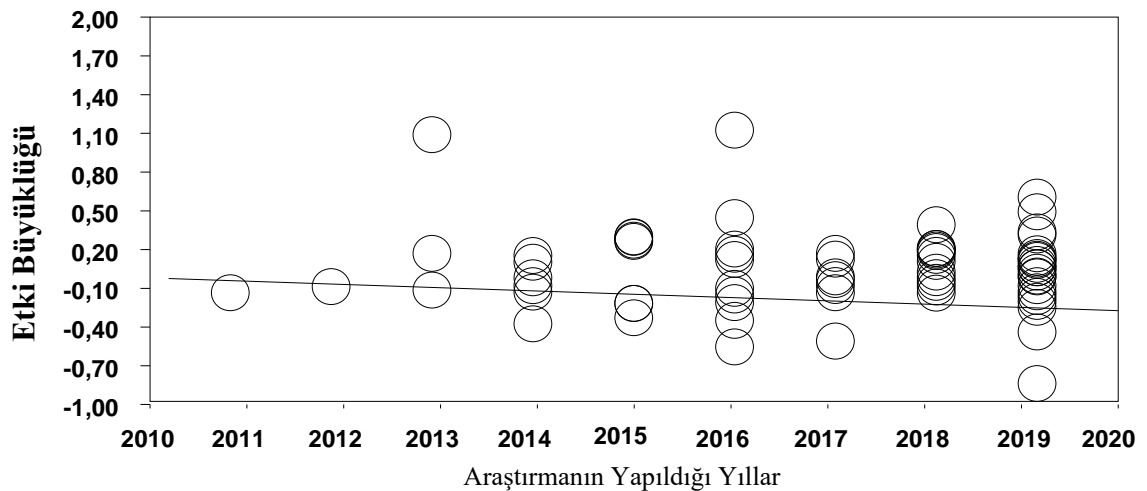
Not: k=çalışma sayısı, d= Cohen's d (SOF), SE=Standart Hata CI=güven aralığı, Q=Çalışmalar arası heterojenlik, Alt grup sayısı 2 ve üzeri sayıda olan çalışmalar için karşılaştırma analizleri yapılmıştır.

Yapılan moderatör analizi sonucunda yayın türüne ($p=0,71$), okul türüne ($p=0,83$), öğretim kademesine ($p=0,80$), araştırmanın yapıldığı bölgeye ($p=0,58$), öğretmenin unvanına ($p=0,88$) ve araştırmacının cinsiyetine ($p=0,34$) göre çalışmaların etki büyüklüklerinin farklılaşmadığı belirlenmiştir.

4.2.6. Kıdem Değişkenine İlişkin Meta-Regresyon Sonuçları

Meta-regresyon tablosunda yatay eksen (x) yıllar itibarıyla yapılan çalışmaları gösterirken yatay eksen (y) yapılan çalışmaların yıllar itibarıyla etki büyüklüklerini göstermektedir (Şekil 4.2.3.).

Meta-regresyon Etki büyüklüğü x Yıl

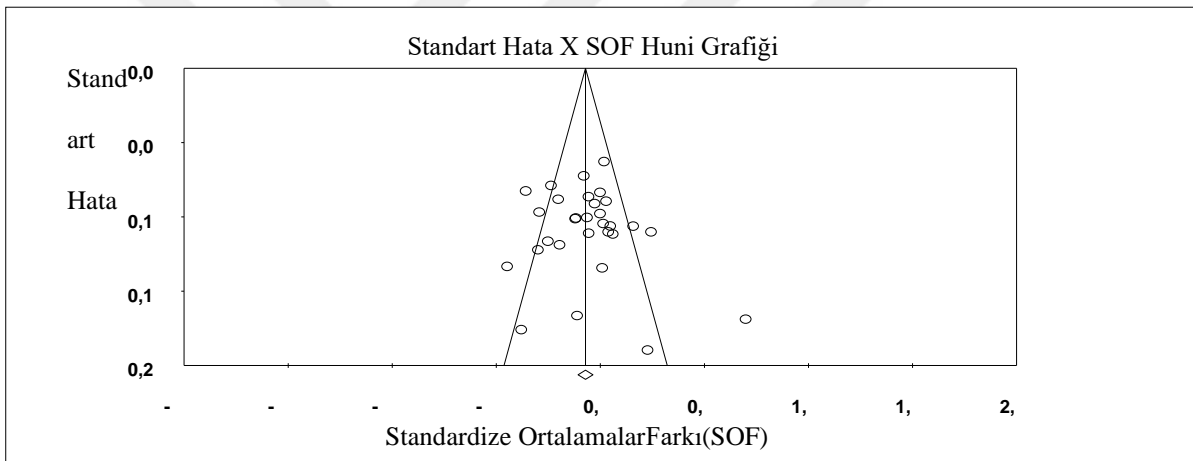


Yatay eksene paralel çizgi ise yıllar itibarıyla azalma, artma veya sabit şekilde çalışmanın yıllara göre değişimini göstermektedir. Şekil 4.2.3'te görüldüğü gibi, araştırmalara ait etki büyüklükleri açısından yıllar itibarıyla kıdem farklılığında 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin yıllar itibarıyla örgütsel sinizm algılarının azaldığı, yani mesleki kıdemleri arttıkça örgütsel sinizm algılarının azaldığı söylenebilir.

4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Branş Değişkenine İlişkin Bulguları

4.3.1. Branş Değişkeni Açısından Yayın Yanlılığı

Bu çalışmada, yayın yanlılığı olup olmadığı iki araç kullanılarak belirlenmiştir: (a) Huni saçılım grafiği, (b) Orwin's Fail-Safe N. (Borenstein, Hedges, Higgins ve Rothstein, 2009).



Şekil 4.3.1. Huni saçılım grafiği

Şekil 4.3.1'de görüldüğü gibi araştırmaya dâhil edilen 30 adet çalışmanın büyük bir çoğunluğu şeklin üst kısmına doğru ve birleştirilmiş etki büyüklüğüne çok yakın bir konumda yer almaktadır. Yayın yanlılığının olmaması durumunda, çalışmaların, birleştirilmiş etki büyüklüğünü gösteren dikey çizginin her iki yanında simetrik bir şekilde yayılmaları beklenmektedir (Borenstein vd., 2009; Dinçer, 2014). Bu anlamda huni saçılım grafiği, araştırmaya dâhil edilen çalışmalar açısından yayın yanlılığının bulunmadığını göstermektedir. Grafikte huni dışında kalan 6 adet çalışma görülmektedir. Ancak çalışmaların huni grafiğinden çok uzakta yer almamakta ve bu durum yayın yanlılığının çok önemsiz derecede olabileceği görüşünü ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca yayın yanlılığı olup olmadığını istatistiksel olarak da hesaplamada kullanılan Kendall'ın Tau katsayısının 0,064

ve $p=0,30$ olduğu görülmüş, bu durumda p -değerinin anlamlı bir fark yaratmaması yani $0,05$ 'ten büyük olması beklentisi karşılandığından (Dinçer, 2014) yayın yanlılığının olmadığı istatistiksel olarak da ortaya konulmuştur. Yayın yanlılığını test etmek için Orwin's Fail-Safe N hesaplaması da yapılmıştır. Orwin's Fail-Safe N bir meta-analizde eksik olabilecek çalışma sayısını hesaplamaktadır (Borenstein vd., 2009). Meta-analiz sonucunda bulunan $-0,082$ ortalama etki büyüklüğünün $0,01$ düzeyine (trivial), gerekli çalışma sayısı 215 adettir. Dâhil edilme kriterlerine göre belirlenen 30 çalışma, Türkiye'de bu araştırma sorusuna yönelik yapılmış tüm çalışmaların (nitel, nicel, kuramsal vb.) tamamıdır. Bunların dışında 215 çalışmaya daha ulaşılması olası olmadığından, bu sonuç, bu meta-analizde yayın yanlılığının olmadığı bir diğer göstergesi olarak kabul edilmiştir.

4.3.2. Branş Değişkenine Göre Etki Büyüklüğü Analizinin Birleştirilmemiş Bulguları

Branş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının etki büyüklükleri, standart hata ve % 95'lik güvenilirlik aralığına göre alt ve üst sınırları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.3.1. Branş Değişkenine Göre Çalışmaların Etki Büyüklükleri

Çalışma Adı	Etki büyüklüğü (d)	Standart hata	Varyans	Alt sınır	Üst sınır	Z-Değeri	p-Değeri	Örneklem Sınıf	Sayısı Branş
Karakuş,2019	-0,45	0,13	0,02	-0,71	-0,18	-3,34	0,00	117	113
Ercelep,2015	-0,38	0,18	0,03	-0,72	-0,03	-2,15	0,03	43	136
Aydın,2017	-0,36	0,08	0,01	-0,52	-0,19	-4,31	0,00	268	332
Yazıcıoğlu,2019	-0,30	0,12	0,01	-0,54	-0,06	-2,44	0,01	88	287
Çavdar,2016	-0,29	0,10	0,01	-0,48	-0,10	-3,01	0,00	197	237
Gedik ve Üstüner,2019	-0,25	0,12	0,01	-0,48	-0,02	-2,15	0,03	102	271
Hıdıroğlu,2018	-0,24	0,08	0,01	-0,39	-0,08	-2,97	0,00	239	493
Balcı,2016	-0,20	0,09	0,01	-0,37	-0,03	-2,27	0,02	367	198
Baş,2018	-0,19	0,12	0,01	-0,43	0,04	-1,63	0,10	84	450
Kusnacı,2019	-0,12	0,10	0,01	-0,32	0,08	-1,18	0,24	164	240
Arslan,2018	-0,12	0,10	0,01	-0,31	0,08	-1,15	0,25	168	237
Aslan,2018	-0,11	0,17	0,03	-0,44	0,22	-0,66	0,51	43	224
Şamdan,2019	-0,08	0,07	0,01	-0,22	0,06	-1,07	0,28	319	470
Kılıç,2011	-0,06	0,10	0,01	-0,26	0,13	-0,63	0,53	211	186
Ekinci,2015	-0,06	0,09	0,01	-0,22	0,11	-0,64	0,52	253	283
Akpolat,2014	-0,05	0,11	0,01	-0,27	0,16	-0,49	0,63	118	257
Öztürk,2019	-0,03	0,09	0,01	-0,20	0,15	-0,28	0,78	200	300
Şevik,2019	0,00	0,08	0,01	-0,16	0,16	0,00	1,00	211	442
Korkut,2019	0,00	0,10	0,01	-0,19	0,19	0,00	1,00	274	168
Şirin,2011	0,01	0,13	0,02	-0,25	0,27	0,08	0,94	110	111

Tablo 4.3.1. (devamı)

Çevik,2018	0,02	0,10	0,01	-0,19	0,22	0,14	0,89	152	229
Şarkaya,2019	0,02	0,06	0,00	-0,10	0,14	0,31	0,76	427	616
Polat,2014	0,03	0,09	0,01	-0,15	0,21	0,33	0,74	211	303
Kılıçoğlu,2018	0,04	0,11	0,01	-0,18	0,26	0,36	0,72	131	221
Bölükbaşıoğlu,2013	0,05	0,11	0,01	-0,16	0,26	0,47	0,64	130	277
Ergen,2015	0,06	0,11	0,01	-0,16	0,28	0,55	0,58	110	296
Akpolat ve Oğuz,2015	0,16	0,11	0,01	-0,05	0,37	1,50	0,13	130	277
Kantarcıoğlu,2016	0,23	0,19	0,04	-0,14	0,60	1,21	0,23	35	137
Karaoğlu,2019	0,25	0,11	0,01	0,03	0,46	2,22	0,03	120	266
Aslan,2019	0,70	0,17	0,03	0,37	1,03	4,14	0,00	42	254
Sabit	-0,07	0,02	0,00	-0,11	-0,04	-3,87	0,00	5064	8311
Rastgele	-0,07	0,03	0,00	-0,13	0,00	-1,98	0,05	5064	8311

Çalışmadaki bireysel olarak etki büyüklükleri incelendiğinde etki büyüklüğünün negatif yönde ve en küçük olan çalışma (Karakuş, 2019) (-0,45) etki büyüklüğü değerine sahiptir. Etki büyüklüğünün pozitif yönde en büyük olan çalışması ise (Aslan, 2019) (0,70) etki büyüklüğüne sahiptir. Sabit ve rastgele etkiler modeline göre yapılan meta-analiz doğrultusunda öğretmenlerin branşlarının örgütsel sinizm üzerindeki ortalama etki büyüklüğünün -0.08 olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğü değerinin Cohen'in sınıflandırmasına göre yorumladığımızda ES=-0,08'lik bir etkinin küçük (small), Thalheimer'in sınıflandırmasına göre -0,15-0,15 aralığında bulunduğu için önemsiz etkiye sahip olduğu görülmektedir. Daha ayrıntılı bir sınıflandırma yapmak için Thalheimer ve Cook (2002) sınıflandırması kullanılmıştır. Çalışmaların etki büyüklükleri frekansları ve sınıflamaları aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 4.3.2. Thalheimer ve Cook (2002) Etki Büyüklüğü Sınıflaması

Sınıflama Düzeyi	Frekans	Yüzde
Önemsiz	17	80,96%
Küçük	3	14,28%
Orta	1	4,76%
Geniş Düzeyde	-	-
Çok Geniş Düzeyde	-	-
Toplam	21	100

Tablo 4.3.2'de yer alan veriler incelendiğinde Thalheimer ve Cook (2002) sınıflandırmasına göre; (Karakuş, 2019) (-0,45) ile (Baş, 2018) (d=-0,19) ve arasında kalan çalışmalar etki büyüklüğü değer aralıklarının dışında kaldığından tabloya dâhil edilmemiştir.

Tabloya bakıldığında, yapılan çalışmalardan -0,12 ile, 0,06 aralığında olan 17 çalışma önemsiz; 0,16 ile 0,25 aralığında olan 3 çalışma küçük; 0,70 olan 1 çalışma orta düzeyde etkiye sahip olduğu görülmektedir.

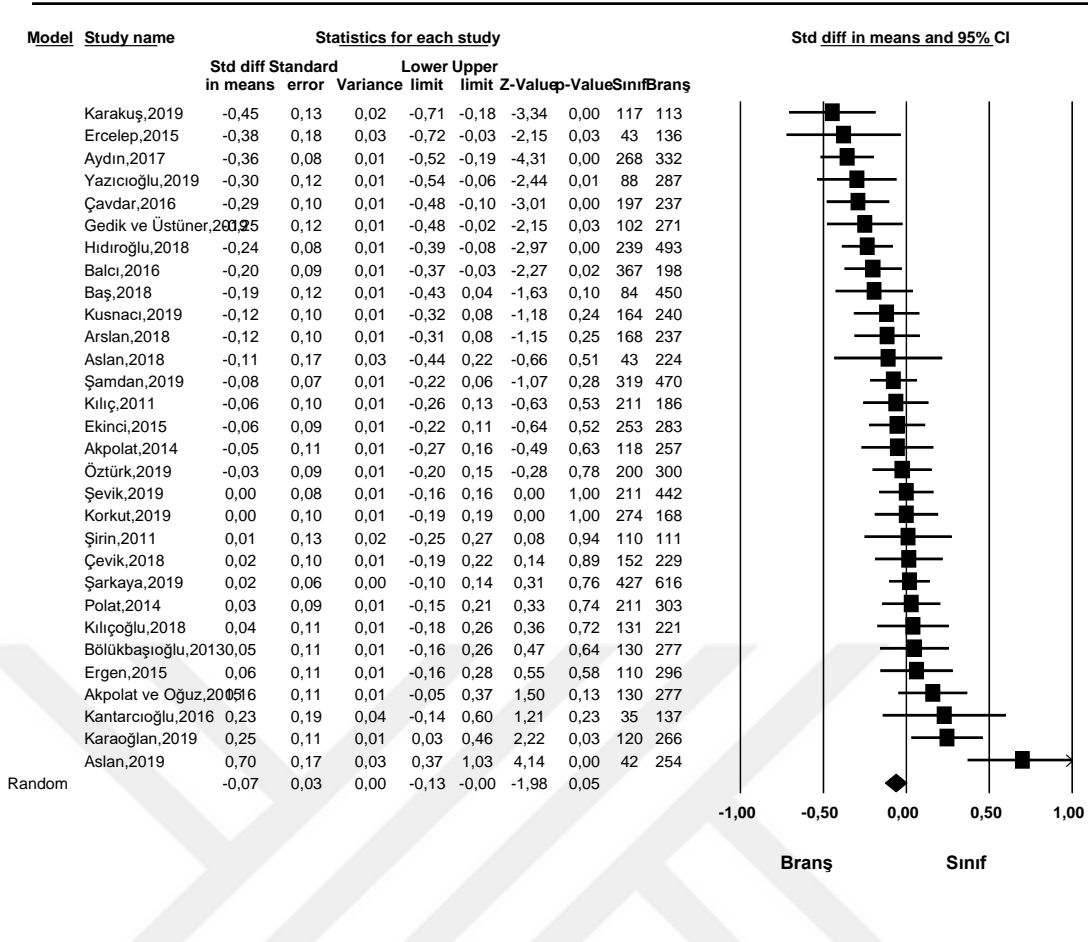
Çalışmadaki bireysel olarak etki büyüklüğü incelendiğinde etki büyüklüğünün negatif yönde ve en küçük olan çalışma (Karakuş, 2019) (-0,45) etki büyüklüğü değerine sahiptir. Etki büyüklüğünün pozitif yönde en büyük olan çalışması ise (Aslan, 2019) (0,70) etki büyüklüğüne sahiptir. Çalışmaların etki büyüklükleri frekansları ve sınıflamaları aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 4.3.3. Meta-Analiz Çalışmasında Kullanılan Örgütsel Sinizm Branş Çalışmalarının Etki Büyüklükleri Yönüne Ait Frekans Tablosu

Etki Büyüklüğü yönü	Frekans	Yüzde
Sıfır (0)	2	6,66%
Pozitif (+)	11	36,67%
Negatif (-)	17	56,67%
Toplam	30	100

Tablo 4.3.3'teki çalışmaların bireysel etki büyüklüklerinin 30 çalışmanın 17 tanesi negatif yönde olduğu görülmektedir. Çalışmaların 17'si (%56,67) negatif yönde seyrederken 11'i (%36,67) pozitif yönlü bir sonuç göstermektedir. Bu durumda çalışmaların büyük kısmı negatif yönde bir sonuç verdiği için 30 çalışma bağlamında branş öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamındaki 30 çalışmaya ilişkin orman grafiği aşağıda verilmiştir (Şekil 4.3.2)



Şekil 4.3.2. Branş değişkenine göre çalışmaların etki büyüklükleri orman grafiği

Şekil 4.3.2'deki orman grafiği incelendiğinde; öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının öğretmenlerin branşlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı ile ilgili yapılan 30 adet çalışmanın, etki büyüklükleri (Hedges's g), standart hatası, varyansı, alt ve üst limitleri ile orman grafiği verilmiştir. Orman grafiğinde yer alan çalışmalara bakıldığında; 0.00 etki büyüklüğü değerinin öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarında branş değişkeninin “*istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye rastlanamamıştır*” şeklinde yorumlanabilir (Dinçer, 2014). Pozitif yönde bir etki büyüklüğünün örgütsel sinizm algılarının sınıf öğretmenlerinin lehine, 0.00'ın altında yani negatif yönde bir etki büyüklüğünün ise örgütsel sinizm algılarının branş öğretmenlerinin lehine olduğunu göstermektedir.

Şekil 4.3.2'deki orman grafiği incelendiğinde; Çalışmaların ortalama etki büyüklüğü -0,07 olarak görülmüştür. Bu etki büyüklüğü değeri, branş öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının sınıf öğretmenlerinden daha yüksek olduğunu gösterir.

Yine etki büyüklüğünü gösteren elmasın, branş öğretmenleri lehine sıfırdan büyük bir farkın negatif yönde olduğu görülmektedir. Branş öğretmenleri lehine bir farkın olması,

branş öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarını sınıf öğretmenlerine göre daha fazla yaşadıkları şeklinde yorumlanabilir.

4.3.3. Çalışmaların Etki Büyüklüklerinin Sabit ve Rastgele Etkiler Modeline Göre Birleştirilmiş Bulguları ve Heterojenlik Testi Sonuçları

Branş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının etki büyüklüklerinin sabit ve rasgele etkiler modeline göre birleştirilmiş, ortalama etki büyüklüğü (aykırı değerler çıkarılmadan), standart hata ve % 95'lik güvenirlilik aralığına göre alt ve üst sınırları olarak Tablo 4.3.4'te verilmektedir.

Tablo 4.3.4. Branş Değişkenine İlişkin Etki Büyüklüğü Meta Analizinin Sabit ve Rastgele Etkiler Modeline Göre Birleştirilmiş Bulguları ve Homojenlik Testi

Model	Etki büyüklüğü ve 95% güven aralığı						Homojenlik			
	Çalışma sayısı	Etki Büyüklüğü	Standart hata	Varyans	Alt sınır	Üst sınır	Z-değeri	Q-değeri	df (Q)	I ²
Sabit etkiler	30	-0,07	0,01	0,00	-0,10	-0,03	-3,87	87,69	29	66,93
Rastgele etkiler	30	-0,06	0,03	0,00	-0,13	-0,00	-1,97			

Tablo 4.3.4'teki branş değişkenine göre araştırmaya dâhil edilen çalışmalara ait etki büyüklüğü değerlerinin rastgele etkiler modeline göre ortalama etki büyüklüğü değeri ES=-0,06, ortalama etki büyüklüğünün standart hatası SE=0,03, ortalama etki büyüklüğünün güven aralığı üst sınırı -0,00 ve alt sınırı -0,13 olarak hesaplanmıştır. Hesaplamalar doğrultusunda meta analize dâhil edilen 30 çalışmadaki veriler, rastgele etkiler modeline göre branş öğretmenlerinin, sınıf öğretmenlerinden daha fazla örgütsel sinizme sahip olduklarını göstermektedir. Ancak etki büyüklüğü değeri 0,20'den düşük olduğu için Cohen'in sınıflandırmasına göre düşük düzeyin de altında bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir (Cohen, 1988). Thalheimer ve Cook'a (2002) ait sınıflandırmaya göre ise önemsiz düzeyde (-0,15-0,15) bir farklılık olduğu görülmüştür.

İstatistiksel anlamlılık Z testine göre hesaplandığında Z= -1,97 olarak bulunmuştur. Ulaşılan sonucun p=0,005 ile istatistiksel anlamlılığa sahip olduğu belirlenmiştir. Branş değişkenine göre araştırmaya dâhil edilen 30 çalışmadan sadece 8'i ortalama etki büyüklüğünün alt ve üst sınırları içerisinde kalarak bulunan etki büyüklüğüne yakın sonuca ulaşmışken, kalan 22 çalışmada ise bu sınırların üstünde ya da altında sonuçlara ulaşılmıştır.

4.3.4. Branş Değişkenine İlişkin Homojenlik Testi ve Q ve I² İstatistiği

Homojenlik testi diğer adı ile Q-istatistiği için Q=87,69 olarak hesaplanmıştır. Ki

kare tablosundan % 95 anlamlılık düzeyinde 29 serbestlik derecesi değeri 52,33 olarak bulunmuştur. Q-istatistik değeri (Q=87,69) 29 serbestlik derecesi ile ki-kare dağılımının kritik değerini ($\chi^2_{0,95} = 52,33$) aştığı için etki büyüklüklerinin dağılımına ait homojenliğin yokluk hipotezi sabit etkiler modelinde reddedilmiştir. Yani etki büyüklükleri dağılımının sabit etkiler modeline göre heterojen bir özelliğe sahip olduğu belirlenmiştir. Buradan yola çıkarak çalışmanın etki büyüklüğünün dağılımı için “heterojendir” yorumu yapılabilir. Model seçiminde heterojen çalışmalar için Rastgele etkiler modeli kullanılması uygun görülmektedir. Branş değişkeni için yapılan homojenlik testleri (Q ve I²) sonucunda çalışmalar arasında orta düzeyde heterojenlik bulunduğundan birleştirme işlemi için model rastgele modele çevrilmiştir. Branş değişkeni için yapılan homojenlik testleri (Q ve I²) sonucunda çalışmalar arasında orta düzeye yakın bir heterojenlik bulunduğundan, bu heterojenliğin olası nedenlerini belirleyebilmek için moderatör analizleri yapılmıştır.

Meta-analiz çalışmalarında hangi model seçimi yapılacak ve hangi model kullanılacak sorusu; araştırılan çalışmaların uygulandığı bölgeler, okul türü, kademe türü, yayın türü, örneklem sayısı, kullanılacak olan ölçek türü, çalışmaların uygulandığı katılımcıların unvanları, kullanılacak deneysel desenler bakımından farklılık göstermektedir. Yani evreni aynı olan, aynı örnekleme sahip, aynı parametreleri gösteren bir özelliğe sahip olmadıkları için, heterojen bir özellik gösterdiği söylenebilir. Bu sebeple araştırmada genel etki büyüklüğü değerlerinin, rastgele etkiler modeli kullanılmasına, tüm analizlere başlamadan kararlaştırılmıştır. Bu bağlamda heterojenlik testi ise, çalışmalardaki etki büyüklüklerinin, heterojenlik ve miktarını analiz etmek ve heterojenlik çıkması durumunda ise, yapılan araştırmanın sonuçlarına etki edecek olası moderatör değişkenlerini belirleyebilmek amacıyla kullanılmıştır.

4.3.5. Branş Değişkenine Göre Moderatör Analizi Sonuçları

Branş değişkenine göre ortaya çıkan heterojenliğin nedenlerini ortaya koyabilmek için yapılan moderatör analizi sonuçları Tablo 4.3.5’te verilmiştir.

Tablo 4.3.5. Örgütsel Sinizm Yönelik Branşın Etkisine İlişkin Kategorik Moderatör Sonuçları

Branş Değişken	Çalışma Sayısı	Etki Büyüklüğü	Standart Hata	Alt Üst	Limit Limit
Moderatörler (Kademe Türü)	K	D	SE	%95 CI	Q
					P
İlköğretim	19	-0,08	0,02	[-0,13; -0,02]	0,77
İlköğretim/Ortaöğretim	5	-0,07	0,1	[-0,26; 0,12]	0,68
Tüm	6	0,04	0,14	[-0,23; 0,32]	

Tablo 4.3.1. (devamı)

					0,22
(Okul Türü)					0,63
Resmi	27	-0,06	0,03	[-0,14; 0,06]	
Resmi-Özel	3	-0,03	0,05	[-0,14; 0,06]	
(Yayın Türü)					0,27
Yüksek lisans	25	-0,06	0,03	[-0,13; 0,01]	0,87
Doktora	3	-0,09	0,05	[-0,20; 0,01]	
Makale	2	-0,04	0,2	[-0,44; 0,35]	
(Araştırmanın Yapıldığı Bölge)					2,71
Akdeniz	1	0,01	0,1	[-0,19; 0,22]	0,74
Doğu Anadolu	2	-0,11	0,12	[-0,36; 0,12]	
Ege	8	-0,01	0,09	[-0,19; 0,17]	
İç Anadolu	4	-0,08	0,1	[-0,28; 0,11]	
Karadeniz	6	-0,03	0,05	[-0,14; 0,07]	
Marmara	9	0,11	0,04	[-0,19; -0,03]	

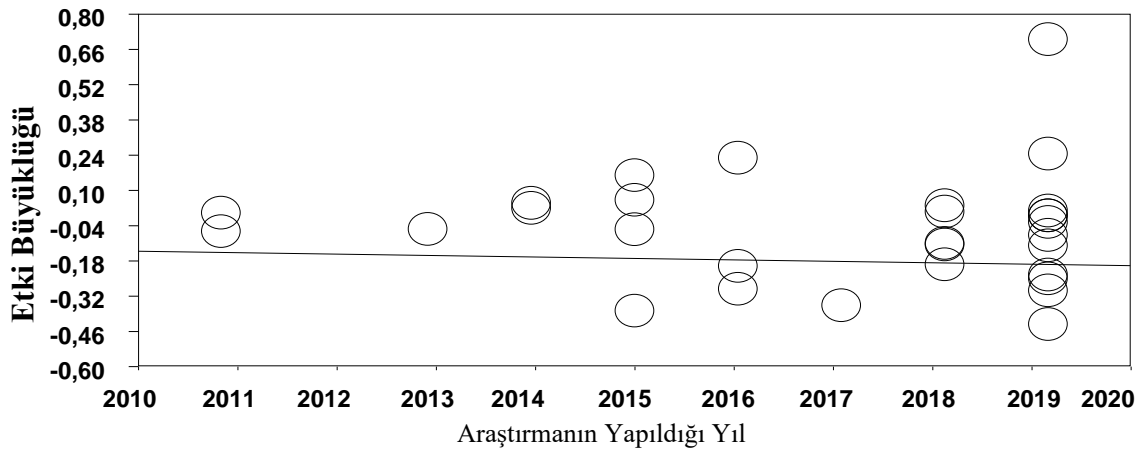
*p < .05

Not: k=çalışma sayısı, d= Cohen's d (SOF), SE=Standart Hata CI=güven aralığı, Q=Çalışmalar arası heterojenlik, Alt grup sayısı 2 ve üzeri sayıda olan çalışmalar için karşılaştırma analizleri yapılmıştır.

Yapılan moderatör analizi sonucunda yayın türüne ($p=0,87$), okul türüne ($p=0,63$), öğretim kademesine ($p=0,68$), araştırmanın yapıldığı bölgeye ($p=0,74$), öğretmenin unvanına ($p=0,33$) ve araştırmacının cinsiyetine ($p=0,72$) göre çalışmaların etki büyüklüklerinin farklılaşmadığı belirlenmiştir.

4.3.6. Branş Değişkenine İlişkin Meta-Regresyon Sonuçları

Meta-regresyon Etki büyüklüğü x Yıl



Şekil 4.3.3. Araştırmanın yapıldığı yıllar itibarıyla etki büyüklükleri

Meta-regresyon tablosunda yatay eksen (x) yıllar itibarıyla yapılan çalışmaları gösterirken yatay eksen(y) yapılan çalışmaların yıllar itibarıyla etki büyüklüklerini

göstermektedir. Yatay eksene paralel çizgi ise yıllar itibarıyla azalma, artma veya sabit şekilde çalışmanın yıllara göre değişimini göstermektedir.

Şekil 4.3.3'te görüldüğü gibi araştırmalara ait etki büyüklükleri açısından yıllar itibarıyla branş-sınıf farklılığında branş öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının küçük düzeyde de olsa azaldığı görülmektedir.



BÖLÜM V

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇ VE TARTIŞMA

5.1.1. Örgütsel Sinizmin Cinsiyet Değişkeni Açısından Sonuçları ve Tartışma

Yapılan meta-analiz çalışmasında, “Örgütsel sinizm üzerinde cinsiyet değişkeninin bir etkisi var mıdır veya ne düzeyde etkisi vardır?” sorusuna cevap aranmış ve meta analize dâhil edilen 93 çalışmanın etki büyüklükleri hesaplanmıştır. Yapılan meta analiz çalışması doğrultusunda öğretmenlerin cinsiyetlerinin örgütsel sinizm algıları üzerindeki ortalama etki büyüklüğünün -0,02 olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğü değerinin Cohen’in sınıflandırmasına göre yorumladığımızda ES=-0,02’lik bir etkinin küçük, Thalheimer’in sınıflandırmasına göre -0,15-0,15 aralığında bulunduğu için önemsiz etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuç, etki büyüklüğünün sıfırdan farklı elmasının negatif yönde yer alması, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla örgütsel sinizm yaşadıklarını, pozitif yönlü olan çalışmalarda ise kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha az örgütsel sinizm yaşadıklarını göstermektedir. Çalışmaların çoğunluk kısmı negatif yönde bir sonuç verdiği için 93 çalışma bağlamında erkek öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının, kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha sinik tutum sergilemelerinin nedenleri olarak; okullarda sorumluluk paylaşımında toplumun doğal yapısı itibariyle erkek öğretmenler üzerinde daha fazla olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Aksoy (2019), yaptığı çalışmada bu görüşü desteklerken; Bölükbaşıoğlu (2013), yaptığı çalışmada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha sinik oldukları sonucuna ulaşmıştır. Erkek öğretmenlerin kararlara katılımda aktif olarak rol üstlenmesi gerektiği de toplumda bir değer olarak dururken, kadın öğretmenlerin kararlara katılımda erkek öğretmenlere göre daha az katılım gösterdikleri görülmektedir. Bu durum neticesinde, erkek öğretmenlerin karar alma aşamasında aktif rol üstlenmeleri ve uygulama aşamasında geri kalmaları, bu sebepten dolayı da daha sinik bir tutum geliştirmesine neden olduğu söylenebilir. Bu görüşü Aksoy (2019), yaptığı çalışmada desteklemektedir.

Aynı zamanda bu durumun olası nedenlerinden bir diğeri de cinsiyet farklılığında ifade etme biçimlerinin farklılığı olabilir. Yani erkek ve kadınların kendini ifade etme biçimlerinin farklılığının bu duruma etki ettiği söylenebilir. Toplumsal rol gereği kadınlar daha ağır başlı ve naif bir görünüm sergilerken, erkeklerin daha atılgan ve açık sözlü

olmaları bu durumun olası nedenlerinden olabilir. Bu görüşü Tokgöz ve Yılmaz (2008) ve Mirvis ve Kanter (1991) yaptıkları çalışmalarla destekler niteliktedir.

Bir başka neden olarak; kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha az düzeyde sinizm düzeyine sahip olmalarında kadınların, aynı çalışma koşulları içinde erkeklere göre örgütten beklentilerinin daha az olması ve örgütten memnuniyetlerinin yüksek olması gösterilebilir. Yine kadın çalışanlar bakış açısı gereği daha olumlu ve iş yaşamına iş arkadaşlarıyla uyumu ve iletişimi koyarken, erkek çalışanlar çalışma yaşamına direkt başarıyı koymaktadır. Bu durum erkeklerin sinizm düzeyini artırmaktadır. Emre (2018), yaptığı çalışmada bu görüşü destekler niteliktedir.

Eğitim örgütlerinde sinizm kavramının göz önünde bulundurulmaması, okul yönetimi, çevresel etmenler, eşit olmayan çalışma şartları bu durumu artırıcı bir neden olarak düşünülebilir. Ayrıca kadın öğretmenlerin duygusal bir yapıya sahip olması, Türk toplumun yapısı gereği, sinik davranış tutumlarının kadınlar tarafından sergilenmesinin toplum tarafından yadırganabilecek bir durum olarak görülebilmesi kadınların erkeklere göre daha az sinik tutumlar sergilemesine neden olabilir. Bu görüşü Çanak (2014), yaptığı çalışmada destekler niteliktedir.

Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha sinik bir tutum sergilemelerin tersi olarak; Lobnikar ve Pagon'un (2004) yaptıkları çalışmada, kadınların erkeklere göre daha sinik olduklarını ortaya koymuştur. Bu durumun nedenleri olarak ise, geçmiş dönemlerden günümüze kadar kadınların toplum içerisinde sosyal statüye sahip olabilmeleri için toplum içerisinde farklı bakış açılarıyla mücadele etmeleri, çalışma yaşamında kadınların daha verimli ve düzenli çalışamayacağı düşüncesi olabilir. Kadın çalışanların bu düşünce ile mücadele çabası onların sinizm düzeylerinin daha da yükselmesine neden olabilir. Bu durum kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha sinik bir tutum sergilemesinin nedeni olabilir (Erbil, 2013).

Konu ile ilgili alanyazın incelendiğinde, örgütsel sinizm üzerinde cinsiyet değişkeninin etkisini araştıran meta-analiz çalışmasına rastlanmazken, cinsiyetin örgütsel sinizm üzerinde etkisini araştıran bireysel çalışmalar (Helvacı ve Çetin, 2012; Çanak, 2014; Uzun, 2015; Demir, 2017; Girgin ve Gümüşeli, 2017; Korkut, 2019; Dülker, 2019; Küçük, 2020) bulunmaktadır. Yapılan meta-analiz çalışması sonucuna paralel olarak, bu çalışmalarda örgütsel sinizm algı düzeyi erkek öğretmenlerde daha yüksek çıkmıştır ve erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre daha sinik tutumlar sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Alanyazın incelenmelerinde cinsiyetin, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini düşük düzeyde etkilediği (Delken, 2004; Gündüz, 2014; Lobnikar ve Pagon, 2004; Şahin, Erkiş ve Taşpınar, 2013) çalışmaları da bulunmaktadır. Bu çalışmalarda anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Bu bağlamda kadın çalışanların kurumlarında daha çok bireysel yönelimli olmaları, toplumsal yapı gereği kadınların daha ılımlı ve bakış açılarının olumlu olması nedeniyle sinizm algıları düşük iken; erkekler örgüt, başarı merkezli ve iyi bir kariyer odağında oldukları için sinizm düzeylerinin daha fazla olduğu düşünülebilir.

Örgütsel sinizmin bireysel etki düzeylerini araştıran çalışmalarda cinsiyet değişkeni üzerinde anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını gösteren (Kalağan ve Güzeller, 2010; Balay, Kaya, Cülha, 2013; Bölükbaşıoğlu, 2013; Doğan ve Uğurlu, 2014; Aslan, 2018; Baş, 2018; Cansever, 2017) çalışmaları da mevcuttur. Bu araştırmalarda, öğretmenlerin kadın ya da erkek olmasının, örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde bir etkisinin olmadığı düşüncesi ile örtüştüğü düşünülmektedir. Bu durum öğretmenlikteki mesleki rollerin cinsiyete göre değişmemesi gerektiği ile ilgili olduğu söylenebilir. Meta-analiz çalışmamızda cinsiyetin örgütsel sinizm üzerinde önemsiz düzeyde de olsa erkek öğretmenler lehine çıkarken, Mirvis ve Kanter (1991), Reichers vd. (1997), Wanous vd. (2000), Andersson ve Bateman'ın (1997), yaptıkları yurt dışı çalışmalarda cinsiyet değişkeninin örgütsel sinizm üzerinde bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Cinsiyet değişkeni bağlamında yapılan moderatör analizleri sonucunda öğretim kademesi açısından; okulöncesi eğitimde yapılan 2 çalışmanın ($d=-0,21$) küçük düzeyde de olsa diğer öğretim kademelerinden farklılaştığı görülmüştür. Erkek öğretmenlerde okulöncesi öğretim kademesinde bu şekilde farklılaşmasının nedeni, okulöncesi öğretmenliğinin bir kadın mesleği olarak görülmesinden ve bu kademedeki çalışan erkek öğretmenlerin bu şekilde düşünmesinden kaynaklanıyor olabilir.

Yıllara göre yapılan çalışmalarda; araştırmalara ait etki büyüklükleri incelendiğinde cinsiyet farklılığında erkek öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının yıllar içerisinde değişmediği görülmüştür. Bu sonuç itibarıyla erkek ve kadın öğretmenlerin okulda görev tanımlarının net olması ve görevlerini tam olarak yapıyor olabileceği şeklinde bir yorum getirilebilir. Bu sonuç Bölükbaşıoğlu'nun (2013), yaptığı çalışmasıyla benzerlik göstermektedir. Aksi durum olarak yönetim biçiminde yaşanan sorunlar da gösterilebilir. Günümüzde modern yönetim anlayışına geçiş süreci devam etmekte olup, bu süreç bazen kesintiye uğrayarak sürmektedir. Bu durum örgütlerde çalışanlar üzerinde baskıyı artırıcı bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Katılımcı ve eşit katılımcı bir yönetim anlayışının

henüz tam anlamıyla hayata geçirilemeyişi çalışanların kararlarının önemsenmesi atılacak politik adımlar ve yeni yönetim anlayışının devamı sağlanarak mümkün olacaktır. Aksi durumda erkek ve kadın öğretmenlerin yıllar içinde sinizm düzeylerinin aynı şekilde devam edeceği yönündedir. Bu görüşü, Zaman (2000) yaptığı çalışma destekler niteliktedir.

5.1.2. Örgütsel Sinizmin Kıdem Değişkeni Açısından Sonuçları ve Tartışma

Yapılan meta-analiz çalışmasında öğretmenlerin kıdemlerinin örgütsel sinizm algıları üzerindeki ortalama etki büyüklüğünün 0.04 olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğü değerinin Cohen'in sınıflandırmasına göre yorumladığımızda ES= 0,04'lük bir etkinin küçük ve Thalheimer'in sınıflandırmasına göre -0,15-0,15 aralığında bulunduğu için önemsiz etkiye sahip olduğu görülmektedir. Çalışmaların ortalama etki büyüklüğünün pozitif yönde, yani etki büyüklüğünü gösteren elmasın sıfırdan farklı pozitif yönde yer alması 10 yıldan az kıdeme sahip öğretmenlerin 10 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlere göre daha fazla örgütsel sinizm duygularını yaşadıklarını göstermektedir. Yapılan meta-analiz sonucuna göre, öğretmenlerin kıdemleri arttıkça sinizm düzeylerinin azaldığı söylenebilir. Bu durumun nedenleri olarak, mesleğe yeni başlamış olan çalışanlarda beklentilerinin karşılanmaması gibi bir durum ortaya çıktığında, hayal kırıklığına uğraması ve bu durumu da çalıştığı örgütüyle ilişkilendirip kurumuna karşı olumsuz birtakım negatif tutumlar geliştirmesiyle açıklanabilir. Bu görüşü, Çopur'un (2018) yaptığı çalışması ile destekler niteliktedir.

Yapılan araştırmalarda, öğretmenlerin mesleki kıdemleri azaldıkça örgütsel sinizm düzeylerinin arttığı görülmüştür. Bu duruma bakılarak mesleğe yeni başlamış öğretmenlerin görevin ilk yıllarında daha idealist bir yapıda ve yenilikçi olmaları sebebiyle örgüt kültürü ve yapısını değiştireceğine dair düşünceleri vardır. Fakat kurumu tanıdıkça ve yenilikçi olma yönünde karşılaşacakları olumsuz durum neticesinde kuruma karşı negatif tutumlar geliştirebilirler. Bu durum sinizm düzeylerinin mesleğin ilk yıllarında yükselmesine neden olabilir. Mesleki kıdemleri artan öğretmenler zaman içinde kurumu tanıdıkça ve yenilikleri gerçekleştiremeyeceği düşüncesine vardıkları zaman sinizm düzeylerinin azalacağı şeklinde bir yorum getirilebilir. Bu görüşü Kalağan ve Güzeller (2010), yaptıkları çalışmada destekler niteliktedir. Bunun yanında mesleğe yeni başlamış olan bir öğretmen okulunda yapmak istediği değişiklikler karşısında meslektaşları ya da yöneticilerini yeterli düzeyde görebilirler. Aradan geçen zamanda hayallerini ve idealindeki düşüncesini gerçekleştirmek isteyen öğretmen, yöneticileri tarafından bir dirençle karşılaştığı zaman örgüte ve yöneticiye olan güveni azalabilir, sinik bir tutum geliştirmeye başlayabilir. Bu durum öğretmenlerin kıdemleri arttıkça sinizm düzeylerinin azaldığı ve kıdemleri arttıkça sinizm düzeylerinin

azaldığı şeklinde değerlendirilebilir. Korumaz ve Kocabaş da (2014), yaptıkları çalışmada bu görüşü destekler niteliktedir.

Alanyazın incelemelerinde örgütsel sinizm üzerinde kıdem değişkeninin etkisini araştıran bir meta-analiz çalışmasına rastlanmamıştır. Ancak bu konuda yapılmış bireysel çalışmalar vardır. Yapılan bu çalışmalarda örgütsel sinizm üzerinde kıdem değişkeni için anlamlı farklılık bulunan çalışmalar; (Balcı, 2016; Şamdan, 2019; Kahveci ve Demirtaş, 2015; Kalağan ve Güzeller, 2010; Korkut ve Aslan, 2016; James, 2005; Naus, 2007; Tokgoz ve Yılmaz, 2008) mevcuttur. Yapılan çalışmayı destekler nitelikte olan Nartgün ve Kartal'a (2013) göre sinizm düzeyi 15 yıla kadar bir yükselme eğilimi gösterirken, 16 yıldan sonraki yıllarda düşüş eğilimine girmektedir. Meta-analiz sonucundan farklı olarak Helvacı ve Çetin'e (2012) göre okulda 6-10 yıl arası hizmeti bulunan öğretmenlerin, 1-5 yıl arası hizmeti bulunan öğretmenlere göre sinizm düzeyi daha yüksektir. Bu durumun sebebi olarak ise, sinizmin kıdem değişkeni açısından tek bir nedene bağlı olarak açıklanamayacağı söylenebilir. Mesleğe yeni başlamış öğretmenler, mesleğin ilk yıllarında sinizm algılarının, belli bir yıla kadar yükselmesinin sebebi, mesleğin ilk yıllarında öğretmenlerin, çalıştığı kurumda yenilik ve değişimleri daha kolay benimseyebilmeleri, çalıştığı kurumu yeni tanımaya başlamaları, yenilikleri gerçekleştirebileceklerine dair inançları ve idealist bir yapıda mesleğe başlamış olmalarından kaynaklanabilir. Bu görüşü Akpolat ve Oğuz (2015) yaptıkları çalışmada destekler niteliktedir. Bunun aksine, meslekteki kıdemi fazla olan öğretmenin, örgütsel sinizm düzeyinin az olması örgüt sistemini iyi tanıyor olması, örgüt içindeki kültürü benimsemiş olması ve yapılacak işlerini bitirdiğine dair inancı gibi nedenlerden kaynaklandığı söylenebilir. Diğer bir çalışma olan Alan ve Fidanboy'a (2013) göre ise mesleğinde sorumluluk sahibi olan, başarılı olan, örgütü ile uyum içerisinde çalışan bireylerin kendi örgütünü zamanla tanıdıkça sinizm ile yüzleştikleri ifade edilmiştir. Bunun yanında mesleğe yeni başlayan çalışanlar, tecrübesinin azlığı nedeniyle gerçekleşmesi zor beklenti geliştirebilirler. Yine örgüte yeni başlayan çalışan, zaman içinde birtakım statü sahibi olurlar ve bu statüden vazgeçmek istemezler. Örgüt içinde alınan karar ve uygulamalara katılım göstererek örgütün görüşünü desteklerler. Bu durumlardan yola çıkarak, kıdem arttıkça sinizm düzeyinin azaldığı şeklinde yorumlanabilir. Cohen'in 1993; akt., Bakan, 2011) yaptığı çalışmada da benzer bir bulgu elde etmiştir.

Yıllar itibariyle kıdemleri artan çalışanlar hem görevini hem de eldeki imkânlarla yapabileceklerini daha net kestirebilirler. Bu tecrübe neticesinde beklentileri kurum içinde daha gerçekçi bir yüze dönüşür. Hayal kırıklığına uğramayacak veya daha az uğrayacak olan çalışan

aradan geçen bu zamanda örgütüne karşı sinizm düzeyi azalabilir şeklinde yorumlanabilir. Kılıç (2008) ve Çillik (2019) yaptıkları çalışmalarında bu görüşü destekler niteliktedir.

Örgütsel sinizmi kıdem değişkeni açısından ele alan çalışmaların bulguları incelendiğinde, mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığını gösteren çalışmalar (Arslan, 2016; Doğan ve Uğurlu, 2014; Ergen ve İnce, 2017; Ergen, 2015; Aksoy, 2019; Kantarcıoğlu, 2016; Mahmood, 2017; Nartgün ve Kartal, 2013) mevcuttur. Bu araştırmaların sonucuna bakılarak örgütsel sinizmin mesleki kıdemle artıp azalmayacağı çıkarımında bulunulabilir. Çalışanların mesleğin başında ve sonraki yıllarında, görev tanımlarının değişmeyebileceği ve yıllar itibariyle kazanılan statü ve meslek tecrübesinin sinizm düzeylerini etkilememesi beklenir.

Örgütsel sinizm üzerinde öğretmenlerin kıdeminin etkisi incelenirken yapılan moderatör analizi sonucuna göre öğretim kademesinin, okul türünün, yayın türünün, araştırmanın yapıldığı bölgenin ve araştırmacının cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Etki büyüklükleri bakımından da gruplar arası önemsiz düzeyde bir etki büyüklüğü olduğu görülmüştür. Öğretim kademeleri arasında ve araştırmanın yapıldığı bölgeler arasında küçük düzeyde de olsa etki büyüklükleri farklılaşmıştır. Okulöncesi eğitimde yapılan 2 çalışma ($d=-0,24$) küçük düzeyde ve Güneydoğu Anadolu bölgesinde yapılan 5 çalışmada ($d=0,27$) küçük düzeyde etki büyüklüğüne sahiptir. Bu sonuca göre, bu bölgede çalışan öğretmenlerde çalışma süresinin artması, meslek hayatında bıkkınlık ve sıkıcılığın artmasına neden olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu sonuçlar, okulöncesi kademede çalışan öğretmenlerin mesleğin ilk yıllarındaki heyecanını ve idealist özelliklerini meslekteki hizmet süreleri arttıkça yavaş yavaş kaybetmeye başlamasından kaynaklanabilir. Bu sonucu Güzeller ve Kalağan (2010) ile İpek (2018) yaptıkları araştırmalarla da destekler nitelikte açıklamaları bulunmaktadır. Araştırmanın yapıldığı bölgeler açısından; Güney Doğu Anadolu bölgesinde 10 yıldan fazla mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin, sinizm düzeyi yüksek çıkmıştır. Bu durum 10 yıl üzeri kıdeme sahip bölgede çalışan öğretmenlerin; aynı okul ortamında uzun süre çalışmayla birlikte duyarsızlaşması olarak açıklanabilir. Aynı zamanda mesleğe yeni başlamış genç öğretmenlerin birçoğu doğu ve güneydoğu bölgelerinde ilk görevine başlarlar. Genç öğretmenler ilk görev yerleri itibariyle bu bölgelerde göreve başlarlar ve yaş, kıdem olarak daha yüksek öğretmenler daha batı bölgelerde çalışmaktadırlar. Bu okulların doğu bölgesindeki okullara göre alt yapı ve donanım olarak üst seviye yer alması sonucunda bu bölgedeki öğretmenlerin kendi kurumlarına karşı sinik tutumlar geliştirmesine neden olabilir. Bu sonucu Tayfun ve Çatır, (2014) ile İpek, (2018) yaptığı çalışmalarda destekler

niteliktedir.

Yapılan meta-analiz çalışması sonucunda, yıllara göre dağılım (regrasyon) gösteren grafikte, araştırmalara ait etki büyüklükleri kıdem farklılığında 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının yıllar geçtikçe azaldığını göstermektedir. Meta-analiz çalışmasında ortaya çıkan sonuca göre öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça örgütsel sinizm algılarının azaldığı yönündeki bulguyu destekler niteliktedir.

5.1.3. Örgütsel Sinizmin Branş Değişkeni Açısından Sonuçları ve Tartışma

Yapılan meta-analiz çalışmasında öğretmenlerin branşlarının örgütsel sinizm algıları üzerindeki ortalama etki büyüklüğünün -0.08 olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğü değeri Cohen'in sınıflandırmasına göre yorumlandığında ES= -0,08'lik bir etkinin küçük; Thalheimer'in sınıflandırmasına göre ise -0,15-0,15 aralığında bulunduğu için önemsiz etkiye sahip olduğu görülmektedir. Çalışmaların ortalama etki büyüklüğünün negatif yönde yer alması branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine göre daha fazla örgütsel sinizm duygularını yaşadıklarını göstermektedir. Bu durumda çalışmaların büyük kısmı negatif yönde bir sonuç verdiği için 30 çalışma bağlamında; branş öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Bu durumun olası nedenleri olarak; sınıf öğretmenlerinin okulda kalma süreleri branş öğretmenlerine göre daha fazladır. Bu durum kuruma karşı aidiyet ve sahiplenme duygusunu geliştirmesinin bir sonucu olabilir. Aynı zamanda sınıf öğretmenleri kuruma ait politikalar ve işleyişi daha iyi tanımaktadırlar. Bu durumdan dolayı, sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre daha az sinik tutum geliştirmelerine ortam hazırlamış olabilir. Ayrıca branş öğretmenlerinin daha çok sınav odaklı olmaları ve okulun yapısı ve iklimi hakkında fazla bir bilgiye sahip olmamaları branş öğretmenlerini sınıf öğretmenlerine göre daha sinik bir tutum geliştirmelerine neden olduğu söylenebilir. Çavdar'ın (2016) yaptığı çalışması bu görüşü destekler niteliktedir.

Sınıf ve branş öğretmenlerinin sahip olduğu iş yüklerinin ve aynı öğrencilerle geçirdiği zaman diliminin farklı olması da söz konusu öğretmenlerin sinizm algı düzeylerinin farklı olmasının bir diğer sebebi olabilir. Çünkü ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri, sadece bir sınıftan sorumlu iken; ortaokullarda görev yapan branş öğretmenleri ise birden fazla sınıfta ders vermektedir. Yani bir sınıfta bir değil, birden fazla öğretmen ders işlemektedir. Bu yüzden branş öğretmenleri, sınıf öğretmenlerine göre daha az sınıf sorumluluk duygusu yaşamalarından dolayı daha az sinik duygular yaşamalarına sebep olduğu düşünülebilir. Balcı'nın (2016) çalışması da elde edilen meta-analiz sonucunu

destekler niteliktedir.

Ortaokul ve ilkokullarda görev yapan branş ve sınıf öğretmenlerinin çalışma koşullarının farklı olması da bu sonucun bir başka sebebi olabilir. Ortaokuldaki öğrencilerin Liselere Giriş Sınavı (LGS) ve PYBS (Parasız Yatılılık ve Bursluluk Sınavı) gibi merkezi sınavlara girecek olmalarından dolayı öğrencilerin, velilerin ve okul idaresinin branş öğretmenleri üzerinde oluşturduğu baskı ve kaygıların bu öğretmenlerin sinizm düzeylerini artırdığı söylenebilir. Demir (2017) tarafından yapılan çalışma da bu bulgu ile örtüşmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin tek bir sınıfla 4 yıl süreyle eğitime devam etmesi okulda çalışma süresi bakımından branş öğretmenlerine göre daha fazladır. Bu durum neticesinde okul idaresini daha yakından tanımakta ve daha yoğun bir iletişim süreci yaşamaktadırlar. Aynı zamanda okulun genel işleyişini daha yakından takip etme fırsatı bulmaktadırlar. Tüm bunlar sınıf öğretmenlerinin okulla daha çok özdeşleşmelerine olanak sağlamış olabilir. Aksi durumda MEB' de yönetmelik, yönerge, öğrenci ve veli üçgeninde bakıldığı zaman sınıf ve branş öğretmenleri aynı bakış açısı geliştirebilir. Bu durum da sınıf ve branş öğretmenlerinin sinizm düzeylerinin farklılaşmamasına neden olduğu söylenebilir. Ekinci (2015), yaptığı çalışmada da bu görüşü destekler niteliktedir.

Alanyazın incelendiğinde; öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarını inceleyen meta-analiz çalışması bulunurken, ayrı olarak branş değişkenini inceleyen meta-analiz çalışmasına rastlanmamıştır. Fakat örgütsel sinizm üzerinde branş değişkeninin etkisini inceleyen bireysel çalışmalar (Balcı, 2016; Çavdar, 2016; Aydın, 2017; Demir, 2017; Gedik ve Üstüner, 2019; Kusunacı, 2019; Öztürk, 2019; Yazıcıoğlu, 2019) mevcuttur. Yapılan bu çalışmalar, meta-analiz sonucunda ortaya çıkan sonucu yani branş öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının sınıf öğretmenlerinden daha yüksek olduğunu destekler niteliktedir.

Yapılan bazı araştırmalarda ise meta-analiz çalışmasından farklı olarak örgütsel sinizm üzerinde branş değişkeni açısından, (Bölükbaşıoğlu, 2013; Akpolat,2014; Ekinci,2015; Ercelep,2015; Akpolat ve Oğuz, 2015; Arslan, 2018; Aslan,2018; Baş, 2018; Çevik,2018; Korkut, 2019; Şamdan,2019; Karakuş,2019; Karaoğlan, 2019) anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin görev tanımlarının yönetmeliklerle belirlenmiş olması (ders okutma saatleri, sınav gözetmenliği yapmaları, nöbet görevleri, toplantıya katılmaları gibi) ve belirlenen bu görevlerin tüm öğretmenleri eşit şekilde ilgilendirmesinden dolayı öğretmenlerin sinizm düzeylerinin branş değişkenine göre farklılık göstermemesinin bir nedeni olabilir. Nitekim bu sonucu Bölükbaşıoğlu'nun (2013) çalışması da destekler

niteliktedir.

Örgütsel sinizm üzerinde öğretmenlerin branşlarının etkisi incelenirken, moderatör analizi sonucuna göre, kademe türü, okul türü, yayın türü, araştırmanın yapıldığı bölge ve araştırmacının cinsiyetinde etki büyüklükleri incelenmiştir. Gruplar arası genel etki büyüklükleri incelendiğinde gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu duruma bakılarak örgütsel sinizm üzerinde öğretim kademesinin, okul türünün, yayın türünün, araştırmanın yapıldığı bölgenin ve araştırmacının cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Etki büyüklükleri bakımından da gruplar arası anlamsız düzeyde bir etki büyüklüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Meta-regreyon sonucuna göre sınıf-branş değişkeninde yıllar itibarıyla branş öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının küçük düzeyde de olsa azaldığı görülmüştür. Bu durum yıllar içinde öğretmenlerin görev tanımlarının belirginleşmesi, sosyal ve akademik açıdan eşit şartlara sahip olduklarına dair inançlarının artması gibi nedenlerle açıklanabilir.

5.2. ÖNERİLER

1. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları üzerinde cinsiyet değişkeninin etkisine dair yapılan meta analiz çalışmasının bulguları bağlamında cinsiyet değişkeni açısından etki büyüklüğünün önemsiz düzeyde çıkması nedeniyle sonraki çalışmalarda başka değişkenlere yer verilebilir.

2. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları üzerinde cinsiyetin etkisine dair yapılan meta-analiz çalışması sonucuna göre, Güneydoğu Anadolu ve İç Anadolu bölgelerinde örgütsel sinizm düzeyinin kadın öğretmenler lehine yüksek çıkması bağlamında kadın öğretmenlerin sinizm algı düzeyinin okul yönetimlerince dikkate alınarak bu duruma yönelik politikalar ve uygulamalar geliştirilebilir. Yine cinsiyet değişkeni moderatör analizi sonucuna göre okulöncesi öğretmenlerde erkek öğretmenlerin sinizm algı düzeyinin yüksek çıkması nedeniyle erkek öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim faaliyetleri ve üniversite tercih işlemlerinde bu durum göz önünde bulundurularak yönlendirme yapılabilir.

3. Kıdem ve örgütsel sinizm ilişkisine dair yapılan meta analiz çalışmasının bulguları sonucunda öğretim kademesinde 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin okulöncesi kademesinde sinizm düzeylerinin fazla çıkması sonucuna bakarak mesleğin başındaki idealist tutumu devam ettirmek adına kendilerini geliştirebilecekleri alanlar düzenlenebilir. Onların bu konudaki girişimleri desteklenebilir. Yine araştırmanın yapıldığı bölgeler açısından Güneydoğu Anadolu bölgesinde 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin sinizm algı düzeylerinin yüksek çıkmıştır. Bu sonuç itibarıyla Milli Eğitim Bakanlığı ve yerel düzeyde il/ilçe Milli Eğitim

müdürlükleri, okul yönetimleri öğretmenlerin okula sevecek gelmelerini sağlayacak okul içi uygulamalara yer verebilirler. Örneğin; her bir öğretmene okulda uygulayacağı hobi kazandırılarak bunu okulda uygulama fırsatı verilebilir. Yine farklı bölgelerde hizmet içi eğitim faaliyetleriyle kendilerini geliştirmelerine fırsat verilebilir.

4. Örgütsel sinizm üzerinde branş değişkeninin etkisinin incelendiği bu meta-analiz çalışmasının sonucuna göre öğretmenlerin branşının örgütsel sinizm üzerinde önemsiz düzeyde etki büyüklüğü çıkması nedeniyle bundan sonraki çalışmalar için branş değişkeni yerine başka değişkenler kullanılabilir. Ya da branş değişkeni kendi içerisinde alt branşlara ayrılarak, diğer branşların da meta analize dahil edilmesi sağlanabilir.

5. Nitel araştırmalarla cinsiyet, kıdem ve branş değişkeninin olası nedenleri için derinlemesine çalışmalar yürütülebilir. Seçilen küçük gruplarla öğretmen görüşleri de alınarak derinlemesine çalışmalar yapılabilir.

6. Örgütsel sinizm algısına ilişkin önemli olabilecek diğer değişkenlerden medeni durum, yaş, öğrenim düzeyi vb. gibi çalışmalar araştırılıp sonrasında meta-analizler yapılarak, bu çalışmaların bulgularıyla alana katkı sağlanabilir.

7. Örgütsel sinizmle okul kültürü, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, yıldırma ve iş doyumunu gibi örgütsel davranış değişkenleri arasındaki ilişkileri ele alan meta-analiz çalışmaları yapılabilir.

KAYNAKÇA

(*) Yıldız işareti ile işaretlenmiş kaynaklar, meta-analize dâhil edilen çalışmaları göstermektedir.

- *Abaslı, K. (2018). *Örgütsel Dışlanma, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm İlişisine Yönelik Öğretmen Görüşleri*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases And Consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Akar, H. (2018). Türkiye'de Eğitim Örgütlerinde Yapılan Örgütsel Sinizm Çalışmalarının İçerik Analizi. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 2097-2127. DOI: 10.26466/opus.486812
- Akgöz, S. , Ercan, İ. ve Kan, İ. (2004). Meta-analizi. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(2); 107-112.
- *Akman, S. (2017). *Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Kurum Çalışanlarının Örgütsel Sinizm İle İş Doyumuna Yönelik Görüşleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- *Akpolat T. ve Oğuz, E. (2015). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinde Örgütsel Sinizmin İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 947-971.
- *Akpolat, T. (2014). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumlarının İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Aktaş, B. (2013). *Kur'an'a Göre Zekâtın Harcama Kalemleri*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Aksoy, E. (2019). *Öğretmenlerin Okullardaki Paylaşılan Liderlik Uygulamalarına Yönelik Algıları İle Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Alan, H. ve Fidanboy, C.Ö. (2013). Sinizm, Tükenmişlik ve Kişilik Arasındaki İlişkiler: Bilişim Sektörü Çalışanları Kapsamında Bir Çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1,165-176.
- Albrecht, S. L. (2002). Perceptions Of Integrity, Competence And Trust İn Senior Management As Determinants Of Cynicism Toward Change. *Public Administration and Management*, 7(4), 320-43.
- *Altinkurt, Y., Yılmaz, K., Erol, E. ve Salalı, E. T. (2014). Okul Müdürlerinin Kullandığı Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki. *Journal of Teacher Education and Educators*, 3(1), 25-52.
- *Amasralı, A. (2016). *Ortaokul ve Lise Matematik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Amasralı, A. (2016). *Ortaokul ve Lise Matematik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Andersson, L. (1996). "Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework", *Human Relations*, 49, 1395-1418.

- Andersson, L. M. ve Bateman, T. S. (1997). Cynicism In The Workplace: Some Causes And Effects. *Journal Of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469.
- Arabacı, İ. B. (2010). The Effects Of Depersonalization and Organizational Cynicism Levels On The Job Satisfaction Of Educational Inspectors. *African Journal of Business Management*, 4(13), 802-811.
- *Argon, T., Uylas, S.D. ve Yerlikaya. S. (2015). Perceptions Of Teachers Related Accountability Practices In Turkish National Education Sistem and Organizational Cynicism. *International Online Journal of Educational Sciences*, 2015, 7 (2), 204 – 219.
- Argon, T. ve Ekinci, S. (2016). İlk Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 1-19.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (1), 12-27.
- *Arslan, N. (2018). *Öğretmenlerin İnfomal İletişim Düzeylerinin Örgütsel Sinizm İle İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Arslan, N. ve Afat, N. (2019). Öğretmenlerin İnfomal İletişim Düzeyleri İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Zaim Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 2 (1), 218-249.
- *Arslan, Ö. (2016). *Okul Yöneticilerinin Paternalist Liderlik Düzeyleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- *Aslan, H. (2019). *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Değişim Sinizmi ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- *Aslan, M. (2018). *Eğitim Bilimleri Enstitüsü Lider – Üye Etkileşiminin Sinizme Etkisi ve Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aşık Z. ve Özen M. (2018). Meta-Analiz Basamakları ve Raporlanması. *TJFMPC*, 2019; 13(2): 232-240.
- Ayaz, M. F. (2014). *Proje Tabanlı Öğrenme Yaklaşımının Öğrencilerin Fen Derslerindeki Akademik Başarılarına ve Fen Derslerine Yönelik Tutumlarına Etkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dicle Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Ayduğan, N. (2012). *Mobbingin Örgütsel Sinizme Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık, Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- *Bal Kusnacı, S. (2019). *Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Değişime Direnci Yönetme Yeterlilikleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Davranışları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Düzce Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- Balay, R., Kaya, A. ve Cülha, A. (2013). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizm İlişkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 123-144.

- *Balay, R., Kaya, A. ve Cülha, A. (2013). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizm İlişkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 123-144.
- *Balcı, O. (2016). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenler ve Yöneticilerin Örgütsel Sinizm, Kendini İşe Verememe (Presenteizm) ve Sosyal Kaytarma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Balemen, N. (2016). *Proje Tabanlı Öğrenme Yaklaşımının Fen Eğitimindeki Etkililiği: Meta Analiz Çalışması*. (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Balıkçioğlu, S. (2013). *Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları ile Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mustafa Kemal Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2006). *Mesleki Tükenmişlikte Bazı Demografik Değişkenlerin Etkisi: Kamu 'da Bir Araştırma*. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 6(2), 15-23.
- *Baş, G. (2018). *Okul Yöneticilerinin Değişimi Yönetme Yeterlilikleri İle Öğretmenlerde Görülen Değişim Sinizmi Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Bateman, T. S., Sakano, T. and Fujita, M., (1992). Roger, Me, and My Attitude: Film Propaganda and Cynicism Toward Corporate Leadership”, *The Journal of Applied Psychology*, 77 (5), 768-771.
- *Bayraktar, D. (2016). *İlkokul Öğretmenlerinin Duygusal Taciz Yaşama Düzeyi İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baysal, A.C.ve Paksoy, M., (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelemesinde Meyer-Allen Modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), 7-15.
- Bedeian, A. G. (2007). Even If The Tower Is Ivory, It Isn't White: Understanding Theconsequences Of Faculty Cynicism. *Academy of Management Learning & Education*, 6, 9-32.
- Bernerth, J.B., Armenakis, A.A., Feild, H.S. ve Walker, H.J., (2007). Justice, Cynicism, and Commitment: A Study of Important Organizational Change Variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43 (3), 303-326.
- Bommer, W. H., Rich, G. A., ve 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(7), 733-753.
- Borenstein , M., Hedges, L. V. Higgins, J.P. ve Rothstein, H.R. (2013). *Meta-Analize Giriş*, (Çev. S. Dinçer). Ankara: Anı Yayıncılık.
- *Boz, A. (2016). *Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlik Davranışları İle Okulların Akademik İyimserlik ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dicle Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Bölükbaşıoğlu, K. (2013). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Alguları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi/ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- *Bölükbaşıoğlu, K. (2013). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Alguları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale

Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

- Brandes, P. M. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. (Unpublished PhD Thesis). Cincinnati Üniversitesi, Cincinnati.
- Brandes, P., and Das, D. (2006). Locating Behaviour Cynicism At Work: Construct Issues And Performance Implications. In P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Eds.), *Employee Health, Coping And Methodologies* (pp. 233-266). New York: JAI Press.
- *Bulut Uyar, B. (2018). *Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi /Eğitim Yönetimi ve Denetimi, İstanbul.
- *Bulut, R. C. (2019). *Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin İletişim Becerileri İle Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. A., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2018). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. (24.basım). Ankara: Pegem.
- Camnalbur, M. (2008) *Bilgisayar Destekli Öğretimin Etkliliği Üzerine Bir Meta Analiz Çalışması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- *Cankaya, A. (2019). *Okullardaki İnfornel İlişki Düzeyi İle Öğretmenlerin Sinizm Algıları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- *Cansever, S. (2017). *Mobbing ve Örgütsel Sinizm İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Maltepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Card, N. A. (2012). *Applied Meta-Analysis For Social Science Research*. New York: The Guilford Press.
- Cartwright, S., Holmes, N. (2006). “The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism”, *Human Resource Management Review*, 6 (2), 199-208.
- Cevizci, A. (2002). *Paradigma Felsefe Sözlüğü*, İstanbul: Paradigma Yayınevi.
- Chrobot Mason, D.L. (2003). Keeping the Promise: Psychological Contract Violations for Minority Employees. *Journal of Managerial Psychology*, 18 (1), 22-45.
- Cohen, L., Manion, L. and Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education (6th Edition)*. New York: Routledge.
- Cole, M.S., Brunch, H. and Vogel, B., (2006). “Emotion as Mediators of the Relations between Perceived Supervision Support and Psychological Hardiness on Employee Cynicism”, *Journal of Organizational Behavior*, 27, 463-484.
- *Çağlar Polat, E. (2014). *Kurum İçi Etkin İletişim Ortamı İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Öğretmenlerin Görüşleri Açısından İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- *Çakar, H. (2017). *Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları Üzerinde Örgütsel Sinizmin Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- *Çakar, H. ve Çiçek H. (2019). Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları Üzerinde Örgütsel Sinizmin Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(24), 379-404.

- Çakıcı, D. (2017). *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi/ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- *Çakıcı, D. (2017). *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çalışkan, K. (2016). *Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarındaki Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Alguları İle Örgütsel Bağlılıklarının Araştırılması*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Çavdar, E. (2016). *Eğitim Örgütlerinde Değişim Sinizmi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- *Çavdar, E. (2016). *Eğitim Örgütlerinde Değişim Sinizmi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Çelebi Yıldız, N. (2002). *Verilerin Değerlendirilmesinde Meta Analizi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Çelik, S. (2013). *İlköğretim Matematik Derslerinde Kullanılan Alternatif Öğretim Yöntemlerinin Akademik Başarıya Etkisi: Bir Meta Analiz Çalışması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Çevik, A. (2018). *Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Makamsal Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Sinizm Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- *Çevik, A. (2018). *Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Makamsal Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Sinizm Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- *Çillik, A. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Örgütsel Sinizm Alguları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Çoğaltay, N., Karadağ, E., ve Öztekin, Ö. (2014). Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 20(4), 483-500.
- Çöllü, E., F. ve Öztürk, Y., E. (2006). Örgütlerde İnançlar-Tutumlar Tutumların Ölçüm Yöntemleri Ve Uygulama Örnekleri Bu Yöntemlerin Değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*. 9(1-2).
- Dağyar, M. ve Kasalak, G. (2018). Eğitim Örgütlerinde Yaşanan Örgütsel Sinizmin Öncülleri ve Sonuçları Üzerine Bir Meta-Analiz Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(4), 967-986. doi: 10.16986/HUJE.2018037797.
- Dean, J. W. Jr., Brandes, P. and Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicisms. *The Academy of Management Review*. 23 (2), 341-352.
- Delken, M. (2004). *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers*. The degree of Master of Economics, University of Maastricht Faculty of Economics and Business Administration Department of Organization and Strategy, Maastricht.
- *Demir, K. (2017). *Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin Sinizm*

- Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Demirçelik, E. (2017). *Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleriyle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- *Demirel, N. (2015). *Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Toksik Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- *Derin, R. (2016). *Demokratik Liderlik ve Örgütsel Sinizm İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Diñer, S.(2014). Eğitim Bilimlerinde Uygulamalı Meta-Analiz. Ankara: Pegem Akademi, 16-20.
- *Doğan, S. ve Uğurlu, C.T. (2014). Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki. *GUJGEF* 34(3), 489-516.
- Durlak, J. A. (1995). *Understanding Meta-Analysis*. Washington, DC, US: American Psychological Association.
- *Dülker, A. P. (2019). *Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Sinizm İlişkisi İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Efiliti, S., Gönen, Ö.Y. ve Öztürk, Ü.F. (2008). Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesi'nde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması. S. Ovalı (Ed.) 7. *Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Bildiri Kitabı* (ss. 279-290). Karadeniz Teknik Üniversitesi Beşikdüzü Meslek Yüksekokulu, Trabzon.
- *Ekinci, S. (2015). *İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Elma, C. (2003). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ene, S. (2007). *İnternet Üzerinden Alışverişte Tüketici Davranışlarını Etkileyen Faktörler: Güdülenme Üzerine Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ercan, Y. (2006). Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 739-756.
- *Ercelep, D. A. (2015). *Örgütsel Sinizm ve Kalite Kültür Algısı Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K.ve Reyhanoglu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ile İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi. *XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi* (ss.514-524). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Ergen, H. ve İnce, Ş. (2017). İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizme İlişkin Görüşleri: Mersin Örneği. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Araştırmaları Dergisi*. 3(1), 37-57.
- *Ergen, E. ve İnce, Ş. (2017). İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizme İlişkin Görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Araştırmaları*

- Ergen, S. (2015). *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- *Ergen, S. (2015). *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eryeşil, K. ve Fındık, M. (2012). *Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Uluslararası Demir ve Çelik Sempozyumu Bildiri Kitabı (ss. 1250-1255), Karabük Üniversitesi, Karabük.
- Fero, H. C. (2005). *Flow and Cynicism in the Workplace*. (Unpublished PhD Thesis). Claremont Graduate University, Claremont, California.
- Fettahlıoğlu, Ö. A. (2015). Günümüz İşletmelerinin Temel Hastalığı: Örgütsel Sinizme Yönelik Algılamaların, Tükenmişlik Boyutları Üzerine Etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (13), 178-191.
- *Gedik, A. ve Üstüner, M. (2018). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerine Algıladıkları Müdür Yönetim Tarzının Etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 37, 53-68. DOI: 10.30794
- Girgin, S. ve Gümüşeli, A.İ. (2017). Demografik Değişkenler Açısından Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Algılarının İncelenmesi. 8. *Uluslararası Eğitim Yönetimi Forumu Özet Bildiri Kitabı*, 682-683.
- Goldner, F.H., Ritti, R.R., and Ference, T.P., "The Production of Cynical Knowledge in Organizations", *American Sociological Review*, 42(4), 539-551.
- Gökberk, M. (2000). *Felsefe Tarihi*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- *Gülenç, E. (2019). *Temel Eğitim ve Orta Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mobbing Yaşama Düzeyleri İle Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki ve Bunların Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- *Gümüş, A. A. (2019). *Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle Örgütsel İklim Algıları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Gün, F., (2015), *Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gün, F. ve Atanur Başkan, G. (2017). Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 32(2), 361-379.
- Gündüz, Ş. (2014). *Ruhsal Liderlik İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Duygusal Zekânın Aracı Etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Gümüş, A. A. (2019). *Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle Örgütsel İklim Algıları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bolu Abant İzzet Baysal

Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

*Güneş, İ. (2017). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Düzeyleri İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Hançerlioğlu, O. (1999). *Düşünce Tarihi*. İstanbul: Remzi Kitapevi.

Hartzler, D. S. (2000). *A Meta-Analysis Of Studies Conducted On Integrated Curriculum Programs and Their Effects On Student Achievement* (Unpublished PhD Thesis). Indiana University.

Helvacı, M. A. (2010). Örgütsel Sinizm. H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed.), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* (383-397). Ankara: Pegem Akademi

Helvacı, M. A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7(3), 1475-1497.

Helvacı, M. A. (2017). Örgütsel Sinizm. (Ed. H. Memduhoğlu ve K. Yılmaz). *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar*. (519-540), Ankara: Pegem Akademi

*Helvacı, M.A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7(3), 1475-1497.

*Hıdıroğlu, A. (2018). *Okul Müdürlerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Liderlik Stilleri İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Hunter, J. E. ve Schmidt, F. L. (1990). Dichotomization Of Continuous Variables: The Implications For Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 75, 334-349.

İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 68-92.

İnceoğlu, M. (2004). *Tutum Algı İletişim*, Ankara: Elips Yayınevi.

İnceoğlu, M. (2010). *Tutum Algı İletişim*. İstanbul: Beykent Üniversitesi.

İpek, Z. H., (2018). *Lise Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ahi Evran Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.

*İpek, Z. H. (2018). *Lise Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ahi Evran Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.

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 PhD Thesis). USA: The Florida State University, College Of Business.

Johnson, A. L. (2007). *Organizational Cynicism and Occupational Stress in The Police Officers*. (PhD Thesis). Central Michigan University, Michigan.

Johnson, J.L. and 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.

*Kahriman, U. (2019). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale

Onsekiz Mart Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.

- *Kahveci, G. ve Demirtaş, Z. (2015). İlkokul, Ortaokul ve Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Algılarının İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(52), 069-085.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- *Kalağan, G. ve Güzeller, C.O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- *Kantarcıoğlu, J. (2016). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizm İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Karacaoğlan, F. (2014). *Otel İşletmelerinde Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sözleşme İhlali: Ankara'daki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karadağ, E., Kılıçoğlu, G. ve Yılmaz, D. (2014). Organizational Cynicism, School Culture, and Academic Achievement: The Study Of Structural Equation Modeling. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 14(1), 102-113.
- Karademir, M. (2016). *Ortaokul Öğretmenlerinin Okul Yönetiminde Kayırmacılık Algıları İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Karademir, M. (2016). *Ortaokul Öğretmenlerinin Okul Yönetiminde Kayırmacılık Algıları İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Karakaya, B. (2019). *Resmi ve Özel Okullarda Beden Eğitimi Öğretmenlerinde Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik Düzeyleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- *Karakuş, K. H. (2019). *Okul Yöneticilerinin Koçluk Rollerine İle Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- *Karaoğlu, Ö. (2019). *Okulların Bürokratik Yapısı, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Karaoğlu, Ö. (2019). *Okulların Bürokratik Yapısı, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Kasalak, G. ve Bilgin Aksu, M. (2014). Araştırma Görevlilerinin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizm ile İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(1), 115-133.
- Kasalak, G. ve Dağyar, M. (2018). Eğitim Örgütlerinde Yaşanan Örgütsel Sinizmin Öncülleri ve Sonuçları Üzerine Bir Meta-Analiz Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(4), 967-986.
- Kaşarcı, İ. (2013). *Proje Tabanlı Öğrenme Yaklaşımının Öğrencilerin Akademik Başarı ve Tutumlarına Etkisi: Bir Meta Analiz Çalışması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

Eskişehir Orhan Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

- Kaya, D. (2016). *Matematik Eğitiminde Problem Çözmeye Dayalı Öğrenme: Meta Analiz Çalışması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- *Kaynarıcı, P. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları İle Örgütsel Öç Alma Davranışları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Keleş, Y. ve Pelit, E. (2009). Otel İşletmesi İş görenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5 (2), 24-45.
- Khan, M. A. (2014). Organizational Cynicism and Employee Turnover Intention: Evidence from Banking Sector in Pakistan. *Pakistan Journal Of Commerce & Social Sciences*, 8 (1), 30-41.
- Kılıç, M. (2013). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Kılıç, Ş (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- *Kılıç, M. (2013). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- *Kılıç, Ş. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- *Kılıçoğlu, A. (2018). *Öğretmenlerde Örgütsel Değişim Sinizmi ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- *Kılınç, S. (2014). *Örgütsel Adaletin, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Sinizm Tutumlarına Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- *Kıral, B. (2015). *Lise Yöneticilerinin Öğretmenleri Güçlendirmesi ve Öğretmenlerin Kayıtsızlık (Sinizm) Davranışı İle İlişkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- *Koç, M. (2015). *İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri İle Sinizm Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Koçel, T.(2010). *İşletme Yöneticiliği*. 12.Baskı, İstanbul: Beta Yayım Dağıtım A.Ş.
- Korumaz, M. ve Kocabaş, İ. (2014). Farklı Kariyer Evresindeki Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Okul Yöneticisinin Yeterlikleri. *The Journal of Academic Social Science Studies*. s. 28: 495-512.
- *Korkut, A. ve Aslan M. (2016). Organizational Cynicism Levels of Teachers in Secondary Schools in Turkey, *E-International Journal of Educational Research*, 7(2), 91-112. DOI: 10.19160
- *Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet Algularının Analizi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi/Eğitim Bilimleri

Enstitüsü, Malatya.

- Korumaz, M. ve Kocabaş, İ. (2014). Farklı Kariyer Evresindeki Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Okul Yöneticisinin Yeterlikleri. *The Journal of Academic Social Science Studies*. s. 28: 495-512.
- *Kovancı, M. ve Ergen, H. (2019). İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşmalarının Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 94-111.
- Kuşcu, C. (2020). *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Kutunis, R. Ö. ve Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler Mi?: Bir Örnek Olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (26): 186-195.
- *Kuşcu, C. (2020). *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- *Küçük, Ö. (2020). *Okul Müdürlerinin Toksik Liderlik Davranışları İle Okul Etkililiği Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Lobnikar, B. ve Pagon, M. (2004). The Prevalence and Nature of Police Cynicism in Slovenia. *University of Maribor, Slovenia*, 1-10.
- *Mahmood, S. M. R. (2017). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Marx, K. (2003), *Yabancılaşma*, Der.: Barista Erdost, 2. Baskı, Ankara: Sol Yayınları.
- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Mirvis, P. H. and Kanter, D. L. (1989). Combatting Cynicism In The Workplace. *National Productivity Review*, 8 (4), 377-394.
- Mirvis, P.H. and Kanter, D.L., "Beyond Demography: A Psychographic Profile of The Workforce", *Human Resource Management*, 30 (1), 45-68.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & the PRISMA Group. (2009). Reprint—Preferred Reporting Items For Systematic Reviews And Meta-analyses: The PRISMA Statement. *Physical Therapy*, 89(9), 873-880.
- Murphy, S., Wayne, S., Liden, R., Erdoğan, B. (2003). Understanding Social Loafing: The Role Of Justice Perceptions And Exchange Relationships. *Human Relations*, 56(1), 61-84.
- Nartgün Sezgin., Ş. ve Kartal. V. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2(2), 47-67.
- Nartgün, Ş. ve Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme İle Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri. *Literature and History of Turkish or Turkic*, 9 (2), 1361-1376.
- *Nartgün, Ş. S. ve Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme İle Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(2), 1361-1376.

- *Nartgün, Ş.S. ve Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 1308-7177.
- Naus, A.J.A.M. (2007), *Organizational Cynicism On The Nature, Antecedents, and Consequences Of Employee Cynicism Toward The Employing Organization*. (Unpublished Doctor Dissertation), Maastricht University, Maastricht.
- Naus, F., Iterson, A., ve Roe, R. (2007). Organizational Cynicism: Extending The Exit, Voice, Loyalty, And Neglect Model Of Employees' Responses To Adverse Conditions In The Workplace. *Human Relations*, 60(5), 683-718.
- *Okumuş, A. (2018). *Duygusal Zekâ ve Kurum Kültürü Algısının Örgütsel Sinizmle İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Okursoy Günhan, F. (2009). *Kavram Haritaları Öğretim Stratejisinin Öğrenci Başarısına Etkisi: Bir Meta Analiz Çalışması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Oxford İngilizce Sözlüğü internet sitesi <http://www.oxforddictionary.com.tr> (Erişim Tarihi: 22.03.2020).
- Özcan, E. (2014). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Alguları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- *Özcan, E. (2014). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Alguları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Özdayı, N. (1991). Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(3), 221-235.
- *Özdemir, T.Y., Orhan, M. ve Özkayran, S.E. (2018). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sessizlik Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37, 1-20.
- Özdemirli, G. (2011). *İşbirlikli Öğrenme Yönteminin Öğrencinin Matematik Başarısı ve Matematiğe İlişkin Tutumu Üzerindeki Etkililiği: Bir Meta-Analiz Çalışması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (20) 117-135.
- *Özer, S. (2014). *Örgütsel Sinizmin ve Liderlik Stillerinin Sınıf Öğretmenlerinin Kuruma Bağlılığına Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Özgener, Ş., Ögüt, A. ve Kaplan, M. (2008). Örgütsel Adaletsizlik Kavramı, Boyutları ve Yönetimi. M. Özdevecioğlu ve H. Karadal, (Ed.). *Örgütsel Davranışta Seçme Konular Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar* içinde (53-72). Ankara: İlke Yayınevi.
- Özkalp, E. (2013). *Örgütsel Davranış*. Kirel, Ç. ve Ağlargöz, O.(Ed.), *Örgüt İçinde Birey ve Kişilik* (41-51). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2005). *Örgütsel Davranış*. Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve

- Bilimsel Araştırma Çalışmaları, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Özler, D. E. (2010). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. D. E. Özler, (Ed.). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* içinde (101-132). Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Özler, D.E., Atalay, C.G. ve Şahin, D.M. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2), 47-57.
- *Öztürk, M. N. (2019). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Kararlara Katılım Düzeyleri İle Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Pelit, E. (2008). *İşletmelerde İş gören Güçlendirmenin İş görenlerin İş doyumlarına Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Pelit, E., ve Ayduğan, N. (2011). Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Bir Araştırma. *12. Ulusal Turizm Kongresi Bildiri Kitabı* (ss. 279-290). Düzce (30 Kasım - 4 Aralık), 286-302.
- Pelit, N. ve Pelit, E. (2014). *Mobbing ve Örgütsel Sinizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Pitre, J.Laurent, 2004. "Organizational Cynicism At The United States Naval Academy: An Exploratory Study", Dissertation of Master of Science In Leadership and Human Resource Development, Naval Postgraduate Scholl, California.
- Polat, M., Meydan, C.H. ve Tokmak, İ. (2010). Personel Güçlendirme-Örgütsel Sinizm İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisi. *9.Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı* (ss. 132-136), Zonguldak Karaelmas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Zonguldak.
- Polat, S. ve Aktop, E. (2010). Öğretmenlerin Duygusal Zekâ ve Örgütsel Destek Algılarının Girişimcilik Davranışlarına Etkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, 22, 1-20.
- *Polatcan, M. (2012). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Reichers, A. E., Wanous, J.P. and Austin, J. T. (1997)., Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change, *Academy of Management Executive*, 11 (1), 48-59.
- Reyhanoğlu, M. (2006). Araştırma Geliştirme İşbirliklerinde Güven: *Ankara"daki Teknoparklarda Faaliyet Gösteren işletmelerde Bir Araştırma*, (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sánchez-Meca, J. ve Marín-Martínez, F. (2010). Meta-Analysis İn Psychological Research. *International Journal of Psychological Research*, 3(1), 151-163.
- Sarıer, Y., (2016). Türkiye’de Öğrencilerin Akademik Başarısını Etkileyen Faktörler: Bir Meta-Analiz Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. (3), 609-627.
- Saruhan, Ş. C. ve Yıldız, M. L. (2009). *Çağdaş Yönetim Bilimi*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Saruhan, Ş. C. ve Yıldız, M. L. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetimi Teori ve Uygulama*, İstanbul: Beta Yayınevi.
- *Seven Şarkaya, S. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları İle Sosyal Kaytarma Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Sönmez, E. (2016). *Öğretmenlerin Okul İklimi Algılarının Çeşitli Demografik Değişkenlere*

- Göre İncelenmesi: Bir Meta Analiz Çalışması.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Söyük, S. (2007). *Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Sucu, G. (2019). *Okul Müdürlerinin Kurumlarında Oluşturdukları İletişim İklimi İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şahin, A., Erkiş, İ.U. ve Taşpınar, Y. (2013). Relationship Between Cynicism and Commitment in Organizations: A Field Study. *Clute Enstitüsü Uluslararası Akademik Konferansı Bildiri Kitabı* (ss. 470-476), Paris, Fransa.
- Şahin, M.C. (2005). *İnternet Tabanlı Uzaktan Eğitimin Etkililiği: Bir Meta Analiz Çalışması,* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- *Şamdan, T. (2019). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Okan Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şarkaya Seven, S. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları İle Sosyal Kaytarma Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Şen, S. ve Yıldırım, İ. (2020). *CMA ile Meta-Analiz Uygulamaları,* Ankara: Anı Yayıncılık.
- *Şevik, Y. K. (2019). *Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki ile İlgili İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa/Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Şirin, E. (2011). *İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki,* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Şirin, E. (2011). *İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Tarakçı, H. ve Akın, H. (2017). Psikolojik Sözleşme İhlali ve Örgütsel Sinizm. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi,* 10(52), 1307-9581. Doi Number: <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2017.1975>
- Taslak, S. ve Dalgın, T. (2015). Çalışanların Atfetme Eğilimlerinin Örgütsel Sinizm Davranışları Üzerindeki Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi,* 34, 139-156.
- Tayfun, A. ve Çatır, O. (2014). Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi,* 6 (1), 347- 365.
- *Taştan, S. (2019). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mobbing ve Örgütsel Sinizme Yönelik Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- *Tazegül Aydın, Y. (2017). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm İle Örgütsel*

- Vatandaşlık Davranışı İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- *Terzi, A.R. ve Derin, R. (2016). Relation between Democratic Leadership and Organizational Cynicism. *Journal of Education and Learning*, 5(3), 1927-5250.
- *Tink, M. A. (2019). *Mesleki Doyum İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Çalışma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.
- Turan, Ş. (2011). *Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- *Turan, Ş. (2011). *Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- *Turhan, M. ve Erol, Y. C. (2019). Öğretmen Görüşlerine Göre Eğitim Örgütlerinde Kronizm, Sessizlik ve Sinizm Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Advance online publication. Doi: 10.16986/HUJE.2019049147
- Turner, J.H. and Valentine, S.R., "Cynicism as a Fundamental Dimension of Moral Decision-Making: A Scale Development", *Journal of Business Ethics*, 34(2), 123-136.
- Türk Dil Kurumu (TDK) internet sitesi <http://www.tdk.gov.tr> (Erişim Tarihi: (22.03.2020).
- Ulaş, S.E. (2002). *Felsefe Sözlüğü*, Ankara: Bilim Sanat Yayınları.
- Ulubey, Ö. ve Toraman, Ç. (2015). Yaratıcı Drama Yönteminin Akademik Başarıya Etkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(32), 195-200.
- *Uludağ, T. (2018). *Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Alguları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi/İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- *Ulukış, D. (2017). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mobbing ve Örgütsel Sinizm Alguları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Urbany, J. E. (2005). Inspiration And Cynicism In Values Statements. *Journal of Business Ethics*, 62(2), 169-182.
- *Uzun, T. (2015). *Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri İle Öğretmenlerin Genel ve Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi /Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Üngüren, E. ve Yıldız, S. (2009). Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Demografik Değişkenlerinin İş Tatminine Etkilerinin Saptanması Yönelik Bir Araştırma, *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi(DÜSBED)*, 1(1), 37-47.
- Üreten, Z.K. (2016). *Sağlık Meslek Gruplarının Örgütsel Sinizm Düzeylerini Ölmeye Yönelik Bir Araştırma: Kamu Hastanesi ile Özel Hastane Karşılaştırması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Wanous, J.P, Reichers, A., ve Austin, J. (2000). "Organizational Cynicism: An Initial Study", *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 269-273.

- *Yazıcıoğlu, N. (2019). *Kurum İçi Etkin İletişim Ortamı Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Yıldırım, G. (2015). *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, H. K. (1999). Bir Lokma Bir Hırka. *Altınoluk* Aylık Mecmua, 1999, 157. Andersson, L. (1996). Cynicism in The Workplace: Some Causes and Effects. *Human Relations*, 49, 1395-1418.
- *Yılmaz, Y. (2019). *Öğretmenlerin Algularına Göre Örgütsel Sinizm İle Psikolojik Sermaye Arası İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- *Yüksel, H. (2015). *Örgütsel Sinizm ve Bağlılık Arasındaki İlişki: İlk ve Ortaokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Zaman, M. (2000). *Takımınızın Yeteneklerini Geliştirmede Lider Yöneticilik*, İstanbul: Hayat Yayın.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı, Soyadı : Gökhan ŞENER

Doğum Yeri ve Yılı :

Yabancı Dili : İngilizce

E posta :

Eğitim Durumu

Önlisans : Atatürk Üniversitesi, Adalet

Lisans : Ahi Evran Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Sınıf Öğretmenliği

Yüksek Lisans : Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim
Yönetimi (Halen)

Mesleki Deneyim

Atatürk İlkokulu Güroymak/BİTLİS (Öğrt.) 2011-2012

Yozgat Yerköy Toki İlkokulu (Öğrt.) 2012-2016

Savcılı Büyükoba İlkokulu Kaman/KIRŞEHİR (Öğrt.) 2016-2017

Kurancılı Şehit Ayhan Keleş İlkokulu Kaman/KIRŞEHİR (Mdr. Yrd.) 2017-2019

Bağbaşı Toki İlkokulu Merkez/KIRŞEHİR (Öğrt.) 2019-(Halen)

Yayımlar ve Bildiriler:

Şener, G. ve Aytaç, T. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Branş Değişkenine Göre İncelenmesi: Bir Meta-Analiz Çalışması*

Uluslararası Kapadokya Sosyal Bilimler Öğrenci Kongresi 2019- KAPSOSBİL’de sunulan bildiri, Ömer Halisdemir Üniversitesi, Niğde.

Erişim adresi: <https://www.ohu.edu.tr/kapsosbil2019/sayfa/tam-metin-kitapcigi>