



Review of Articles on Organizational Cynicism in Educational Institutions

Yunus Emre AVCI* & Mesut ERDEMCİ

Associate Professor Dr., Siirt University Education Faculty yunusavci027@hotmail.com 0000-0002-1361-1463
Ministry of Education, mesutpasa2023@hotmail.com 0009-0008-9113-8385

ABSTRACT

The aim of this study is to evaluate the studies on organizational cynicism in the context of meta-synthesis method and to gain a general perspective on the subject of organizational cynicism in educational institutions. For this purpose, the studies on organizational cynicism in the research were evaluated with the "meta-analysis" method and subjected to content analysis. In the study, a total of 70 articles published on organizational cynicism for educators teaching in educational institutions between 2017-2022 were analyzed. "Google Scholar, Dergipark, EBSCO, JSTOR" databases were used in the selection of the studies. Each of the studies was subjected to content analysis and examined in terms of the purpose, method, year of the study, data collection tools and the results obtained. Obtained data are explained with the help of frequency and tables.

According to the study results; considering the aims of the evaluated studies, the majority of the articles focused on examining the relationship between organizational cynicism and different variables. When the methods used in the article studies were examined, it was determined that the method that came to the fore was the quantitative research method. It has been determined that qualitative and mixed research methods are less preferred. Considering the years in which the studies were carried out, it can be said that 2021 stands out as the year in which the most articles on organizational cynicism were made. When analyzed according to the data collection tools in the articles, it is seen that data is collected mostly with scale/survey. It was determined that the interview form was used as the other data collection tool. When the conclusion part of the studies was examined, it was determined that there were more changes in organizational cynicism and independent variables such as professional seniority, age, school type, marital status, gender, education level and branch variables. In the article studies on organizational cynicism, it was seen that organizational justice, burnout and organizational silence variables were studied more in the relationship between cynicism levels and different variables and they were related to the concept.

ARTICLE INFO

Article History:

Received: 11.10.2024

Received in revised form: 24.10.2024

Accepted: 26.10.2024

Available online: 30.10.2024

Article Type: *Research Article*

Keywords: Organizational Cynicism, Cynicism, Educational Institutions, Turkey

Purpose

The purpose of this study is to reveal the current status of the literature by using the meta-synthesis method in line with the article studies conducted on the subject of organizational cynicism in educational institutions in Türkiye. Within the framework of this general purpose, the following questions will be answered: In the organizational cynicism article studies conducted for educators working in educational institutions in Turkey between 2017-2022; 1. What are the objectives addressed? 2. What is the distribution of the studies according to the years they were conducted? 3.

**Corresponding author



What are the methods used to achieve the research objectives? 4. What are the data collection tools used? 5. What results have been obtained regarding organizational cynicism?

Method

The "meta-synthesis" method, which is one of the qualitative research methods, was used in the study. This method is defined as a study used in the process of examining and interpreting the findings of more than one study. The meta-synthesis method can be expressed as a method that obtains and analyzes the findings of studies on the same or similar subject with quantitative or qualitative research. Within the scope of this study, studies on the concept of organizational cynicism were analyzed using the content analysis method and the findings were presented in tables. After a general explanation under each table, similarities and differences in the examined studies were included in line with the determined themes.

Findings

Within the scope of the research, 32 (46%) of the articles examined included the purpose of "examining the relationship between cynicism and different variables". Secondly, it was observed that 30 (43%) of the article studies had the purpose of "examining the relationship between cynicism and organizational factors". Finally, it was determined that the remaining 8 (11%) article studies were carried out in line with the purpose of "determining the level of cynicism".

It was determined that the year in which the most articles were examined regarding organizational cynicism in educational institutions was 2021 with 18 (%26) articles. After 2021, 2017 was the second year in which studies on organizational cynicism in educational institutions were conducted with 14 (%20) articles. After these two years, it was determined that 12 (%17) articles were conducted in 2019, 11 (%16) articles in 2020 and 10 (%14) articles in 2018, respectively. With 5 articles addressing the concept of organizational cynicism regarding educators who have teaching duties in educational institutions, 2022 is seen as the year with the least number of studies.

It has been determined that the quantitative research method is the most preferred method in the articles conducted by researchers on organizational cynicism. It has been observed that in the studies where this method is used, data is collected with a measurement tool and the studies are conducted in a short period of time in order to reveal the current situation. It has been determined that the second method adopted in the article studies is the qualitative research method. It has been determined that the least preferred research method on organizational cynicism is the mixed research method.

65 of the articles examined used scales/questionnaires. It was determined that the least preferred data collection tool was the interview form. In addition, since both scales/questionnaires and interview forms were used in the context of mixed research methods, this study (A18) was included in both categories. It was determined that cynicism levels varied according to independent variables in the articles examined. It was determined that more changes were observed in the variables of professional seniority, age, school type, marital status, gender, educational status and branch. In the articles on organizational cynicism, it has been found that there is a significant relationship between cynicism levels and different variables in the majority. However, there are also a few studies that could not find a significant difference according to variables such as informal communication, emotional intelligence, ethical leadership and psychological empowerment.

Discussion and Conclusion

When articles on organizational cynicism are considered according to their purposes, their purposes generally consist of examining the relationship between cynicism and different variables. In terms of purposes, it is seen that studies that aim to examine the organizational factors affecting cynicism are concentrated on the second place. It has been determined that the remaining studies focus on determining the level of cynicism. When the examined article was evaluated in terms of the method in their studies, it was determined that the researchers mostly preferred the survey method among the

descriptive research methods. It was observed that the least preferred research methods regarding organizational cynicism were the qualitative research method and the mixed method. When the articles were examined in terms of the research year, it was determined that the most studies on the concept of organization in the context of educational institutions were carried out in 2021. In addition, it was seen that the number of articles examined regarding the concept was 10 or more between 2017 and 2020. Accordingly, it can be said that the concept of organizational cynicism has been regularly subject to article studies in different ways over the years. It was determined that the most commonly used data collection tools in the articles were surveys/scales, which are among the quantitative data collection tools. In addition, it was determined that data was collected using interview forms in a limited number of studies. It was observed that similar data collection tools were generally used in the examined studies. According to the results of the articles, it was determined that cynicism levels changed according to the independent variables. It was stated that some independent variables did not have an effect on the level of cynicism. According to the results of the articles, it was determined that there was a significant relationship between the burnout levels of the sample groups and different variables.

Eğitim Kurumlarındaki Örgütsel Sinizm Konulu Makalelerin İncelenmesi

Yunus Emre AVCI ve Mesut ERDEMCİ

Doç. Dr., Siirt Üniversitesi Eğitim Fakültesi, yunusavci027@hotmail.com, 0000-0002-1361-1463
Milli Eğitim Bakanlığı, mesutpasa2023@hotmail.com, 0009-0008-9113-8385

ÖZ

Bu araştırmanın amacı örgütsel sinizme ilişkin olarak gerçekleştirilmiş çalışmalarını meta-sentez yöntemi bağlamında değerlendirmek ve eğitim kurumlarında örgütsel sinizm konusuna incelenen çalışmalar üzerinden genel bir bakış açısı kazandırmaktır. Bu amaçla çalışmada örgütsel sinizm konusundaki çalışmalar "meta-analiz" yöntemiyle ele alınarak içerik analizine tabi tutularak değerlendirilmiştir. Araştırmada 2017-2022 yılları arasında eğitim kurumlarında ders veren eğitimcilerle yönelik örgütsel sinizm konusunda yayınlanmış olan toplamda 70 makale çalışması analiz edilmiştir. Çalışmaların seçiminde "Google Scholar, Dergipark, EBSCO, JSTOR" veri tabanlarından yararlanılmıştır. Çalışmaların her biri içerik analizine tabii tutularak çalışmanın amacı, yöntemi, çalışmanın gerçekleştirildiği yıl, veri toplama araçları ve elde edilen sonuçlar açısından incelenmiştir. Elde edilen veriler frekans ve tablolar yardımıyla açıklanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre; değerlendirilen çalışmaların amaçlarına bakıldığında makaleleri büyük çoğunluğu örgütsel sinizm ve farklı değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemeye odaklanmıştır. Makale çalışmalarında kullanılan yöntemler incelendiğinde ön plana çıkan yöntemin nicel araştırma yöntemi olduğu tespit edilmiştir. Nitel ve karma araştırma yöntemlerinin daha az tercih edildiği belirlenmiştir. Çalışmaların gerçekleştirildiği yıllara bakıldığında örgütsel sinizme ilişkin en çok makale çalışmasının yapıldığı yıl olarak 2021 yılının ön plana çıktığı söylenebilir. Makalelerdeki veri toplama araçlarına göre incelendiğinde ise büyük oranda ölçek/anket ile veri toplandığı görülmektedir. Diğer veri toplama aracı olarak da görüşme formunun kullanıldığı saptanmıştır. Çalışmaların sonuç bölümü incelendiğinde örgütsel sinizm ile bağımsız değişkenlerden mesleki kıdem, yaş, okul türü, medeni durum, cinsiyet, eğitim durumu ve branş değişkenlerinde sayıca daha fazla değişimin gözlemlendiği belirlenmiştir. Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan makale çalışmalarında sinizm düzeyleri ile farklı değişkenler arasındaki ilişkide örgütsel adalet, tükenmişlik ve örgütsel sessizlik değişkenleriyle daha fazla çalışıldığı ve kavramla ilişkili oldukları görülmüştür.

MAKALE BİLGİ

Makale Tarihi:

Alındı: 11.10.2024

Düzeltilmiş hali alındı:24.10.2024

Kabul edildi: 26.10.2024

Çevrimiçi yayınlandı:30.10.2024

Makale Türü:

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, Sinizm, Eğitim Kurumları, Türkiye

1. Giriş

Bireylerin çalıştıkları kurumların yapılarında son yıllarda değişimlerin olması kişileri değişime zorlamaktadır. Günümüzün rekabetçi iş ortamı bireylerden daha fazla özelliği kendilerinde barındırmasını gerekli kılmaktadır. Bu durum süreçte bireylerin çalıştıkları kurumlarına karşı bakış açılarında olumsuz duygu ve düşüncelerin şekillenmesinde ayrıca çalışanlar arasında birbirlerine karşı şüpheli ve ön yargılı bir yaklaşımın oluşmasına neden olmaktadır (Akdemir, Kırmızıgül ve Zengin, 2016). Kurumların/ örgütlerin kendi içerisinde yönetsel manada ve iş düzeni açısından olumlu bir yapı oluşturmalarında pozitif yönlü kavramlar (güven, liyakat vb.) etkili olurken; bunun tam tersi yönde negatif nitelikli kavramların (sinizm, tükenmişlik, narsist liderlik vb.) ise bu süreci olumsuz yönde etkileyeceği söylenebilir.

Eğitim örgütlerinde sıkça dile getirilen bir kavram olarak örgütsel sinizm, bireyin çalıştığı örgüte yönelik negatif tutumu olarak tanımlanabilir ve bu durumu çoğunlukla; samimiyet, adalet, dürüstlük gibi temel beklentilerin yerine getirilmemesi sonucu ortaya çıkmaktadır (Brandes vd., 1999). Örgütsel



sinizmin bireylerde görülmesinin temel sebebi doğruluk ve dürüstlüğün eksikliği ve samimiyetsizlik sonucu meydana gelen duygu ve düşünceler olduğu belirtilmektedir (Uysal ve Yıldız, 2014). Kavramın olumsuz bir yapı içerdiği belirtilirken sinizmin “bir kişiye, gruba, ideolojiye veya kuruma” karşı kuşku duyulması, engellenme duygusu ve hayal kırıklığı şeklinde sonuçlarla karakterize edilebileceği vurgulanmaktadır (Andersson, 1996). Kişilerin sinik bir şekilde düşünmeleri sonucunda diğer bireylerin dürüst ve içten olmadığına inanmakta ve diğer bireylere karşı güven duygusu oluşturmada zorluklarla karşılaşmaktadırlar (Gürel, 2022, 26). AL- Abrow (2018) da benzer şekilde sinizm kavramının sosyal yaşamda ve iş yaşamında negatifliği çağrıştırdığını vurgulamaktadır. Bu açıdan bir kurum/örgüt içerisinde sinizm kavramının varlığı çalışanların hem iş hem de özel yaşamlarına olumsuz şekilde yansıtılabileceği söylenebilir.

Örgütlerdeki/kurumlardaki kişilerin, örgüte/kuruma karşı negatif bir duygu durumu içerisinde olmaları ve buna bağlı olarak örgüte/kuruma karşı olumsuz bir tutum sergilemeleri örgütsel sinizmin incelenmesini gerektiren bir durum olduğu söylenebilir (Gürel, 2022). Bu duruma bağlı olarak sinik olan bireyler kurumlarına/örgütlerine karşı olumsuz duygular besleyerek şüpheli ve güvensiz bir duygu durumu sergileyebilirler. Ayrıca bireylerin içerisinde yer aldıkları kuruma/örgüte sinik bakış açılarını destekleyen örgütten kaynaklı durumlarda söz konusu olabilir. Doğruluk yönünden eksiklik barındıran örgütün ahlak, dürüstlük ve adalet yönünden kişilerin beklentilerini karşılayamamaları da bu süreçte etkili olmaktadır (Tayfun ve Çatır, 2014). Bireyler, çalıştıkları kurumlara ilişkin olarak bu değerlerin gerektiği şekilde yerine getirilemediğini anladıkları noktada psikolojik manada kurumlarına, yöneticilerine, kurum içerisindeki diğer bireylere karşı negatif yönde sinik tutum ve düşünceler içerisinde bulunabilecekleri düşünülebilir. Okullar da eğitim örgütleri olarak benzer risklerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Başta öğretmenler olmak üzere okul paydaşları kurumlarına karşı bir takım sinizm duyguları geliştirebilmektedirler. Bu durumun okul işleyişinde bir takım olumsuzluklara sebep olabileceği düşünüldüğünde eğitim alanındaki örgütsel yapılar olarak okullardaki sinizm durumlarını incelemenin önemi ortaya çıkmaktadır.

Bireylerin örgütsel sinizm konusunda gerek çalıştıkları kuruma gerekse çalışma arkadaşlarına karşı olumsuz duygu ve düşüncelere sahip olmalarının birçok açıdan sorunlara yol açtığı söylenebilir. Pelit ve Pelit (2014), örgütsel sinizmin yoğun bir şekilde hissedildiğinde ve bu süreçte gerekli olan önlemler alınmadığında bireyler ve kurumlar/örgütler açısından büyük yıkımların yaşanmasına yol açacağını belirtmektedirler. Sinizm bireysel ve örgütsel sonuçlar doğurmaktadır (Gün, 2015; Kalağan, 2009; Kaya, 2020; Pelit ve Ayduğan, 2011). Örgütsel sinizmin bireysel sonuçları arasında alkol ve sigara kullanımının başlaması ya da kullanımda artış, kilo alma, çeşitli sağlık sorunlarının yaşanması, depresyon, uykusuzluk, endişe, öfke ve duygusal çöküntü gibi durumlar gözlemlenmektedir (Brandes, 1997; Brandes & Dan, 2006; Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998; Eaton, 2000; Kalağan, 2009; Pelit ve Ayduğan, 2011). Örgütsel sinizmin örgüt bağlamında örgüte bağlılıkta azalma, motivasyon düşüklüğü, itaatsizlik, işe devamsızlıkta görülen artış, tükenmişlik yaşama, işten ayrılma isteğinde artış gibi sonuçlar doğurduğu belirtilmektedir (James, 2005; Kalağan, 2009; Kaya, 2020). Örgütsel sinizmin ortaya çıkardığı sonuçlar hem bireysel hem de örgütsel bağlamda verimlilik, iş birlikli çalışma, kuruma olumlu yönde bağlılık hissetme, üretkenlik gibi konularda sorunlar ortaya çıkarma olasılığının yüksek olduğu söylenebilir. Bu açıdan örgütsel sinizmin irdelenerek örgüt ve bireyler bağlamında olumsuz sonuçlarının yaşanmadan önlenmesi noktasında gerekli çalışmalar yapılması gerektiği düşünülebilir. Bu çalışmada da alanyazında örgütsel sinizm konusunu ele alan çalışmalar incelenerek kavrama ilişkin bir bakış açısı oluşturulmaya çalışılmıştır.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; Türkiye’deki eğitim kurumlarında örgütsel sinizm konusyla ilgili olarak gerçekleştirilmiş olan makale çalışmalarını doğrultusunda meta-sentez yöntemini kullanarak alanyazındaki mevcut durumu ortaya koymaktır. Bu genel amaç çerçevesinde aşağıda yer verilen sorulara yanıt aranacaktır:

Türkiye’de 2017-2022 yılları arasında eğitim kurumlarında görev yapan eğitimcilere yönelik olarak yapılmış örgütsel sinizm makale çalışmalarında;

1. Ele alınan **amaçlar** nelerdir?
2. Çalışmaların gerçekleştirildiği **yıllara** göre dağılımı nedir?
3. Araştırma amaçlarına ulaşmak için kullanılan **yöntemler** nelerdir?
4. Kullanılan **veri toplama araçları** nelerdir?
5. Örgütsel sinizm konusunda hangi **sonuçlar** elde edilmiştir?

1.2. Araştırmanın Önemi

Türkiye’de gerçekleştirilmiş olan örgütsel sinizme ilişkin çalışmalar incelendiğinde genel manada benzer problemlerin ele alındığı çalışmaların sayıca fazla olduğu görülmektedir. Araştırmaların yapısına bağlı olarak çeşitli bulgulara ulaşılmıştır. Örgütsel sinizm kavramına ilişkin olarak alanda gerçekleştirilmiş olan çalışmaların sonuçlarının irdelenmesi, kavrama ilişkin olarak araştırmacılarda bir bakış açısı edinilmesini sağlarken kavrama dair farklı anlayışların gelişmesine de katkıda bulunabileceği söylenebilir. Ayrıca çalışma bağlamında ele alınan 70 çalışmanın içeriğine ilişkin olarak araştırmacılar örgütsel sinizm kavramının ülkemizde hangi bağlamda ele alındığını görebilecekler ve kendi çalışmalarını planlarken belirli bir bakış edinerek daha kapsamlı bir çalışma gerçekleştirebileceklerdir. Sonuç olarak kavrama dair yapılmış çalışmalara ilişkin belirli bir bakış açısı edinen araştırmacıların bu çalışmayla birlikte tekrara düşmeden farklı yönlerden kavramı ele alan çalışmalar ortaya koyabilecekleri düşünülebilir.

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden biri olan “meta-sentez” yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem birden fazla çalışmanın bulgularının incelenmesi ve yorumlanması sürecinde kullanılan bir çalışma olarak belirtilmektedir (Finfgeld, 2003, 894). Meta-sentez yöntemi nicel ya da nitel araştırmalar ile aynı ya da benzer konudaki çalışma bulgularını elde ederek analiz eden bir yöntem olarak ifade edilebilir.

2.2. Araştırmanın Kapsamı ve Verilerin Toplanması

Araştırmada Türkiye’de çalışma gerçekleştiren araştırmacılar tarafından eğitim kurumlarında ders veren eğitimcilere (öğretmen, öğretim üyesi, öğretim görevlisi vb.) yönelik olarak 2017-2022 yılları arasında gerçekleştirilen toplam 70 makale çalışmasını kapsamaktadır.

Araştırma kapsamında çalışmalar belirlenirken amaçsal örnekleme yöntemlerinden biri olan ölçüt örnekleme yöntemine göre tespit edilmiştir. Çalışmada ölçütler; Türkiye’de gerçekleştirilen makale çalışması olması, örneklemin Türkiye sınırları içerisinde olması, Türkçe olarak yayınlanmış olması ve eğitim kurumlarında ders veren eğitimcilere (öğretmen, öğretim üyesi, öğretim görevlisi vb.) yönelik olması, makalelerin örgütsel sinizm kavramını içermesi, çalışmanın yönteminin açıkça ifade edilmesi olarak belirlenmiştir.

Verilerin toplanmasında “örgütsel sinizm, sinizm, Türkiye” anahtar kelimeler bağlamında Dergipark, Google Akademik tarama merkezi, ERIC-EBSCO, JSTOR veri tabanlarında gelişmiş arama doğrultusunda inceleme yapılarak ilgili çalışmalara ulaşılmıştır. İncelenen her bir çalışma A1, A2, A3 A70 şeklinde kodlanmıştır.

2.3. Verilerin Analizi

Bu çalışma kapsamında örgütsel sinizm kavramı üzerine yapılan çalışmalar içerik analiz yöntemiyle analiz edilmiş ve elde edilen bulgular tablolar halinde sunulmuştur. Oluşturulan her bir tablonun

altında genel bir açıklamadan sonra incelenen çalışmalardaki benzerlik ve farklılıklara da belirlenen temalar doğrultusunda yer verilmiştir.

3. Bulgular

3.1. İncelenen Makalelerin Amaçlarına İlişkin Bulgular

Makalelerin amaçlarına ilişkin tablo ve açıklamalara aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 1. İncelenen Çalışmaların Amaçlarına İlişkin Veriler

Amaçlar	Çalışmalar	f	%
Sinizm düzeyinin belirlenmesi	A9, A11, A24, A45, A47, A58, A60, A70	8	11
Sinizm ve farklı değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi	A2, A3, A12, A16, A19, A20, A23, A25, A27, A29, A31, A32, A34, A35, A36, A38, A39, A42, A44, A48, A49, A52, A54, A56, A57, A59, A61, A62, A63, A65, A66, A68	32	46
Sinizm ve örgütsel faktörler arasındaki ilişkinin incelenmesi	A1, A4, A5, A6, A7, A8, A10, A13, A14, A15, A17, A18, A21, A22, A26, A28, A30, A33, A37, A40, A41, A43, A46, A50, A51, A53, A55, A64, A67, A69	30	43

Tablo 1’ de görüldüğü gibi incelenen makale çalışmalarının 32’si (%46) “sinizm ve farklı değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi” amacını içermektedir. İkinci olarak makale çalışmalarından 30’unun (%43) “sinizm ve örgütsel faktörler arasındaki ilişkinin incelenmesi” amacını taşıdığı görülmektedir. Son olarak da geriye kalan 8 (%11) makale çalışmasının “sinizm düzeyinin belirlenmesi” amacı doğrultusunda gerçekleştirildiği belirlenmiştir.

3.2. İncelenen Makalelerin Gerçekleştirildiği Yıllara İlişkin Bulgular

Makalelerin gerçekleştirildiği yıllara ilişkin tablo ve açıklamalara yer verilmiştir.

Tablo 2. İncelenen Çalışmaların Gerçekleştirildiği Yıllara İlişkin Veriler

Çalışmanın Yılı	Çalışmalar	f	%
2017	A9, A11, A12, A13, A24, A26, A32, A34, A58, A61, A62, A64, A66, A69	14	20
2018	A10, A16, A21, A22, A29, A52, A53, A56, A57, A67	10	14
2019	A2, A3, A8, A18, A19, A30, A33, A35, A42, A54, A55, A65	12	17
2020	A1, A5, A7, A14, A17, A23, A25, A36, A39, A48, A70	11	16
2021	A4, A6, A15, A27, A31, A37, A38, A40, A41, A43, A45, A46, A47, A49, A51, A60, A63, A68	18	26
2022	A20, A28, A44, A50, A59	5	7

Tablo 2’ye göre eğitim kurumlarında gerçekleştirilmiş örgütsel sinizme ilişkin incelenen makale çalışmalarının en çok gerçekleştiği yılın 18 (%26) makale ile 2021 yılı olduğu belirlenmiştir. 2021 yılından sonra 14 (%20) makale ile 2017 yılı ikinci olarak eğitim kurumlarında örgütsel sinizme ilişkin çalışmaların yapıldığı yıl olduğu görülmektedir. Bu iki yıldan sonrasında sırasıyla 2019 yılında 12 (%17) makale, 2020 yılında 11 (%16) makale ve 2018 yılında da 10 (%14) makale çalışmasının gerçekleştirildiği belirlenmiştir. Eğitim kurumlarında ders görevi bulunan eğitimcilere ilişkin olarak

örgütsel sinizm kavramının ele alındığı 5 makale çalışması ile 2022 yılı en az çalışmanın olduğu yıl olarak görülmektedir.

3.3. İncelenen Makalelerin Yöntemlerine İlişkin Bulgular

Makalelerde kullanılan yöntemlere ilişkin tablo ve açıklamalara yer verilmiştir.

Tablo 3. İncelenen Çalışmaların Yöntemlerine İlişkin Veriler

	Araştırma Yöntemi	Çalışmalar	f	%
Nicel	İlişkisel araştırma yöntemi	A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, A10, A11, A12, A13, A14, A15, A17, A19, A20, A21, A22, A23, A24, A25, A26, A27, A28, A29, A30, A31, A32, A33, A34, A35, A36, A37, A38, A39, A40, A41, A42, A43, A44, A46, A48, A49, A50, A51, A52, A53, A54, A55, A56, A57, A58, A61, A62, A63, A64, A65, A66, A67, A68, A69, A70	64	92
Nitel	Görüşme	A16, A45, A47, A59, A60	5	7
Karma		A18	1	1

Tablo 3'te görüldüğü gibi araştırmacılar tarafından örgütsel sinizme ilişkin olarak gerçekleştirilmiş olan makale çalışmalarında en çok nicel araştırma yöntemi tercih ettikleri tespit edilmiştir. Bu yöntemin kullanıldığı çalışmalarda ölçme aracı ile verilerin toplandığı ve çalışmaların kısa süreli olarak yürütülerek mevcut durumun ortaya konulmaya çalışıldığı görülmüştür. Makale çalışmalarında ikinci olarak benimsenen yöntemin nitel araştırma yöntemi olduğu belirlenmiştir. Örgütsel sinizm ile ilgili olarak en az tercih edilen araştırma yöntemini ise karma araştırma yöntemi olduğu tespit edilmiştir.

3.4. İncelenen Makalelerde Kullanılan Veri Toplama Araçlarına İlişkin Bulgular

Makalelerin veri toplama araçlarına ilişkin tablo ve açıklamalara aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 4. İncelenen Çalışmaların Veri Toplama Araçlarına İlişkin Veriler

Veri Toplama Araçları	Çalışmalar	f	%
Ölçek/ Anket	A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, A10, A11, A12, A13, A14, A15, A17, A18, A19, A20, A21, A22, A23, A24, A25, A26, A27, A28, A29, A30, A31, A32, A33, A34, A35, A36, A37, A38, A39, A40, A41, A42, A43, A44, A46, A48, A49, A50, A51, A52, A53, A54, A55, A56, A57, A58, A61, A62, A63, A64, A65, A66, A67, A68, A69, A70	665	692
Görüşme Formu	A16, A45, A47, A59, A60, A18	6	8

Tablo 4' de görüldüğü gibi incelenen makale çalışmalarından 65'inde ölçek/anket kullanılmıştır. Ölçek ve anketlerin aynı başlık altında toplanmasının nedeni incelenen çalışmaların birçoğunda iki kavramın birbirleri yerine kullanılmasından kaynaklanmaktadır. En az tercih edilen veri toplama aracının görüşme formu olduğu belirlenmiştir. Ayrıca karma araştırma yöntemi bağlamında hem ölçek/anket hem de görüşme formu kullanıldığı için bu çalışma (A18) iki kategoriye de dâhil edilmiştir.

3.5. İncelenen Makalelerde Elde Edilen Sonuçlara İlişkin Bulgular

Sonuçlara ilişkin tablo ve açıklamalara yer verilmiştir.

Tablo 5. İncelenen Çalışmaların Sonuçlarında Bağımsız Değişkenlere İlişkin Veriler

Sonuçlar	Bağımsız Değişkenler	Çalışmalar
Sinizm düzeyleri bağımsız değişkene göre değişmiştir.	Cinsiyet	A2, A15, A18, A48, A65
	Eğitim durumu	A6, A18, A35, A66
	Mesleki Kıdem	A7, A11, A18, A27, A34, A43, A46, A48, A49, A70
	Branş	A2, A43, A46, A48
	Yaş	A11, A18, A27, A33, A46, A48, A49, A55, A70
	Okul türü	A8, A9, A18, A39, A42, A43, A48, A53, A65
	Medeni durum	A8, A32, A34, A58, A66, A70
	Çalışma durumu (kadrolu, ücretli, sözleşmeli)	A35, A48
	Unvan	A32, A55
	Okul büyüklüğü	A33
	Çalışılan sektör (kamu-özel)	A48, A60
	Eğitime katılma durumu	A48
	Öğretmen sayısı	A65
	Gelir düzeyi	A70
Sinizm düzeyleri bağımsız değişkene göre değişmemiştir.	Cinsiyet	A1, A3, A6, A8, A9, A10, A17, A20, A27, A32, A33, A34, A38, A40, A42, A44, A53, A55, A58, A66, A70
	Eğitim durumu	A1, A2, A15, A48, A70
	Mesleki kıdem	A1, A8, A9, A15, A20, A33, A35, A38, A42, A44, A53, A65
	Branş	A9, A10, A18, A20, A27, A44, A53
	Yaş	A3, A8, A9, A20, A35, A53
	Okul türü	A1, A10, A15, A35, A40, A44, A49
	Medeni durum	A3, A9, A15, A18, A20, A27, A44, A53
	Mezun olunan fakülte	A6, A49
	Kurumundaki görev süresi	A15, A18, A38, A65
	Sınıf mevcudu	A35
	Unvan	A49, A53, A70
	Çalışılan yer (il, ilçe vb.)	A53
	Çalışma durumu (kadrolu, ücretli, sözleşmeli)	A55

Tablo 5' de görüldüğü gibi incelenen makale çalışmalarında sinizm düzeyleri bağımsız değişkenlere göre değiştiği tespit edilmiştir. Bu değişkenlerden mesleki kıdem, yaş, okul türü, medeni durum, cinsiyet, eğitim durumu ve branş değişkenlerinde sayıca daha fazla değişimin gözlemlendiği belirlenmiştir. Bunun yanı sıra sinizm düzeyinin üzerinde etkili olduğu belirlenen diğer değişkenler ise çalışma durumu (kadrolu, ücretli, sözleşmeli), unvan, çalışılan sektör (kamu- özel), eğitime katılma durumu, öğretmen sayısı ve gelir düzeyi olarak görülmektedir. İncelenen makale çalışmalarına yönelik bir diğer sonuca göre de cinsiyet değişkeni başta olmak üzere mesleki kıdem, medeni durum, branş, okul türü, yaş, unvan ve eğitim durumu değişkenlerinin sinizm düzeyi üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca mezun olunan fakülte, kurumundaki görev süresi, sınıf mevcudu, çalışılan yer (il, ilçe vb.) ve çalışma durumu (kadrolu, ücretli, sözleşmeli) değişkenlerinin sinizm düzeyi üzerinde etkili olmadığı belirlendiği çalışmaların da mevcut olduğu belirlenmiştir.

3.6. İncelenen Makale Sonuçlarında Örgütsel Sinizm ve Farklı Değişkenlerin İlişki Durumuna Yönelik Veriler

Örgütsel sinizm ile farklı değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçları aşağıda yer almaktadır (Tablo 6).

Tablo 6. İncelenen Çalışmaların Sonuçlarında Farklı Değişkenlere İlişkin Veriler

Sonuçlar	Çalışmalar
Sinizm düzeyleri ile farklı değişkenler arasında ilişki vardır.	A2 (İşbirlikli yönetim tarzı), A4 (Örgütsel politika)
	A5 (Örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma),
	A6, A10 (Örgütsel sessizlik), A7 (Makamsal güç kaynakları)
	A8 (Örgütsel mutluluk), A12 (Performans algısı)
	A13, A18, A26, A43, A55, A67, A69 (Örgütsel adalet)
	A14 (Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık)
	A16 (Liderlik tarzı), A17 (Örgütsel demokrasi), A49 (Psikolojik sermaye)
	A19 (Karar verme sürecine katılım), A20 (Okul şeffaflık düzeyi)
	A21 (Mobbing ve örgütsel vatandaşlık), A22 (Örgütsel vatandaşlık ve iş performansları)
	A23 (A tipi kişilik özellikleri ve tükenmişlik), A25 (Otantik liderlik)
	A28 (Örgütsel özdeşleşme ve bilgi uçurma davranışı)
	A29 (Yapısal güçlendirme algısı), A30 (Örgütsel güven)
	A31 (Duygusal ve sosyal yalnızlık, tükenmişlik), A33 (Örgütsel bağlılık)
	A34, A35, A48 (Tükenmişlik), A36 (Lider-üye etkileşimi)
	A37 (Örgütsel maneviyat ve örgütsel bağlılık)
	A39 (Farklılıkları yönetme becerisi), A40 (Örgütsel ikiyüzlülük)
	A41 (Örgütsel özdeşleşme), A42, A62 (Liderlik stilleri), A44 (Yönetsel kindarlık)
	A45 (Yabancılaşma, iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık)
	A46 (Örgütsel sinerji), A50 (Örgütsel gurur, duygusal tükenmişlik, kurumsal itibar)
A53 (Örgütsel destek), A54 (İletişim becerileri), A56 (İş doyumunu)	
A57 (Akademik iyimserlik), A59 (İş yeri nezaketsizliği ve tükenmişlik)	
A61 (Etik iklim), A63 (Hizmetkâr liderlik)	
A64 (Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık), A66 (Paylaşılan liderlik)	
A66, A68 (Psikolojik sözleşme ihlali)	
Sinizm düzeyleri ile farklı değişkenler arasında ilişki yoktur.	A3 (İnformal iletişim)
	A27 (Duygusal zekâ)
	A38 (Etik liderlik)
	A52 (Psikolojik güçlendirme)

Tablo 6'da görüldüğü gibi örgütsel sinizm ile ilgili yapılan makale çalışmalarında sinizm düzeyleri ile farklı değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu değişkenler; işbirlikli yönetim tarzı, örgütsel politika, örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık, örgütsel yabancılaşma, makamsal güç kaynakları, örgütsel mutluluk, performans algısı, örgütsel adalet, örgütsel demokrasi, örgütsel bağlılık, liderlik tarzı, psikolojik sermaye, karar verme sürecine katılım, okul şeffaflık düzeyi, mobbing, örgütsel vatandaşlık, iş performansları, A tipi kişilik özellikleri, tükenmişlik, otantik liderlik, örgütsel özdeşleşme, bilgi uçurma davranışı, yapısal güçlendirme algısı, örgütsel güven, duygusal ve sosyal yalnızlık, örgütsel bağlılık, lider-üye etkileşimi, örgütsel maneviyat, farklılıkları yönetme becerisi, örgütsel ikiyüzlülük, liderlik stilleri, yönetsel kindarlık, iş doyumunu, örgütsel sinerji, örgütsel gurur, kurumsal itibar, örgütsel destek, iletişim becerileri, akademik iyimserlik, iş yeri nezaketsizliği, etik iklim, hizmetkâr liderlik, paylaşılan liderlik ve psikolojik sözleşme ihlali olduğu görülmüştür. Yine gerçekleştirilen bazı makale çalışmalarında da sinizm düzeyi ile farklı değişkenler arasında

anamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. Bu değişkenlerin ise; informal iletişim, duygusal zekâ, etik liderlik ve psikolojik güçlendirme olduğu tespit edilmiştir.

4. Sonuç, Tartışma Ve Öneriler

Bu bölümde Türkiye’de 2017- 2022 yılları arasında eğitim kurumlarında eğitim veren eğitimcilere yönelik olarak örgütsel sinizm konusu üzerine gerçekleştirilen makale araştırmalarından elde edilen sonuçlar ve tartışma kısmına yer verilmiştir.

Örgütsel sinizm konusundaki makaleler amaçlarına göre ele alındığında amaçları genellikle sinizm ve farklı değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi oluşturmaktadır. Bu değişkenlerde; cinsiyet, mesleki kıdem, yaş, okul türü medeni durum değişkenlerinin ön plana çıktığı söylenebilir. Amaçlara yönelik olarak ikinci sırada sinizme etki eden örgütsel faktörlerin incelenmesini amaçlayan çalışmalara yoğunlaşıldığı görülmektedir. Geriye kalan çalışmaların ise sinizm düzeyinin belirlenmesine odaklandığı belirlenmiştir. Yapılan araştırmaların amaçları incelendiğinde; sinizm düzeyinin belirlenmesi, sinizm ve farklı değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi ile sinizm ve örgütsel faktörler arasındaki ilişkinin incelenmesi konularının ele alındığı tespit edilmiştir. Kavrama ilişkin olarak gerçekleştirilen makale çalışmalarında sinizm düzeyinin tespitinin yapılmasına rağmen sinizmin ortaya çıkmadan önlenmesine yönelik öneriler, sinizmin ortadan kaldırılmasına dair ya da sinizm düzeyinin düşürülmesine yönelik amaçların ele alınmamasının çalışmalara yönelik bir eksiklik olduğu söylenebilir.

Araştırmalar yöntem açısından değerlendirildiğinde, araştırmacıların en çok betimsel araştırma yöntemlerinden tarama yöntemini tercih ettiği belirlenmiştir. Tarama yönteminin kullanıldığı çalışmaların büyük çoğunluğunda ölçme aracı ile verilerin toplandığı ve çalışmaların kısa süre içerisinde gerçekleştirilerek mevcut durumun belirlenmeye çalışıldığı saptanmıştır. Örgütsel sinizm ile ilgili olarak en az tercih edilen araştırma yöntemlerinin nitel araştırma yöntemi ve karma yöntem olduğu görülmektedir. Akar (2018) eğitim örgütlerinde yapılan örgütsel sinizm çalışmalarını içerik analiziyle incelediği makale çalışmasında da genel manada kavrama ilişkin olarak nicel yöntemi kullanan çalışmaların ön plana çıktığını ancak nitel ve karma yöntemin ise çok az kullanıldığını belirlemiştir. Sürece dayalı deneysel yöntemlerin kavram bağlamında çalışmalarda kullanılmadığı ortaya çıkmaktadır. Buna bağlı olarak da makale çalışmalarında benzer araştırma yöntemlerinin tercih edildiği bunun da sinizm kavramına ilişkin olarak farklı bakış açıları sunulmasında bir sınırlılığa yol açtığı söylenebilir. Kullanılan yöntemlere göre incelenen çalışmalardan hareketle farklı nitelikte yöntem ve ölçeklerin kullanılması hem sinizmin ölçülmesinde hem de farklı ölçme araçlarının geliştirilmesinde ya da Türkçe’ye uyarlanmasında yararlı olabilecektir. Ayrıca sürece dayalı deneysel yöntemler (sinizm ve tükenmişliğe yönelik seminerler, hizmetiçi eğitim faaliyetleri, sosyal etkinlikler gibi) ile sinizmin azaltılmasına veya ortadan kaldırılmasına yönelik yöntem ve uygulamalar ile sinizm kavramının süreç içerisinde incelenmesine olanak sağlanabilir.

Makale çalışmaları gerçekleştirildikleri yıllar açısından incelendiğinde örgütsel kavramına ilişkin olarak eğitim kurumları bağlamında en çok çalışmanın 2021 yılında gerçekleştirildiği belirlenmiştir. Ayrıca kavrama ilişkin olarak incelenen makale çalışmalarının 2017-2020 yılları arasında da yapılan çalışmaların 10 ve üzerinde olduğu görülmüştür. Buna bağlı olarak örgütsel sinizm kavramının yıllar içerisinde farklı şekillerde düzenli olarak makale çalışmalarına konu edildiği söylenebilir. Avcı ve Bilmez (2021) de kavrama ilişkin olarak gerçekleştirdikleri araştırmada inceledikleri çalışmaların büyük çoğunluğunun 2018-2019 yılları arasında gerçekleştiğini ifade etmişlerdir. Bu çalışma özelinde 2022 yılında en az makale çalışması gerçekleştiği belirlenirken bu durumun araştırma bağlamında belirlenen kriterlerin sınırlandırmasıyla ortaya çıkmış olabileceği düşünülebilir. Genel manada örgütsel sinizm kavramının eğitim kurumlarında ders görevi olan (öğretmen, öğretim üyesi vb.) kişilere ilişkin olarak yıl bağlamında düzenli olarak çalışıldığı görülmüştür. Özellikle eğitim kurumlarında görev yapan kişilerin kurumlarına karşı olumsuz tutum ve algı içerisinde olmalarının eğitim-öğretim sürecinden beklenen çıktılarının sağlanmasında engel teşkil edebilir. Bu bakımdan

örgütsel sinizm kavramı çalışılarak bireylerin kurumlarına karşı sinik düşünceleri oluşmadan kurum bağlamında önleyici tedbirler alınabilir.

Araştırmalarda veri toplama aracı olarak en çok nicel veri toplama araçlarından anket/ölçeklerin veri toplama aracı olarak kullanıldığı belirlenmiştir. Bunun yanı sıra sınırlı sayıdaki çalışmada da görüşme formu kullanılarak verilerin toplandığı saptanmıştır. İncelenen çalışmalarda genellikle benzer veri toplama araçlarının kullanıldığı görülmüştür. Bu araştırmanın bulgularıyla benzer şekilde Akar (2018) da gerçekleştirdiği çalışmada örgütsel sinizm çalışmalarında %97 oranında ölçek/anket yönteminin kullanıldığını vurgulamıştır. Bu bağlamda farklı veri toplama araçları kullanarak farklı yönlerden sinizm kavramına ilişkin ölçümler elde edilerek veri zenginliği sağlanırken kavrama ilişkin farklı bakış açıları ortaya konulabilir. Bu durumun yanı sıra örneklem gruplarına uygulanan veri toplama araçlarında çoğunlukla ortaya çıkan ve bireylerin algılarıyla ilişkili olarak gözlemlenen yüklem karmaşıklığı, kişisel yanlılık gibi olumsuz sonuçları ortadan kaldırmaya yönelik nesnel veri toplama araçları geliştirilebilir. Buna bağlı olarak gözlem ve deneye dayalı ölçme araçları geliştirilip kullanılarak bu ölçme araçlarından elde edilen verilerin yorumlanması ile sinizm kavramına ilişkin sonuçlara ulaşılması gerekliliği görülmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre sinizm düzeylerinin bağımsız değişkenlere göre değiştiği tespit edilmiştir. Bu değişkenler makalelerde ele alınma yoğunluklarına göre sırasıyla; mesleki kıdem, yaş, okul türü, medeni durum, cinsiyet, eğitim durumu ve branş olarak sıralanmaktadır. İncelenen makale çalışmalarına yönelik bir diğer sonuca göre de bazı bağımsız değişkenlerin sinizm düzeyi üzerinde etkili olmadığı belirtilmiştir. Çalışmalarda niceliksel olarak ele alınma yoğunluklarına göre bu bağımsız değişkenlerde; cinsiyet, mesleki kıdem, medeni durum, branş, okul türü ve yaş olarak sıralanmaktadır. Çelik ve Akar'ın (2019) eğitim kurumlarındaki örgütsel sinizmi meta-analiz bağlamında inceledikleri çalışmada da bu çalışmanın bulgularıyla paralel olarak örgütsel sinizmin cinsiyet değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre örneklem gruplarının tükenmişlik düzeyleri ile farklı değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Bu değişkenler; işbirlikli yönetim tarzı, örgütsel politika, örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık, örgütsel yabancılaşma, makamsal güç kaynakları, örgütsel mutluluk, performans algısı, örgütsel adalet, örgütsel demokrasi, örgütsel bağlılık, liderlik tarzı, psikolojik sermaye, karar verme sürecine katılım, okul şeffaflık düzeyi, mobbing, örgütsel vatandaşlık, iş performansları, A tipi kişilik özellikleri, tükenmişlik, otantik liderlik, örgütsel özdeşleşme, bilgi uçurma davranışı, yapısal güçlendirme algısı, örgütsel güven, duygusal ve sosyal yalnızlık, örgütsel bağlılık, lider-üye etkileşimi, örgütsel maneviyat, farklılıkları yönetme becerisi, örgütsel ikiyüzlülük, liderlik stilleri, yönetsel kindarlık, iş doyumu, örgütsel sinerji, örgütsel gurur, kurumsal itibar, örgütsel destek, iletişim becerileri, akademik iyimserlik, iş yeri nezaketsizliği, etik iklim, hizmetkâr liderlik, paylaşılan liderlik ve psikolojik sözleşme ihlali olduğu görülmüştür. Dağyar ve Kasalak (2018), örgütsel sinizme ilişkin olarak gerçekleştirdikleri meta-analiz çalışmasında bu araştırmanın sonuçlarıyla tutarlı bir şekilde örgütsel adalet, örgütsel destek, örgütsel güven, işe yabancılaşma, örgütsel bağlılık, iş-yaşam doyumu, örgütsel sessizlik ve örgütsel vatandaşlık kavramları ile "örgütsel sinizm ararsında anlamlı bir ilişkinin var olduğunu saptamışlardır. Örgütsel sinizm ile "örgütsel politika, örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık, örgütsel yabancılaşma, psikolojik sözleşme ihlali ve işten ayrılma niyeti" arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı gösteren çalışmalar literatürde mevcuttur (Culha ve Kaya, 2021; Gezeroğlu ve Külekçi-Akyavuz, 2021; Gültekin, Paksoy ve Özbezek, 2021; Kayaalp ve Özdemir, 2020; Taracı ve Akın, 2017). Buna bağlı olarak sinizmle doğru orantılı olarak gelişim gösteren bu kavramların sinizm ile olan ilişkisinin sebep ve sonuçlarıyla ortaya konulması eğitim kurumlarında negatif etki oluşturabilecek değişkenlerin azaltılmasında olumlu katkı sunacağı söylenebilir. Yine bu çalışma bağlamında incelenen makale çalışmalarında örgütsel sinizm ile "örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik sermaye" kavramları arasında negatif yönlü ilişkilerin olduğu belirlenmiştir (Demir, 2021; Şamdan ve Atanur-Baskan, 2019, Uyar ve Zafer-Güneş, 2019; Yalçın, 2021; Yılmaz ve Yıldırım, 2021). Sinizm ile aralarında ters orantının var olduğu bu kavramların eğitim kurumlarında pozitif yönde tesis edilmesi için gerekli önlemlerin neler

olduğu net bir şekilde belirlenebilirse sinizmin olumsuz etkilerinin en minimum düzeyde yaşanacağı söylenebilir. Bu durumun haricinde incelenen makale çalışmalarının bazılarında farklı değişkenlere ilişkin olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. Bu değişkenler ise; informal iletişim, duygusal zekâ, etik liderlik ve psikolojik güçlendirme olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmaların daha çok nitel ve nicel yöntemlerle desenlendiği görülmektedir. Örgütsel sinizm konusunda araştırmacılara deneysel ve boylamsal çalışmalar yapmaları önerilebilir.

Makale Bilgi Formu

Yazarın Katkıları	1. Yazar %55 ve 2. Yazar %45 katkı sunmuştur.
Çıkar Çatışması Bildirimi	Yazar tarafından potansiyel çıkar çatışması bildirilmemiştir.
Destek/Destekleyen Kuruluşlar	Bu araştırma için herhangi bir kamu kuruluşundan, özel veya kar amacı gütmeyen sektörlerden hibe alınmamıştır.
Etik Onay ve Katılımcı Rızası	“Eğitim Kurumlarındaki Örgütsel Sinizm Konulu Makalelerin İncelenmesi” başlıklı çalışma etik kurul onayı gerektirmemektedir. Yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulduğu, toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmadığı yazar tarafından beyan edilmiştir.

Kaynakça

- Akar, H. (2018). Türkiye’de eğitim örgütlerinde yapılan örgütsel sinizm çalışmalarının içerik analizi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 2097-2127.
- Akdemir, B., Kırmızıgül, B. ve Zengin, Y. (2016). Örgütsel sinizm ile iş performansı arasındaki ilişki ve bir araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 115-130.
- AL-Abrow, H. A. (2018). The effect of perceived organisational politics on organisational silence through organisational cynicism: Moderator role of perceived support. *Journal of Management and Organization*, 1-20.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Avcı, Y. E. ve Bilmez, İ. (2021). Eğitim kurumlarında örgütsel sinizm üzerine yapılan lisansüstü tez çalışmalarının incelenmesi: “Bir meta-sentez çalışma örneği”. *Siirt Eğitim Dergisi*, 1(1), 73-98.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences* (Unpublished doctoral dissertation). The University of Cincinnati, Cincinnati.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., Dean, J. W. (1999), “Does Organizational Cynicism Matter?: Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes”, paper presented at the 36th Annual Meeting of the Eastern Academy of Management, Philadelphia PA., 1-34
- Brandes, P. ve Das, D. (2006). Locating behavioral cynicism at work: Construct issues and performance implications. In *Employee health, coping and methodologies* (pp. 233-266). Emerald Group Publishing Limited.
- Brandes, P. ve Das, D. (2006). Locating Behaviour Cynicism at Work: Construct Issues and Performance Implications. *JAI Press*, 5, 233-266.
- Culha, A. ve Kaya, A. (2021). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki. *Türkiye Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 6 (2), 415-430.
- Çelik, O. T. ve Akar, H. (2019). Eğitim kurumlarındaki örgütsel sinizmin cinsiyet açısından incelenmesi: Bir meta-analiz çalışması. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22 (1), 87-105.

- 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.
- Demir, S. (2021). Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki üzerine bir çalışma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(1), 67-82.
- Finfgeld, D. L. (2003). Metasynthesis: The state of the art-so far. *Qualitative Health Research*, 13(7), 893-904.
- Gezeroğlu, E. ve Külekçi-Akyavuz, E. (2021). Öğretmenlerin örgütsel politika ve örgütsel sinizm algılarının incelenmesi. *Muallim Rifat Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3 (1), 44-59.
- Gültekin, V. M., Paksoy, H. M. ve Özbezek, B. D. (2021). Öğretmenlerde psikolojik sözleşme ihlal algısının işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm üzerine etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(120), 204-218.
- Gün, F. (2015). *Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Gürel, M. (2022). *İlköğretim okulu yöneticilerinin sosyal adalet liderliği davranışları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Rize.
- James, M. S. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. Unpublished Doctoral Thesis. The Florida State University, USA.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kaya, B. (2020). *Örgütsel adalet ve örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetine etkisi: Balıkesir ili örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale.
- Kayaalp, E. ve Özdemir, T. Y. (2020). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkisi. *Dicle Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 101-113.
- Pelit, E. ve Ayduğan, N. (2011). Otel işletmeleri işgörenlerinin 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.
- Şamdan, T. ve Atanur- Başkan, G. (2019). Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 47, 17-40.
- Tarakçı, H. ve Akın, A. (2017). Psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel sinizm: Çorum ili örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(52), 1222-1230.
- Tayfun, A. ve Çatır, O. (2014). Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1 (13), 347-365.
- Uyar, B. ve Zafer-Güneş, D. (2019). Ortaokullarda örgütsel sinizmin yordayıcısı olarak örgütsel güven. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(3), 121-128.
- Uysal, H. T. Ve Yıldız, M. S. (2014). İşgören performansı açısından çalışma psikolojisinin örgütsel sinizme etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (29), 835-849.
- Yalçın, S. (2021). Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel sinizm açısından incelenmesi. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 10(4), 1581-1604.
- Yılmaz, Y. ve Yıldırım, A. (2021). Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizm ile psikolojik sermaye arası ilişki. *Milli Eğitim Dergisi*, 50 (229), 607-636.